

されるほど、あるいは、およそ労働とは認められないほどの信義則違反とは認められない。

**Q**  
41

ホテルのタクシー乗り場で20～30分に1組の頻度でお客様があるような場合、待機している時間は全て労働時間として扱わなければならないませんか。

**A**

いわゆる手待時間とは、使用者の指示があった場合に即時に業務に従事することが求められ、労働から離れることが保障されていない状態で待機している時間のことをいい、労働時間に該当します（Q35参照）。この手待時間（待機時間＝労働時間）と休憩時間（Q45参照）とをどのように判別するかは、極めて困難な問題です。ご質問の場合でも待機列の先頭と2番目以降で取扱いが異なる可能性があります。最終的には現場の実情に精通している関係労使で合理的に決すべきものであり、一定の車両停止時間を基準に個別具体的な事情を加味して判別することも一方法と考えられます（Q46参照）。

**Q**  
42

乗務員を対象とした明番集会は労働時間ですか。

**A**

明番集会上に欠席した乗務員に対し何らかの不利益を課すなど参加が強制されていると認められる場合には、明番集会は「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」と捉えざるを得ず、明番集会の時間は労働時間として扱う必要があります。

なお、明番集会后に勤務終了後に行う場合、割増賃金の支払や改善基準告示の最大拘束時間をオーバーしてしまう可能性があることなどから、勤務時間の中（いわゆる「出番集会」）で効率的に行う事業者も増えつつあります。

**Q**  
43

タクシー乗務員の業務は労基法上の事業場外労働には該当しないのですか。

**A**

労基法は、「労働者が労働時間の全部又は一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。」(労基法38条の2)と事業場外労働のみなし労働時間制を規定しています。

タクシー乗務員の大半の業務は事業場外で行われていることはそのとおりですが、通常はデジタル式運行記録計などから事業場外の労働時間を算定できるため、「労働時間を算定し難いとき」には該当せず、労基法上の事業場外労働のみなし労働時間制の対象には該当しません。

したがって、使用者は個々の乗務員について、一律に所定労働時間労働したとみなすことはできず、実際の労働時間を把握しなければなりません。

**Q**  
44

乗務員の始業時刻・終業時刻とは。

**A**

乗務員の始業・終業時刻には二つの意味があります。第一に就業規則等に規定される勤務時間を示すものとしての始業・終業時刻です。これは一度決めれば、日々変わることはありません。第二に各乗務員ごと、各労働日ごとの実際の労働時間(拘束時間)の起点・終点としての始業・終業時刻です。こちらは通常勤務ごとに変わり得るものです。

後者の始業時刻については、一般的には、出庫に先立って行う、アルコールチェック、対面点呼、車両の始業前点検などを開始した時刻になります。出庫時刻及びアルコールチェック時刻は乗務員ごとに客観的な記録が残りますから、これらの時刻そのもの又はこれらを参考にして始業時刻を把握・記録することになります。

また、乗務員の終業時刻は、一般的には帰庫後、運転日報作成、アルコールチェック、納金業務、洗車などを終了した時刻になります。帰庫時刻及びアルコールチェック時刻も乗務員ごとに客観的な記録が残りますから、これらの時刻そのもの又はこれ

せず、それより低額となることも当然の前提となっており、平均賃金及び通常の賃金も同様である。)から、同法39条の年休手当の定めは、賃金の全額を保障するものではなく、かえって、それを下回ることを予想、是認しているといわざるを得ないので、年休を取ったことにより賃金がある程度減少する場合に、その減少分を保障すべき義務を雇い主が負担すると解することは困難である。

もっとも、労働条件に関する不利益な取扱いが、年休の取得を事実上抑制するものであるときは、その内容と程度いかんにより、その取扱いは、年休制度の趣旨に反し、ひいては民法90条に該当することがあると考えられるが、本件の場合、原告らの賃金は、もともと労使間において基本給と月算歩合給の二本立とする旨合意しているものであって、そういう賃金体系自体につき、原告らが年休を取ったことを理由に被告が賃金をカットするなど不利益な取扱いをしているわけではない。

## 第2 5日确实取得

Q  
99

年次有給休暇は最低5日与えなければならないと聞いたのですが。

A

平成31年4月から、年次有給休暇の日数が10労働日以上(※)である労働者に係る年次有給休暇の日数のうち5日については、使用者は、基準日から1年以内の期間に労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならないこととされました(労基法39条7項)。つまり年5日以上の年次有給休暇の取得が确实に進むための仕組みとして、使用者に時季の指定を義務付けたわけです(違反した場合は30万円以下の罰金)(労基法120条1号)。

※ 10労働日以上とは、基準日に新たに付与された日数のことをいいます。したがって、比例付与の対象者で10日未満の年次有給休暇が付与される者は、仮に繰り越しされた年次有給休暇と合わせて10日以上となったとしても対象とはなりません(平30・12・28基発1228第15)。

使用者が時季を指定する際は、あらかじめ労基法39条7項の規定により年次有給休

暇を与えることを明らかにした上で、その時季について当該労働者の意見を聴くとともに、その意見を尊重するよう努めなければなりません（労基則24条の6）。

この時季指定に当たり、2暦日にまたがる隔日勤務の場合、1勤務の指定は2労働日として取り扱うこととなります（昭26・9・26基収3964）。

なお、この使用者による時季指定は、労働者が自ら5日以上 of 年次有給休暇を取得した場合や、計画的付与により5日以上 of 年次有給休暇を取得した場合には不要となります。また、同様に5日未満 of 年次有給休暇を取得している場合には5日との差の日数を時季指定すれば足り（労基法39条8項）。

**Q**  
100

使用者による時季指定は、いつ行えばよいですか。

**A**

労基法39条7項に規定する使用者による時季指定は、必ずしも基準日からの1年間の期首に限られず、当該期間の途中に行うことも可能です（平30・12・28基発1228第15）。タクシー業界では、基準日から9か月程度経過したところで年次有給休暇の取得状況を確認し、残り数か月間に必要な日数を取得するよう時季指定しているところが多いようです。

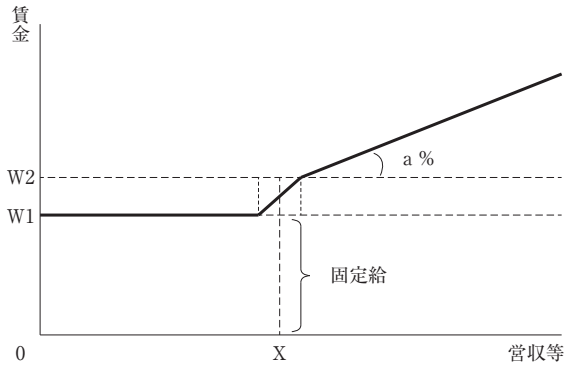
**Q**  
101

時季指定を半日単位や時間単位で行うことはできますか。

**A**

時季指定に当たり労働者の意見を聴いた際に、隔日勤務の半分又は日勤勤務の半分の単位の年次有給休暇の取得の希望があった場合においては、使用者はそれを認めることは差し支えありません。この場合において、隔日勤務では1日分、日勤勤務では0.5日分として取り扱うこととなります。

図2 足切りによる非連続点を解消する例



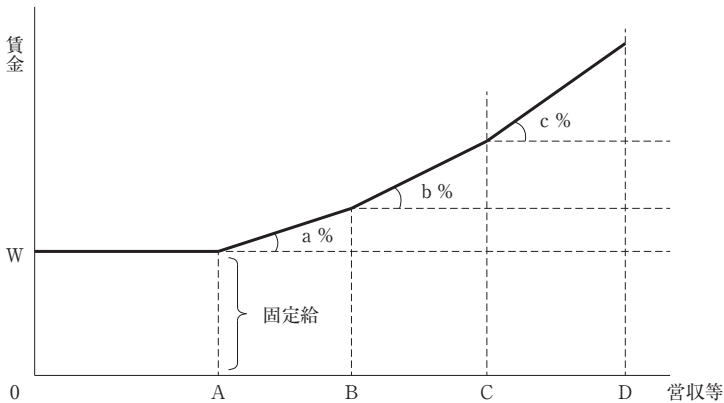
Q  
131

積算歩合給制とは、どのような賃金制度ですか。

A

積算歩合給制とは、営収等を数区分し、区分ごとの歩率の変動（一般には逡増します。）し、歩合給は各区分の営収等にその対応する歩率を乗じた金額を順次合計（積算）する方式です。この賃金制度は、営収等と賃金の関係を示すカーブに非連続点は生じません。また、頑張った乗務員には頑張ったなりの歩合給が支給される賃金制度でもあります。

図1 足切り額のある積算歩合給制の例



〔就業規則の規定例〕

(乗務員の歩合給)

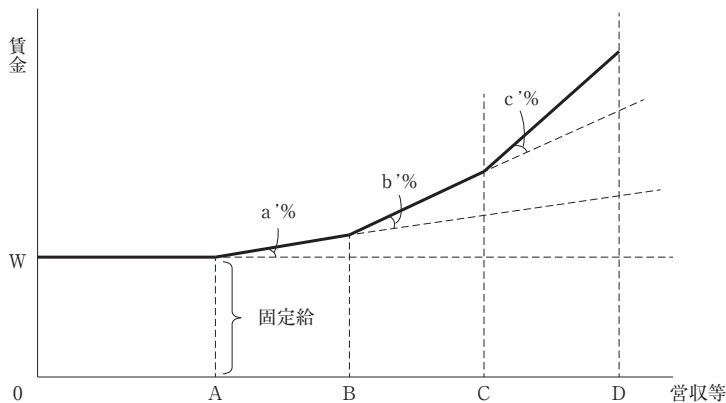
第〇条 乗務員の歩合給は積算歩合給制とし、月間営収額Sに応じて次の算式により算出する。なお、月間営収額は消費税を含まないものとし、金額に端数が生じた場合、1円未満は切り上げるものとする。

S < 30万円の時	歩合給 = 18万円
30万円 ≤ S < 40万円の時	歩合給 = 18万円 + (S - 30万円) × 30%
40万円 ≤ S < 50万円の時	歩合給 = 21万円 + (S - 40万円) × 40%
50万円 ≤ S < 60万円の時	歩合給 = 25万円 + (S - 50万円) × 50%
:	:

※ 上記の数値はあくまでも例です。算式3行目の21万円は18万円+(40-30)×30%の計算結果、4行目の25万円は21万円+(50-40)×40%の計算結果であり、直前の営収区分までの積算額を示しています。

積算歩合給制の傾きについては、次のように説明することも可能です。すなわち、営収等がAを超えるとa'%の傾きとなります。次いで営収等がBを超えるとa'+b'%の傾きとなり、さらにCを超えるとa'+b'+c'%の傾きとなっていきます。これにより描き出された賃金の軌跡は、実は上記図1と同一となります。

図2 足切り額のある積算歩合給制の例



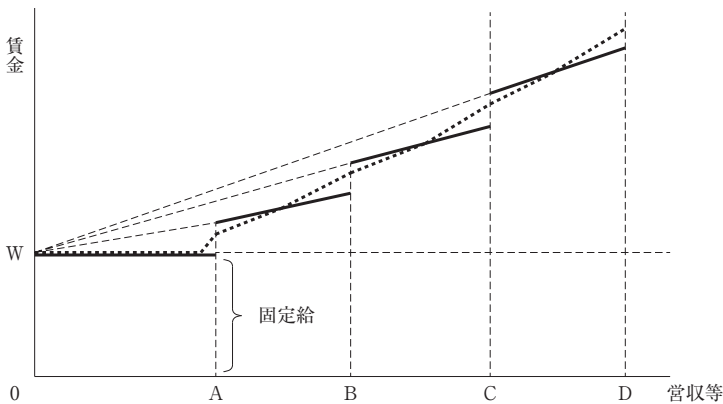
Q  
132

累進歩合給制の賃金制度から積算歩合給制の賃金制度に改正したいと考えています。激変緩和のため、従来の軌跡をある程度残した就業規則規定例を示してください。

A

積算歩合給制においては、營收区分が上昇するにつれ歩率が逡増するのが典型例です。しかし、ご質問のように長年使用してきた累進歩合給制から積算歩合給制に移行する際には、労使協議の中で激変緩和を求められることも想定されます。この場合には營收区分ごとに賃金上昇の傾きを従来の累進歩合給制の賃金軌跡を踏まえて個別に決めていく（急な傾斜と緩やかな傾斜の組合せ。下図の太い点線のような軌跡のイメージ）こととなります。

累進→積算歩合給制への移行のイメージ



この場合、營收区分ごとの傾きの妥当性や全体のシミュレーションなど詳細な検討・労使協議が必要となりますが、運用に当たっては歩合給の一覧表を見るだけで簡単に計算できますのでかなりわかりやすい(※)と思われます。以下に規定例を示しますので参考にしてください。

※ 積算歩合給制では、歩合給の計算は營收区分の少ない方から該当する營收区分まで順次足し上げる（積算する）イメージですが、以下の規定例では直前までの積算額を表内に明示しています。したがって、歩合給はa欄の積算額（直前の營收区分までの積算額）にb欄の額を計算して足す（1回の掛け算と1回の足し算）だけで算出することができます。

## (乗務員の歩合給)

第〇条 乗務員の歩合給は積算歩合給制とし、下表の月間営収区分に応じた a 欄と b 欄の額の和とする。なお、b 欄の S は月間営収額とし、消費税を含まないものとする。また金額に端数が生じた場合には1円未満の端数を切り上げるものとする。

積算歩合給一覧表

	月間営収区分	a	b
		直前の営収区分までの積算額	当該営収区分における額
1	460,000円以下	—	$S \times 0.46$
2	460,000円超え 500,000円以下	211,600円	$(S - 460,000円) \times 0.68$
3	500,000円超え 540,000円以下	238,800円	$(S - 500,000円) \times 0.56$
4	540,000円超え 580,000円以下	261,200円	$(S - 540,000円) \times 0.72$
5	580,000円超え 620,000円以下	290,000円	$(S - 580,000円) \times 0.aa$
6	620,000円超え 660,000円以下	aaa,aaa円	$(S - 620,000円) \times 0.bb$
:	:	:	:
m	ccc,ccc円超え	eee,eee円	$(S - ccc,ccc円) \times 0.ff$

(注) 数値はあくまでも例です。この表の場合、第2行目と第4行目の傾きが急になっていきます。3行目の238,800円は、2行目の211,600円 + (500,000円 - 460,000円) × 0.68の計算結果です。



るということはできない。(中略)

これに対し、嘱託乗務員と正社員との精勤手当及び超勤手当（嘱託乗務員の時間外手当の算定基礎に精勤手当が含まれていないこと）に係る労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たる。」

(2) ハマキョウレックス事件（最二判平30・6・1判時2390・96）

事案は、有期労働契約を締結し配送業務に従事しているトラック運転者が、仕事の内容が同じである正社員トラック運転者に支給されている各種手当が支給されないのは不合理であるとして、その支払を求めたものです。

最高裁は、各手当の趣旨を個別に認定し、皆勤手当、無事故手当、作業手当、給食手当及び通勤手当については、旧労契法20条に違反した不合理な待遇差としました。ただし、住宅手当については、正社員のみ転居を伴う配転が予定されており、住宅に要する費用が多額となり得るため、不合理性は認められないとしました。

Q  
172

賞与、退職金等の不支給に関する最高裁判例の概要を教えてください。

A

正社員と非正規社員の賞与・退職金等に関する待遇差については、次の二つの最高裁判例がありますので、参考にしてください。

(1) 大阪医科薬科大学（旧大阪医科大学）事件（最三判令2・10・13裁時1753・4）

本件は、旧大阪医科大学と有期労働契約を締結したアルバイト職員Xが正職員との間における、①賞与及び②私傷病による欠勤中の賃金等の待遇差（①②とも不支給）が、旧労契法20条（Q161参照）に違反するかどうか争われたものです。

（判 旨）

「(1) 賞与について

労働契約法20条は、…有期労働契約を締結した労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものであり、両者の間の労働条件の相違が賞与の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられ

る。もっとも、その判断に当たっては…当該使用者における賞与の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである。(中略)

Xの業務は、その具体的な内容や、Xが欠勤した後の人員の配置に関する事情からすると、相当に軽易であることがわかるののに対し、教室事務員である正職員は、これに加えて、学内の英文学術誌の編集事務等、病理解剖に関する遺族等への対応や部門間の連携を要する業務又は毒劇物等の試薬の管理業務等にも従事する必要があったのであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。(中略)

また、アルバイト職員については、契約職員及び正職員へ段階的に職種を変更するための試験による登用制度が設けられていたものである。(中略)

正職員に対する賞与の性質やこれを支給する目的を踏まえて、教室事務員である正職員とアルバイト職員の職務の内容等を考慮すれば、正職員に対する賞与の支給額がおおむね通年で基本給の4.6か月分であり、そこに労務の対価の後払いや一律の功労報償の趣旨が含まれることや、正職員に準ずるものとされる契約職員に対して正職員の約80%に相当する賞与が支給されていたこと、アルバイト職員であるXに対する年間の支給額が平成25年4月に新規採用された正職員の基本給及び賞与の合計額と比較して55%程度水準にとどまることをしんしゃくしても、教室事務員である正職員とXとの間に賞与に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。

以上によれば、本件大学の教室事務員である正職員に対して賞与を支給する一方で、アルバイト職員であるXに対してこれを支給しないという労働条件の相違は、労働契約法20条にいう不合理と認められるものに当たらないと解するのが相当である。

## (2) 私傷病による欠勤中の賃金について

前記のとおり、…正職員とアルバイト職員との間には職務の内容及び変更の範囲に一定の相違があったことは否定できない。…このような職務の内容等に係る事情に加えて、アルバイト職員は、契約期間を1年以内とし、更新される場合はあるものの、長期雇用を前提とした勤務を予定しているものとはいいい難いことにも照らせば、アルバイト職員は、…雇用を維持し確保することを前提とする制度の趣旨が直ちに妥当するものとはいえない。

したがって、教室事務員である正職員とXとの間に私傷病による欠勤中の賃金に係る労働条件の相違（Xには支給されない）があることは、不合理であると評価することができるものとはいえない。」

(2) メトロコマース事件（最三判令2・10・13民集74・7・1901）

本件は、東京メトロ子会社の「メトロコマース」と契約社員Bとして有期労働契約を締結し、約10年間、駅売店で勤務したXらに対し退職金が支給されないことが旧労契法20条に違反するかどうか争われたものです。

(判 旨)

「労働契約法20条は、…有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとするを禁止したものであり、両者の間の労働条件の相違が退職金の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては…当該使用者における退職金の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである。

退職金は、本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額を支給するものとされているところ、その支給対象となる正社員は、本社の各部署や事業本部が所管する事業所等に配置され、業務の必要により配置転換等を命ぜられることもあり、また、退職金の算定基礎となる本給は、年齢によって定められる部分と職務遂行能力に応じた資格及び号俸により定められる職能給の性質を有する部分から成るものとされていたものである。

このような退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、退職金は、職務遂行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。

そうすると、正社員に対する退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務の内容等を考慮すれば、契約社員Bの有期労働契約が原則として更新するものとされ、定年が65歳と定められるなど、必ずしも短期雇用を前提としていたものとはいえず、Xらがいずれも10年前後

の勤続期間を有していることをしんしゃくしても、両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。

(林景一裁判官の補足意見)

退職金は、その支給の有無や支給方法等につき、労使交渉等を踏まえて、賃金体系全体を見据えた制度設計がされるのが通例であると考えられるところ、退職金制度を持続的に運用していくためには、その原資を長期間にわたって積み立てるなどして用意する必要があるから、退職金制度の在り方は、社会経済情勢や使用者の経営状況の動向等にも左右されるものといえる。そうすると、退職金制度の構築に関し、これら諸般の事情を踏まえて行われる使用者の裁量判断を尊重する余地は、比較的大きいものと解されよう。

(宇賀克也裁判官の反対意見)

…正社員よりも契約社員Bの方が長期間にわたり勤務することもある。正社員に対する退職金は、継続的な勤務等に対する功労報償という性質を含むものであり、このような性質は、契約社員Bにも当てはまるものである。(中略)

以上のとおり、正社員に対する退職金の性質の一部は契約社員Bにも当てはまり、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務の内容や変更の範囲に大きな相違はないことからすれば、両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であると評価することができるものといえる。」

Q  
173

日本郵便（株）の各種手当の不支給などに関する最高裁判例の概要を教えてください。

A

日本郵便（株）の契約社員14人が、東京、大阪及び佐賀の各地裁で訴えを提起し、高裁、最高裁と進んだものです。最高裁（最一判令2・10・15）は三つの事件の中で、①年末年始勤務手当、②年始期間における祝日給、③扶養手当、④夏期冬期休暇及び⑤有給の病気休暇（いずれも契約社員は対象とされていませんでした。）の各取扱いについて、旧労契法20条（Q161参照）