

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



今月のもくじ

ニュースダイジェスト	正社員、企業の4割で人手不足感 他.....	P2
今月の特集	労働時間を立証する証拠について.....	P3~4
連載シリーズ	無戸籍児問題と離婚後 300 日問題への視点 (3/3).....	P5~6
紙上相談室	半日年休に上限はあるか?.....	P6
やさしい労働法	時間外労働の限度(1/2).....	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー	P7
編集後記	P8

**** ニュースダイジェスト ****



●正社員、企業の4割弱で人手不足感／帝国データ調査

帝国データバンクが2月23日発表した、人手不足に対する企業の動向調査結果によると、37.8%の企業が正社員が不足していると回答した。業種別では、「情報サービス」の59.3%がトップ。年度末の需要期に加え、マイナンバー制度の導入や金融機関のシステム投資拡大などが影響しているという。

<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p150205.html>

●1月の完全失業率3.6%、前月比0.2ポイント上昇／労働力調査

総務省が2月27日公表した労働力調査（基本集計）によると、1月の完全失業率（季節調整値）は3.6%となり、前月に比べ0.2ポイント上昇した。男性は3.8%で0.2ポイント上昇、女性は3.3%で0.1ポイント上昇した。

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/index.htm>

●中小企業の半数が正社員の給与水準を引き上げ／日本政策金融公庫

日本政策金融公庫は24日、中小企業の賃金・雇用に関する調査結果を公表した。取引先1万2,920社を対象に実施したもので、2014年に正社員の給与水準を前年比で上昇させた企業の割合は52.2%で、前年実績（34.1%）を18.1ポイント上回った。

http://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_150224.pdf

●勤労者世帯の消費支出、10カ月連続実質減少／家計調査報告

総務省が2月27日公表した家計調査報告（速報）によると、1月の勤労者世帯の消費支出は前年同月比で実質4.3%減の32万674円、減少は10カ月連続。実収入は同2.3%減の44万226円。

<http://www.stat.go.jp/data/kakei/sokuhou/tsuki/index.htm>

●1月の全国消費者物価指数、前年比2.2%上昇／総務省

総務省が2月27日公表した1月の全国消費者物価指数は、生鮮食品を除く総合指数が102.6と前月比は0.6%下落、前年同月比は2.2%上昇した。

（1月の全国消費者物価指数）

<http://www.stat.go.jp/data/cpi/sokuhou/tsuki/index-z.htm>

（東京都区部の15年2月中旬速報値）

<http://www.stat.go.jp/data/cpi/sokuhou/tsuki/index-t.htm>

（参考）JIL 労働情報



～ 特集 ～

労働時間を立証する証拠について

従業員の労働時間の管理責任は使用者にある

タイムカードやICカードなどを採用しなかったり、採用しても特定の時間に一旦終業時刻を打刻したり、勤務表による必ずしも正確ではない管理をしたり、自己申告制による不適正な運用が行われたりする例が発生し、割増賃金の未払や過重な長時間労働といった問題が発生しています。

厚労省は、使用者が労働者の労働時間を適正に把握する義務があることを明確にするとともに、使用者が労働時間を適正に把握し、適切な労働時間管理を行うため、**「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」**（H13.4.6、基発第339号）を策定し、遵守を求めています。

同基準において、労働時間の適正把握に関して使用者が講ずべき措置として、①始業・終業時刻の確認及び記録、②始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法、③自己申告制によりその確認及び記録を行う場合の措置、④労働時間の記録に関する書類の保存（3年間）、⑤労働時間を管理する者の職務、⑥労働時間短縮推進委員会などの活用をあげて、具体的な実施基準を明らかにしました。

始業・就業時刻の確認及び記録の方法としては、使用者が自ら現認し記録するか、タイムカードやICカードなどの客観的な記録を基礎として確認し記録する方法を原則的な方法として示しました。自己申告制に関しては、あくまで「これを行わざるを得ない場合」の例外的方法として位置づけました。更に、厚労省は、「賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針について」（平成15年5月23日、基発第0523004号）を公表し、賃金不払残業をなくすために、労働時間の適正把握に止まらず、適正な労働時間の管理を行うために労使が取り組むべき事項、システムの整備、及び責任体制の明確化などを指針として盛り込みました。具体的には、経営トップによる決意表明や社内巡視、社内アンケートの実施、マニュアルの作成、労使委員会による業務指示等に関するヒヤリング、相談窓口や目安箱の設置が示されました。

これらの努力にもかかわらず、労働時間にかかわる争い、賃金不払い残業にかかわる争いは増加傾向にあります。因みに、労働審判では、賃金関係が31%で2位となっており、労働局の総合労働相談では、賃金関係が

18.5%で、1位となっています。労働時間にかかわる争いが絶えないのが現状のようです。

さて、賃金計算の基礎となる労働時間の把握のために厚労省は、前述のように電磁的記録を基礎とすることを原則とすることを求めています。

しかし、これらの打刻時刻においても、それが必ずしも労働時間と一致するものではありません。通常の場合、タイムカードに打刻された始業時刻は、始業時刻（仕事の開始時刻）ではなく出社時刻であり、タイムカードに打刻された終業時刻は、終業時刻（仕事の終了時刻）ではなく退社時刻だからです。

出社時刻と始業時刻、終業時刻と退社時刻にはタイムラグがあるので、そのタイムラグまでも労働時間とする必要はありません。

厚労省基準には、「タイムカード、ICカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録すること」となっています。つまり、厚労省が示す基準でも、タイムカードの打刻時刻は、労働時間を把握する上での基礎ではあるものの、タイムカードの打刻時刻は必ずしも労働時間と同じではない、ということを確認しています。

しかし、タイムカードの打刻時刻と異なる時間を使用者が主張するときには、それを裏付ける労働時間の管理が必要ということになります（立証責任は使用者にあります）。

ところで、労働時間の定義はあるのでしょうか？

労働基準法には、「労働時間を一日8時間、一週40時間」（32条1項）とあるだけで、労働時間の定義は明文化されていません。最高裁は、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」としています。（三菱重工長崎造船所事件H12.3.9.最判）

「労働者が実際に労働に従事している時間だけでなく、**労働者の行為が何らかの形で使用者の指揮命令下に置かれているものと評価される時間**」が労働時間である、というわけです。

次のようなものは、労働時間に入るでしょう。

- ・昼休み中の来客当番、電話当番
- ・黙示の指示、あるいは時間外就業を黙認することによる労働時間
- ・始業前の準備、就業後の後片付けの時間
- ・終業時間外の教育訓練—自由参加のものであれば、労働時間にはなりません
- ・着替え時間—着用を義務づけられた制服や作業服などを事業所内で着替える時間
- ・仮眠時間

労働時間の捉え方、それに伴う未払賃金（残業代、休日手当 etc.）について、争いがしばしば起っています。

不況を乗り越えるためのコスト削減、そのための人件費の抑制、過酷な長時間就労を強いるケース、サービス残業が常態化しているケース、「名ばかり管理職」を巡る時間外手当不払いケース等です。退職した社員が未払賃金を請求するケースも増えてきています。

これらの紛争につき、当事者が話し合いによって解決できないときは、裁判、労働審判、都道府県の「あっせん」、各種 ADR の和解などにより解決をはかることになります。

そして、これらの紛争には、労働時間を確定することが必須となります。労働時間を証明するための証拠としては以下のようなものがあります。

①タイムカード、ICカード

最も基本的な証拠で、高い推認力が認められています。それを打ち破るためには、使用者側で、電磁記録記載の時間の間に労働時間ではない時間が含まれていることを立証する必要があります。

しかし、タイムカードやICカード等の電磁的記録であっても、それは出勤・退勤時刻のための記録であって、始業・終業の時刻を推定する一つの手段にしか過ぎません。タイムカード等の打刻から打刻までの間を労働時間とみなして、残業代を支払うことなどと決まっているわけではありません。

時間外労働の開始・終了時刻や時間外労働時間数を別途申告させ、会社が許可するという方法をとっても構いません。この場合は、明確かつ合理的なルールを定めておく必要があります。もちろん、タイムカード等で把握した打刻から打刻までの間を労働時間とみなして残業代を支払うことも、問題ありません。

②日記、手帳、ノート、LINE 通信記録

①の電磁的記録よりも推認力が落ちます。記載そのものの正確性、客観性などが劣るからです。しかし、記載が全て否定されるものではありません。

個人的な日記や手帳のような資料であっても、一応の立証ができていると評価することも可能であり、使用者の側が、有効かつ適切な反証ができない場合には、その資料によって割増賃金の額を認容するのが適切な事例も出てきます。(労働事件審理ノート)

最近、LINE 通信記録が証拠として提出されました。これは、配信時間の操作も可能とのことですが、日記や手帳と同様の扱いになると考えて良いでしょう。

③PC のログデータ、④警備記録、⑤タコグラフ、⑥業務日誌、勤務表、自己申告書 etc.

裁判所の姿勢

労働者が、時間外労働や休日手当を請求するにあたっては、労働者が時間外労働又は休日労働をしたこと的主張立証責任を負います。しかし、裁判所は、使用者の側に労働時間の管理義務があることとのバランス上、労働者による労働時間の立証責任について、必ずしも厳格ではありません。これらの証拠に対する裁判所の姿勢は、

柔軟な対応であることが、以下の判例からうかがえます。

①日本コンベンションサービス事件(H12.6.30.大阪高判)

「内部資料や同僚の証言から、時間外労働が行われたのが確実であるのに、タイムカードがなく、その正確な時間を把握できないという理由のみから、全面的に割増賃金を否定することは不公平である」とした上で、原告の主張する時間外労働時間の 1/2 について労働時間と認定しました。

これは労働時間について、労働者の立証責任の軽減について一定の配慮を示し、タイムカード等の客観証拠がない場合でも、労働時間を概括的に認容できるという判断を示しています。労働時間の概括的認容の方法としては、当事者の主張を基準にして割合的に認容する方法、一定期間の平均労働時間を算出しそれを基準に残りの労働時間を算定するという方法もあります。

労働実態をそれなりに立証できれば、その間を労働時間と認定するというのが近時の裁判例の傾向であると言えます。

②フォーシーズンズプレス事件 (H20.5.27 東京地判)

労働者が提出した手帳や仕事リスト表について次のように判示しました。「十分に、これら手帳やリスト表の記載に信を措けるとまでは言い切れない」としながらも、「もともと従業員が勤務時間を管理すべき責任は使用者にあり、使用者がタイムカードによってこれを果たしていれば、このような問題は生じなかった・・・使用者が果たすべき義務を果たさなかったために、このような問題が生じたのであるから、その責任をすべて従業員に帰する結果とするのは相当でない」として、労働者請求の時間外手当額の 6 割が認容されました。

③オフィステン事件(H19.11.29 大阪地判)

出社時刻と退社時刻を労働者が自ら記入した出退勤表により一定期間分をまとめ書きしたものにつき次のように判示しました。「他の証拠と矛盾する記載があることから、その記載をそのまま採用することができない。しかし、全くでたらめということはず、一応、原告の記憶に基づき記載されているもので、時間外労働の算定の資料とすることは可能」であるとして、出退勤表の記載から求められる時間外労働のうち、約 2/3 程度の時間外労働が認められました。

トラブルが発生したら

トラブルは起こらないように常日頃努力することが大切です。しかし、全くの誤解から紛争に至る場合もあります。個人と会社との個別的労働紛争にとどまらず団体的労働紛争に至る場合もあるでしょう。

解決の方法としては、直接交渉、行政の総合労働相談、あっせん、各種 ADR の和解、簡裁の調停、労働審判、裁判、仮処分など、たくさんメニューがあります。トラブル発生の際に出たら、できるだけ早く、弁護士や社労士と相談されることをお勧めいたします。

～ 連載シリーズ ～

無戸籍児問題と離婚後300日問題への視点 (3/3)

今回は「離婚後300日問題」と「嫡出推定制度とはどんな内容か」について述べ、問題の所在が「法律上の父子関係を安定させる」と「実の親子関係」との相克を示しました。

そして、今回は、この相克解消の現状について述べたいと思います。

5. 「無戸籍の方が自らを戸籍に記載するための 手続等について」

(1) 元夫を父としない戸籍の記載を求める方法について

嫡出推定が及ぶ場合には、前述のとおり元夫からの嫡出否認の手続によらなければ、父子関係を争えないのが原則です。

しかし、嫡出否認の訴えに関しては、申立てをすることができるのは元夫のみであり、前述の通り申立て可能期間は元夫が子の出生を知ってから1年以内に限定されています。

そのため、無戸籍の方が成年となったころにはこの期間を過ぎていることが多いものと考えられます。

早産等の場合で特別な取扱いが可能な場合もありますが、基本的には裁判手続において嫡出推定が及ばない事情が証明されれば、上記の元夫による嫡出否認の手続によることなく「嫡出否認」となります。その結果、戸籍上も元夫の子として取り扱わないことが可能となります。

どのような場合に嫡出推定が及ばない事情があるといえるかについて、最高裁判所は、「妻が子を懐胎すべき時期に、既に夫婦が事実上の離婚をして夫婦の実態が失われ、又は遠隔地に居住して、夫婦間に性的関係を持つ機会がなかったことが明らかであるなどの事情が存在する場合」と判示しており、一般的には、母の懐胎時に外観上婚姻の実態がない場合をいうと解されています（下線部筆者）。

(2) 親子関係不存在確認手続について

さて、「嫡出否認」ですが、手続きとしては、「子が元夫を相手方として」家庭裁判所に調停をまず申立てなければなりません。これを調停前置主義といいます。

そして、この調停において、当事者双方の間で、子どもが夫婦の子どもではないという合意が成立し、なおかつ、家庭裁判所が必要な事実の調査等を行った上で、その合意が正当であると認めれば、合意に従った審判がなされます。

次に、この調停が不成立となった場合ですが、申立人が、更に裁判所で自己の主張を認めてもらいたいと考えるときは、家庭裁判所に、親子関係不存在確認の訴えを提起することができ、この中で父子関係の存否について審理されることとなります。

この場合には、訴訟手続の中で、嫡出推定が及ばない事情があることを主張し、立証することとなります。





6. まとめ～注5の裁判における山浦善樹裁判官の補足意見（筆者抜粋『』内）

『DNAは人間の尊厳に係る重要な情報であるから決して濫用してはならない。たまたまDNA検査をしてみた結果、～中略～夫婦・親子関係の安定を破壊するものとなり、子が生まれたら直ちにDNA検査をしないと生涯にわたって不安定な状態は解消できないことにもなりかねない。』と述べられ、『国民の中で十分議論をした上で立法をするほかはない』と評されています。

無戸籍児問題は解決しなければならない問題ですが、具体的にどうすべきかは、まだまだ議論の余地のあるところの様です。

<参考>

法務省ホームページ

<http://www.moj.go.jp/MINJI/minji175.html>

＊ ＊ 紙上相談室 ＊ ＊

Q. 当社では半日有給休暇の制度があり、就業規則で「ただし、年間利用回数は5日まで。」と定められています。しかし、最近女性社員から「子供の用事などは一日休まなくても十分なので、半日有給休暇の日数をもっと増やしてほしい。」という要望が寄せられています。半日有給休暇は、年間何日与えてもよいのですか？

A. 半日有給休暇については労働基準法による定めが特にありませんので、労使双方の合意があれば、年間利用回数の制限等はありません。

年次有給休暇は、原則として1労働日を単位とするものであることから、使用者には半日単位で付与しなくてはならない義務はありませんが、労使の合意があれば、使用者は半日単位で与えることもできます。

（S24.7.7 基収第1428号、S63.3.14 基発150号）

現在の就業規則では上限の日数が定められているようですが、「半日単位での年次有給休暇については、労働者が希望し、かつ本来の取得方法による年次有給休暇の阻害とならない範囲内においては、むしろ年次有給休暇の取得促進に資するものともなる（H7.7.27 基監発第33号）」という行政解釈にもあるように、子育て世代などにとっては、半日休んで予防接種や授業参観に行ける回数が増える方が、丸一日の有給休暇をもらうよりもはるかに満足度が高い場合もありますので、労働者の希望と会社の事情を照らし合わせて、双方が納得できる制度に変更してみてもはいかがでしょうか。

従業員満足度（ES）の向上は、顧客満足度（CS）の向上にも、きつとつながると思います。

** YES/NO コーナー **

** やさしい労働法 **

Vol. 118

時間外労働の限度 (1/2)

労働時間の上限は、1日 8 時間、1週 40 時間（10 人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は 44 時間）です（変形労働時間制を採用する場合を除きます）。これを法定労働時間といいます。この法定労働時間を超えて労働する場合は、あらかじめ労使協定（36 協定）を結び、労働基準監督署へ届け出たうえで行う必要があります。労使協定とは、使用者と従業員の過半数が加入する労働組合または、従業員の過半数を代表する者と書面で締結した協定をいいます。

1. 36 協定で定める延長時間

使用者が従業員に対し、法定労働時間を超えて行わせることができる時間外労働（残業）は、36 協定で定められた延長時間の範囲内に限られます。この延長時間を定めるにあたっては、①1 日、②1 日を超え 3 か月以内の一定期間、③1 年間のそれぞれについて定めます。このうち、②と③については、厚生労働省の「時間外労働の限度に関する基準」を超えない以下の範囲で定める必要があります。したがって、1 日の延長時間については、36 協定で自由に定めることができます。

期間	1 週 間	2 週 間	4 週 間	1 ヵ月	2 ヵ月	3 ヵ月	1 年間
限度 時間	15 時間	27 時間	43 時間	45 時 間	81 時 間	120 時 間	360 時間

2. 「1 日」の範囲

「1 日」とは、午前零時から午後 12 時までの暦日をいいます。ただし、時間外労働が午前零時を超えて翌日に及んだ場合は、前日の労働時間の延長とします。

3. 例外

36 協定に「特別条項」を設けた場合は、例外的に限度時間を超えて延長が可能です。「特別条項」については、次回の解説と致します。

- Q1. 賃金が未払いのまま会社が倒産した場合等に備える「未払賃金立替払い」制度は、労災保険の加入の有無を問わず、すべての事業主に適用される
- Q2. 育児・介護休業法による「子の看護休暇」および「介護休暇」を取得できるのは、いかなる場合でも、1 年度において 5 日（5 労働日）が限度である
- Q3. 育児・介護休業法による介護休業は、要介護状態にある家族を介護するためであれば、その家族の範囲を問わず、取得できる
- Q4. 男女雇用機会均等法では、事業主は、女性労働者が婚姻、妊娠、または出産したことを退職理由として予定する定めをしてはならない
- Q5. 労働契約法では、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効となる

< 解答 >

- A1. (NO) 未払賃金の立替払いは、労災保険法の「社会復帰促進等事業」の一環として行われるので、労災保険に未加入の事業主には適用されません
- A2. (NO) 子の看護休暇については対象となる子が 2 人以上の場合、介護休暇については対象家族が 2 人以上の場合には、10 労働日が限度となります
- A3. (NO) 育児・介護休業法による介護休業では、対象となる家族の範囲を①配偶者、子、父母、配偶者の父母、②労働者が同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫としています
- A4. (YES) 記載の通り。なお、男女雇用機会均等法では、女性労働者が婚姻したことを理由とする解雇なども禁止されています
- A5. (YES) 記載の通り。なお、労働契約法では、解雇のほか、出向と懲戒について、「濫用＝無効」とする規定があります

編集後記

3月に入り、桃の節句を迎えました。最近は、寒暖を重ねながら少しずつ春へ近づいているのが実感できるようになりました。

扉の写真は、2月に伊豆半島を訪れた際に海の向こうにみえた伊豆大島です。天気に恵まれて海はおだやかに霞んで、まさに「ひねもすのたりのたりかな」を思い起こす景色でした。

まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4 階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: matsuki@pns.bb4u.ne.jp

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

Matsuki Human Resource Consulting

*Matsugaya Center Building 4th Floor,
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036
T: 03-3845-9645*

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

<http://www.matsuki-hrc.com>