

内外交差点

問題の置き換えは訴訟リスク高める 対策には周知と確認

山崎 裕之氏 (特定社会保険労務士) 第3/12回

タクシー乗務員の賃金をめぐる訴訟では、本当に割増賃金なのかというような賃金の性質を問うものの他に、労働時間に算入すべき時間か否かを問うものがある。具体的には一定時間以上の停車時間を休憩(離席)時間として労働時間から差し引くことの是非や、点呼・朝礼・洗車等の時間の捉え方である。このような普段、実務上行っている労働時間の取扱について裁判上のリスクをどう考えればよいか見ていこう。

法律上の労働時間の定義は、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間のことであり、指揮命令下に置かれているとは労働契約上役務の提供が義務付けられている状況にあることである。実際に役務に服している時間とは限らない。例えば空車表示のままであれば、車を止めてくつろいでいたとしても、乗車を希望する客がいれば直ちに送客業務を行うことになる(断れば乗車拒否になる)ので、くつろいでいる時間も含め役務の提供が義務付けられている時間、すなわち労働時間となる。とは言っても一定時間以上の停車を休憩と見なすことは多くのタクシー会社で実施されているのではないか。それは違法なのか。ケース・バイ・ケースではあるが、違法との判断に傾けないためにはその妥当性を補強するものがようになる。それは周知と確認であると私は考えている。

労使協定等で労働時間としない基準(あくまでも乗務員の自由意思による相当程度以上の停車時間等)を確認するとともに、就業規則等に記載しておくこと。雇い入れ時にしっかり説明する(初任教習用のテキストに記載する等書面で残す)こと。停車時間が就労時間であったと乗務員が認識している場合、当該停車時間の就労状況を申告させ、妥当であれば労働時間に戻す仕組みを設けること。法律上の問題はなお残るが、訴訟上のリスクを下げる効果はあると思う。それでもタクシー乗り場での客待ち待機の停車時間を労働時間から控除することは難しいだろう。

出庫前入庫後点呼は法律上義務付けられているので労働時間であることは当然だが、点呼を受けてから出庫までの時間が乗務員の自由に使えるのであれば、その時間は労働時間にしなくてもよい。朝礼は参加が義務付けられていれば労働時間になる。任意であれば労働時間にしなくてもよいが、参加しなければ就労上不利益が生じるのであれば労働時間にしなければならないだろう。洗車や燃料充填・車両整備・メーター検定等に要する時間は運送業務の付随業務として労働時間になる。ちなみに制服を事業所内で着替えることを義務づけていれば着替え時間は労働時間になるが、自宅から制服着用で出勤することを認めていけば労働時間にする必要はない。

では、なぜこのような方法で労働時間を減らそうとするのであろうか。こうでもしなければ法定の休憩時間が確保できない者がいるということもあるかもしれない。また、タクシー事業でなくても労働時間を減らし残業代を抑えたいという考え方は当然ある。しかし、長時間労働を前提に賃金・就労体系が組まれているタクシー事業では、残業手当が多く発生することはもともと織り込み済みであると言ってよい。本当の動機は最低賃金補償への対策であると考えられる。つまり賃金体系通りの計算では最低賃金を下回る低水揚者に向けての対策である。しかし、能力不足や不誠実就労の問題を労働時間の問題(すなわち賃金問題)に置き換えると訴訟リスクが増すことになる。

働き方改革が進行する中、適正な労働時間管理は極めて重要なことであるが故に、能力不足や不誠実就労へは指導教育をしっかりしていくことが求められる。



労働基準法

第一章 総則

(労働条件の原則)

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むため
 のでなければならない。

② この法律で定める労働条件の基準は最低のものであ
 り、これを下回って労働条件を低下させてはならな