

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第25回 東京高裁平成26年2月27日判決

(レガシィほか1社事件:労働判例1086号5頁)

専門業務型裁量労働制(労基法38条の3第1項6号)の適用要件

労働法制特別委員会研修員 藤井 希 (66期)



1 事案の概要

Y1社は会計事務代行業務等を目的とする株式会社、Y2は税理士法人であるが、代表者はいずれもAで同一地に所在し、従業員もほぼ同一である。

原告Xは、Y1及びY2双方との間で、税理士の補助業務を行うスタッフとして入社し、確定申告に関する業務、土地等の簡易評価の資料作成業務等を行った。Xは、Yらに入社した時点で公認会計士試験に合格していたが、実務補修が未了だったため、公認会計士資格を有しておらず、税理士資格もなかった。

Yらの就業規則には、専門業務型裁量労働制の定めがあり、労使協定で税理士法に定める業務をその対象としていたため、Xにもこれが適用され、時間外労働についての割増賃金は一部しか支払われなかった。Xは、Yを退職後、専門業務型裁量労働制が適用されないことを前提に未払割増賃金等の支払いを請求したのが本件である。

2 本件の主な争点

Xが、Yらに対し、時間外労働についての割増賃金の支払いを請求し得るか。

その前提として、Xの業務が、専門業務型裁量労働制の対象業務である「税理士の業務」(労基法38条の3第1項6号、同施行規則24条の2の2第2項6号、平成9年2月14日労働省告示第7号の13号)といえるか。

3 問題の所在

労働時間の算定は実労働時間によるが、労基法は、実際の労働時間にかかわらず、一定時間を労働したものとみなす3種の例外規定を設けている。

①事業場外労働みなし労働時間制(同法38条の2)

②専門業務型裁量労働制(同法38条の3)

③企画業務型裁量労働制(同法38条の4)

①は、労働者が事業場外で労働をした場合、実労働時間の算定が困難であることから、一定の労働時間を労働したとみなす制度である。これに対し、②及び③は、業務の性質上、業務の遂行方法について労働者の裁量に委ねる必要があり、使用者による時間管理になじみにくいことから、みなし労働時間制の適用が認められている。

本件は、②の適用が争点となったが、厚生労働省令が同制度を適用できる業務(以下「対象業務」という)を19種類の業務に限定し、「税理士の業務」をその一つに指定している。

Xの主張は、Xは税理士ではないので、「税理士の業務」を行い得ず、Xに専門業務型裁量労働制は適用されないというものである。

これに対し、Yは、Xは税理士法人であるY2の従業員として、実質的に税理士の業務に従事しているから、Xの業務は「税理士の業務」にあたり、専門業務型裁量労働制が適用されると反論した。

そこで、「税理士の業務」という文言の解釈について、税理士の資格を有する者が行う業務として厳格に解釈すべきか、労働者が事実上行っている業務の内容に基づいて実質的に解釈すべきかが問題となった。

4 判旨の概要

本判決は、「専門業務型裁量労働制の対象となる『税理士の業務』とは、税理士法3条所定の税理士となる資格を有し、同法18条所定の税理士名簿への登録を受けた者自身を主体とする業務をいうと解するのが相当である。」と判示し、専門業務型裁量労働制を厳格に解釈した。

5 判決の理由

本判決は、上記判断の理由として、「労働基準法の平成5年改正によって、(中略)対象業務の規定方法が例示列举方式から限定列举方式に変更された趣旨は、裁量労働制が労働者が実際に労働した時間を問題としないで、労使協定によりあらかじめ定めた時間働いたものとみなし、割増賃金の支払を不必要とするというものであり、賃金面で労働者の不利益となる可能性がある制度であるため、その対象業務をできる限り明確化すべきことにあったと解され」「現行の専門業務型裁量労働制は、以上の基本的仕組みを引き継いでい」ることを挙げた。

そして、「『税理士の業務』が専門業務型裁量労働制の対象とされた趣旨は、税理士が法律上の国家資格として専門性が確立していると考えられることに着目したものであり、行政解釈においては、ここでいう『税理士の業務』を法令に基づいて税理士の業務とされている業務をいい、税理士法2条1項所定の税務代理、税務書類の作成、税務相談がこれに該当すると解していること(労働省労働基準局長通達平成14年2月13日基発第0213002号)、税理士の業務については、税理士法52条により、税理士又は税理士が社員となって設立する税理士法人(税理士法48条の2及び4)でない者が行うことが制限されていて、税理士又は税理士法人以外の者が業として他人の求めに応じて税務代理、税務書類の作成等を行うことは許されないこと、また、税理士の業務は、公認会計士、弁護士あるいは建築士の業務等と並んで、いずれも専門性の高い国家資格を要する業務であることに基づくものであることに照らせば、」上記のように解するのが相当であると判示した。

また、「税理士の業務」を「実質的に解釈することになれば、『税理士の業務』概念の外延は曖昧となり、対

象業務の明確性が損なわれてしまうから、専門業務型裁量労働制がその対象業務について限定列举方式という仕組みを採用した趣旨が没却されることになり、相当でないというべきである。」と、Yらの主張を退けた。

6 本判決の検討

専門業務型裁量労働制は、残業代削減のために使用者によって濫用される可能性がある。そこで、対象業務は19業務に限定され、導入には労使協定の締結等の手続きが必要となるなど、厳格な要件が課されている。

それにもかかわらず、「税理士の業務」を、被告主張のように実質的に解釈すれば、同制度が適用される労働者が無限定に広がり、同制度についての規制が無意味となってしまうおそれがある。

したがって、本判決のように、「税理士の業務」を限定的に適用する解釈は妥当であると考ええる。

専門業務型裁量労働制の対象業務には、弁理士、不動産鑑定士、公認会計士や弁護士等の士業が複数列举されている。これらの業務も資格及び登録を要する点で税理士と同様であり、本判決の判断が参考となる。しかし、企業は、このような厳格な裁量労働制の規制は働き方の多様性を失わせるとして要件緩和を求め(ホワイトカラー・エグゼンプション)、昨今の大きな政治課題となっている。他方で、わが国における長時間労働の健康被害は依然深刻で、昨年6月には、過労死防止に関する基本法が成立した。裁量労働制のあり方については、今後も、活発な論議が必要である。

なお、本判決では、Yの残業代の支払いの是非については法令上の解釈に困難があったこと等を理由に、原審が認めた付加金20万円の支払いを否定し、また、遅延損害金についても賃確法6条2項を適用し、商事法定利率の6%に止めていることに注意が必要である。