

労務相談室

第15回



特定社会保険労務士 **大倉 昭治** (あらた経営労務事務所)

所 属 愛知県社会保険労務士会
労働問題研究会 (アイチ工業ネットワーク)
NPO法人中部日中経済交流会
講 演 名古屋南労働基準協会、愛知労働基準協会、名古屋商工会議所、
各業界団体記念講演会、企業内管理職研修など
その他 企業勤務経験を活かした労務管理を得意分野とする。
※個別のご相談は中川法人会事務局を通してお願いします

割増賃金トラブル その1

Q

最近、知り合いの会社で労働基準監督署の調査を受け、残業代の計算が間違っているのが修正して差額を従業員に払うように指導されたと聞きました。残業代トラブルの防止には具体的にどんな点に気をつければいいのでしょうか？

A 労働基準監督署からの残業代(「割増賃金」という)に関する是正通告や(退職した)従業員からの未払賃金請求が発生するのは、I.会社の賃金体系において、時間外割増賃金を計算する基礎賃金が、労働基準法の定めから外れている場合、II.労働時間の認識について会社と労働基準監督署や(元)従業員との間に齟齬がある場合が多いと考えられます。

I. 割増賃金額 = $\boxed{\text{1時間当たりの賃金額} * 1} \times \boxed{\text{時間外勤務、休日勤務、深夜勤務の時間数}} \times \boxed{\text{割増賃金率} * 2}$

*1 例えば、月給制の場合 月の所定賃金 ÷ 1ヵ月の(平均)所定労働時間

*2 時間外勤務 25%以上(月60時間以内および60時間超中小企業猶予措置の場合)

休日勤務 35%以上(4週4日の法定休日の場合)

深夜勤務 25%以上(22:00~翌日5:00)

割増賃金の基礎となるのは「1時間当たりの賃金額」です。

労働基準法・同施行規則では、割増賃金算定の基礎から除外できる賃金を限定列举(例示ではなく)しています。いずれも労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づき支給されるため除外とされています。

- ① 家族手当 ② 通勤手当 ③ 別居手当 ④ 子女教育手当 ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金(結婚手当など)
- ⑦ 1ヵ月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与など)

*①は扶養家族の人数などを基準とすることが条件 ②③も一定の基準該当が条件

逆にいえば、①から⑦に該当しない賃金(例えば基本給、給食手当、生産手当、技術手当など)は全て割増賃金計算の基礎としないと、法令違反となります。

基本給のみを*1の賃金とされている会社が相当あるのではないのでしょうか。もし間違っていたら至急、専門家と相談して直されることを推奨します。

II. 労働時間の把握は、いちばん争点となるところです。

賃金債権の請求にあたっては、本来ならば、請求する側である労働者側が何時間労働したのかについて主張・立証をつくることが民事訴訟の原則のはずですが、現実には原則が修正され使用者側に労働時間について把握し管理する義務が課せられています。

通称ヨンロク通達(「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」)によれば、労働時間の把握方法として、ア.使用者自ら現認し確認、記録 イ.タイムカード・ICカードなど客観的記録を基礎に確認、記録 ウ.自己申告 が挙げられています。

実務上よく問題となるのは、イ.は労働者が記録された時間に会社に在社していたことを示すに過ぎないにもかかわらず、労働時間把握の有力証拠にされてしまうことです。企業防衛上は、タイムカード・ICカードは在社時間とし、実労働時間は自己申告を上司承認として記録に残す等の手法が必要となっています。

また企業として困るだらだら残業を防ぐ手立てとして、事前の残業申請・承認のしくみも必要でしょう。

最近よくご相談いただくのは、パフォーマンスの低い従業員に対する対処方法です。まずは、はっきり残業を禁止する命令を出し、所定勤務時間内での労務提供の質を向上させるよう、手順を踏んで指導していくべきです。ただ、本人の能力をはるかに超えるような業務命令の場合、黙示の残業命令だと主張・評価されることもあり得るので注意が必要です。