

# 労務コンプライアンス診断 提案例

## 労務コンプライアンス診断 提案例

### 【ご相談内容】

- A. 割増賃金の算定基礎の算出について
- B. 減給の制裁の取り扱いについて(遅刻・早退・欠勤のペナルティ)
- C. 管理職の深夜割増賃金の支払について
- D. 割増賃金の消滅時効について

### 【CONTENT】

- 1. 法令上の判定について
  - 最近の判例動向
  - 厚生労働省 行政通達 略
- 2. 会社のリスク
  - 勧告・是正の例
  - 最近の事例(日本経済新聞から) 略
- 3. 対応策 (過去清算分)
- 4. 対応策 (今 後)

## 1. 法令上の判定について

## A. 割増賃金の算定基礎の算出について

分子について

基本給だけでなく労働基準法施行規則 21 条に記載されている手当を除き、全ての手当を加えなければなりません。

具体的には下記のとおり。 が算定基礎に加えるべき手当

手当	判定	備考
管理手当		課長代理以上の支給要件になっているが、明確に時間外手当の支給の代替であるとするのが今後の課題。
家族手当	×	労働基準法施行規則 21 条
通勤手当	×	労働基準法施行規則 21 条
資格手当		期間限定の手当でも、その手当の支給対象期間中は割増賃金の計算の基礎に加える必要があります。
職責手当		
住宅手当		全員一律の取り扱いのため除外できない。
早出遠距離手当	×	早出残業との兼ね合いに注意。
寒冷地手当		
資格合格祝い金	×	労働基準法施行規則 21 条
結婚出産祝い金	×	労働基準法施行規則 21 条
転勤支度金	×	労働基準法施行規則 21 条
配属手当	×	労働基準法施行規則 21 条
事業計画報奨金	×	労働基準法施行規則 21 条
帰郷手当	×	労働基準法施行規則 21 条
別居手当	×	労働基準法施行規則 21 条
旅費交通費	×	労働基準法施行規則 21 条

分母について

180 ではなく **160** となります。御社の就業カレンダーによると、年間の所定労働日数はおおむね毎年 240 日となっています。これを 12 で除した 20 日が「1 年間における 1 ヶ月平均所定労働日数」となりますので、20 日 × 8 時間 = 160 時間が「1 年間における 1 ヶ月平均所定労働時間」となります（労働基準法施行規則 19 条 4 項）。年によって年間所定労働日数が多少上下しても 1 ヶ月 160 時間として問題はありません。実務上、1 ヶ月ごとに所定労働時間を算出し、時間単価を変更する方法も認められています。

## B. 減給の制裁の取り扱いについて(遅刻・早退・欠勤のペナルティ)

遅刻、早退、欠勤についてノーワーク・ノーペイ以上の減給の制裁を行っても、労働基準

法上問題はありません。しかしその方法が給与規程第 23 条の『1 回につき 30 分単位で 1 か月分通算して所定時間割賃金の 1.25 倍を減額するものとする』ものであれば、減給が 1 回の額が平均賃金の一日分の半額を超え、総額が一賃金支払期における賃金の総額の 10 分の 1 を超える(労働基準法第 91 条)可能性があります。

遅刻等の制裁部分の金額を一人一人チェックする事務の煩雑さ、および法に抵触するおそれの回避の面から、控除はノーワーク・ノーペイのみとし、ペナルティは賞与の査定や昇給にて調整していくことが望ましいといえます。

### C. 管理職の深夜割増賃金の支払について

管理職の割増賃金についての係争事例は比較的少なく(管理者はタイムカード自体なく、かつ経営者と一体であるから)あまり問題が表面化することはありませんが、注意すべきは管理職に名を借りて、実態は労働基準法上の管理監督者でないと判断され、通常の間外割増賃金の支払をすべきとされるケースが非常に多い点です。

特に、疑義の残る役職については、管理手当を明確に時間外である旨念達し、(割増賃金を固定額にする事は可能。)管理する方法が検討材料と考えられます。

### D. 割増賃金の消滅時効について

原則として賃金の請求権は支払期日から 2 年間が消滅時効とされています。労働基準監督署の指導・勧告や裁判所の判例においても 2 年間遡及されます。従業員から請求があればその分支払わなければならないこととなりますが、労働組合等と時効の援用をしない旨約した場合については 2 年以上遡るケースも判例にあります。

#### 【判例の動向】

平成 11 年から現在に至るまでの主な割増賃金に関わる判例を次ページに一覧表としています。 **動向の総括** としては、

原告労働者の訴えがほとんど認められている

手当はまず除外できるのは限定列举分のみ

上限設定・不支給等の合意否認

固定額支払 OK だが、明確に分別管理が必要

黙示の業務命令概ね認められる

管理監督者の定義厳しい

付加金・遅延損害金のケースも多い

#### 【最近の判例動向】

別添	裁判所	事件名	判決・決定	概要	ポイント
1	大阪地裁	システムワークス事件	H14.10.25	年俸制対象者が賞与分も割増の算定基礎として請求	賞与も基礎として支払命令。年俸者に時間外不支給という規則は無効。遅延損害金 14.6%および付加金支払
2	札幌地裁	育英舎事件	H14.4.18	管理監督者に該当しないとして割増賃金請求	タイムカード打刻。管理職に相当する手当なし。等監督者と認めず
3	大阪地裁	サンマーク事件	H14.3.29	営業手当が時間外割増手当に該当しないとして請求	雇入れ時にそのような説明が必要。同額の付加金支払あり
4	最高裁	大星ビル管理事件	H14.2.28	仮眠時間も労働時間とし、割増賃金請求	
5	大阪地裁	松山石油事件	H13.10.19	管理職手当は時間外手当でない。労基署への調査依頼で賃金減額	賃金減額を否認
6	大阪地裁	北錦会事件	H13.9.3	所定時間でなく実態の労働時間分の割増請求	36 協定等なくとも(刑事上違反)民事上の義務は発生
7	最高裁	トーコロ事件	H13.6.22	残業命令拒否の解雇をめぐる事件	36 協定の締結相手は労働者の過半数を代表するものでないと無効
8	東京地裁	マハラジャ事件	H12.12.22	管理監督者に該当しないとして割増賃金請求	タイムカード打刻。管理職に相当する手当なし。等監督者と認めず
9	東京地裁	エスエイロジテム事件	H12.11.24	業務手当・加算手当を加えた算定基礎を請求	労働者の個人的事情のみ除外可能
10	東京地裁	ザ・スポーツコネクション事件	H12.8.7	振替休日未取得分の請求	管理監督者は実態的に経営者と一体であること。休日未取得分は基本給の 100% 及び利息年 5% 支払命令
11	東京地裁	桐和会事件	H12.5.29	病院に対して、手書きのタイムカードによる時間外手当未払いを請求	手書きのタイムカードに信憑性なし
12	大阪地裁	創栄コンサルタント事件	H12.5.17	年俸制対象者の時間外手当請求	割増分とその他部分の区分が必要。付加金の支払もあり
A	東京地裁	日進火災海上保険事件	H12.4.19	基本給以外の手当も含め割増分請求	労働者の個人的事情のみ除外可能
C	東京地裁	エムディアイ事件	H12.3.17	時間外の上限(社内ルール)を超過する分の請求	上限設定の合意があっても無効
13	最高裁	徳島南海タクシー事件	H11.12.14	深夜割増は手当に含まれていないとして割増分請求	当初労使協定にて合意あったとみとめられない
B	名古屋地裁	ジオス事件	H11.9.28	職能給に時間外相当分が含むとの規則は無効	固定額による時間外手当支給でも割増分とその他部分の区分が必要。
14	東京高裁	ユニ・フレックス事件	H11.8.17	割増支払の対象者は限定されないとして請求	支払対象職種限定は無効。労基署への調査依頼は時効中断にならない
15	長野地裁	日本セキュリティシステム事件	H11.7.14	基本給以外の手当も含め割増分請求	基本給のみの割増算定の規則は無効。

16	大阪地裁	千里山生協事件	H11.5.31	タイムカードの時間が実労働として割増分請求	黙示の業務命令が認められる。算定基礎除外は限定列挙
C	東京地裁	大田原重機事件	H11.5.21	未払い分の割増分請求	支払わない合意があっても無効

## 添付 A

### 日新火災海上保険事件

時間外手当の算定基礎となる賃金から社会保険料補助と付加給を除外することが、労働基準法 37 条に違反するとして支払を命じられた例。

原告は支給された時間外手当には不足分があるとして、時間外手当の計算の基礎とすべき賃金額は、本給、 類別加算給、 役職手当、 住宅手当、 付加給、 定額付加給、 社会保険料補助を加算したものとすべきであると主張。

これに対し被告は、 、 、 に関しては算定基礎から除外しても何ら違法の問題を生じないと主張。その理由として、社会保険料補助は家族手当と同様に個人的事情に基づくものであるからこれを除外しても労働基準法には違反しない。また、付加給は本来 6 月及び 12 月に会社の業績を勘案して臨時に支給すべき臨時給与と同じ性質のものを運用上、分割して支払っているに過ぎず、その実体は 1 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金にほかならない。としている。

これらの主張に対する裁判所の判断は、そもそも労働基準法施行規則 21 条は割増賃金の算定基礎としない賃金を定めているので、この規程は算入しない賃金をこれらの賃金に限定する趣旨と解すべきであるから、社会保険料補助及び付加給が同施行規則 21 条に列挙された賃金と実質的に見て同視すべきものといえるか、という観点から検討すべきであるとしている。

まず、付加給については、臨時給与と同質のものであるとしても、その支給月額が毎年あらかじめ定められ、これにより月毎に支給されるものである以上、これを 1 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金と同視することはできない。次に社会保険料補助については、家族手当等と同様に労働の質や量と無関係な個人的事情により支給されるものと認められるに足りる証拠はないとした。

よって、これらの賃金も時間外手当の算定基礎に算入することが命じられた。

東京高裁 平成 12・4・19 判決

## 添付 B

## ジオス事件

職能給、現場手当等に時間外手当相当分を含む旨の給与規程には、相当する分の金額的内訳が明らかにされていないとして、割増賃金を支払ったとはいえないとされた例

原告は職能給、現場手当等に時間外手当が含まれるとした給与規程の運用は、時間外勤務手当を支払ったものとはいえないとして提訴した。

本件訴えに対し被告は、社員給与規程では職能給、現場手当、支部職格手当及び営業手当の合計額を時間外勤務手当が超えた場合に、その差額を支給することとされている。つまり、時間外労働に対する割増賃金は定額払いとされ、**固定給**として支払われていたものであると主張。

裁判所は上記各手当のうち通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外労働時間の割増賃金に当たる部分を全く判別することができないとした。また、被告ら会社の社員給与規程は、一方で通常の労働時間に対する賃金を本来含むものである職能給、現場手当、支部職格手当及び営業手当という各支給項目を設定しながら、社員が時間外労働に従事した場合には、これらの支給項目によって支払われた賃金のうちから割増賃金に相当する分を時間外勤務手当として支払ったものとして読み替えるという便宜的な取り扱いをしているが、これを認めれば、実質的に割増賃金の支払を免脱することを認めることとなるため、相当ではないと判断した。

名古屋地裁 平成 11・9・28 判決



## 添付 C

## 大田原重機事件

時間外労働に当たる賃金について、割増部分の支払をしないとの合意があったとしても、これは労働基準法 37 条に違反するもので無効であり、被告には割増賃金を支払う義務があるとし、未払い分の割増賃金及びそれと同額の付加金の支払が命じられた例。

原告の割増賃金の未払分の支払を求める訴えに対し、被告は時間外労働に関して 1 時間あたり日給単価の 8 分の 1 の時間外手当を支給するとの合意があったと主張した。

判決では、被告が 1 日 8 時間の法定労働時間を超える労働に対し、1 時間あたり法定労働時間内の労働に対する 1 時間あたりの賃金と同額しか支払ってこなかったのは明らかである。このような定めは、たとえ合意があったとしても強行法規である労働基準法 37 条に違反するものであるから無効であり、被告には法定労働時間内の労働に対する賃金の 2 割 5 分以上の賃金を支払う義務があるとした。

東京地裁 平成 11・5・21 判決

## エムディアイ事件

時間外勤務手当を 1 ヶ月 20 時間分を限度として支払うこととしたことが違法とされた例

被告の会社は始業時刻が午前 9 時、終業時刻が午後 6 時であった。原告は毎日午後 10 時ないし午後 11 時頃まで勤務していたが、タイムカードは入社時のみ打刻して退社時には打刻しない扱いとなっていた。また、時間外勤務については、「時間外実績管理表」に記載する方法で管理し、それに記載された時間数に応じて時間外手当が支給されることとなっていたが、実際に時間外勤務手当の支給対象となるのは月間 20 時間までの時間外勤務であり、それを超える分については支給されていなかった。

原告の訴えに対し被告は、午後 10 時頃までかかるような業務を指示していなかったと主張するが、毎日、最終ミーティングや終礼が午後 9 時ないし午後 9 時 30 分頃から行われていたことからすれば被告の主張は採用できないとして、裁判所は未払分の支払を命じる判決を下した。

東京地裁 平成 12・3・17 判決

## 2. 会社のリスク（最悪のシナリオ）

サービス残業（厚生労働省では正確には「賃金不払残業」と呼びます）は、従来から半ば当然のごとく労使とも容認していた部分があり、これまでも支払いを命じられる企業はそれなりにありましたが、昨年の後半以降、特に労働基準監督署や労働局の調査が厳しくなり、遑っての支払い命令が出される企業の数や遑及支払額が激増しています。【添付 D】

景気の低迷により所定内賃金の上昇が抑えられたことや過労死の増加などを背景に、厚労省が重点的に解消させる方向で動き出した傾向は間違いありません。

具体的なサービス残業に対しての取り締りは、労働基準監督署の抜き打ち調査から指摘されることもあるが、最も発覚されるケースが多いのは、**従業員の内部告発**であり以下のような経緯となります。

サービス残業恒常化 **従業員不満爆発** 監督署へ告発 監督署の立入調査 是正勧告 改善放置 再調査 逮捕

本年2月に全国ではじめてサービス残業を事由に経営者が逮捕されるという事件が起こっており、モデルケースになります。

東京都羽村市にある社会福祉法人で時間外手当を支払っていなかったという疑いで労働基準法違反として青梅労働基準監督署に理事長らが逮捕された。同監督署によると、約60人の職員のうち約40人が恒常的に1か月平均50～100時間の残業をしていたが、使用者は残業手当を全く払わないかもしくは、多くても3～4時間分しか支払っていなかった。未払い賃金は1か月あたり約250万円、総額は1億円に上る。いきなり逮捕された訳ではなく、平成13年9月に監督署の調査があり、サービス残業の是正勧告を受けた。その後同社会福祉法人では、改善するどころか、退勤時間の改ざんなどの虚偽報告、証拠隠滅工作を図ったことが発覚して逮捕に至った。【添付 D 略】

会社のリスク総額としては、



**約1億円** 近くのリスクを潜在的に持っている。

割増賃金の2年間遑及支払	未払い割増賃金 <b>約50百万円</b> （可能性指数 A）
同額以下の付加金支払	と同額以下 <b>50百万円以下</b> （可能性指数 B）
遅延損害金（14.6%以下）	<b>約3～4百万円</b> （時間外の多い時期により異なる。）（可能性指数 B）
労働基準法違反による刑事罰	<b>30万円以下の罰金等</b> （可能性指数 C）



### 3. 対応策（過去清算分）

法定どおりの扱いで、割増賃金の未払いを支払う場合の総額の算式は下記のとおりです。

$$\text{清算額} = [ \text{割増賃金額} ] \times 2 \text{年}$$

【割増賃金額】 =

$$[ \text{基本給の1時間単価} + \text{諸手当の1時間単価} - \text{法定除外手当の1時間単価} ] \times \text{時間外の時間(1月分)} \times 1.25$$

$$\text{基本給の1時間単価} = [ \text{月例給の基本給} ] \div 160$$

判例動向・最近の行政の対応を鑑みると、法定どおりの支給方法により過去二年分遡及支払いすることがリスク面では最適と考えられますが、会社コスト面との兼ね合いで清算額を最小にするよう検討する場合次の3つの方法が挙げられます。

A. 2年の遡及期間を短縮し提示する。(例えば1年間) 2年

B. 時間外の時間に上限(36協定の上限時間等)を設定する。 時間外の時間

C. 管理手当・役職手当に残業代が含まれる旨明確にする。 諸手当

ただし、留意すべき点は、どの方法でも法違反である点(係争になった場合、敗訴の確率が高い) 従業員に一番受け入れられそうな手法により、誠意を持って説明すること。従業員のモラル面で一番影響の少ない方法(会社に対しその他疑義を抱かせない)を選択する必要があります。

コスト面の効果は、Aは約半分になり又清算手続き事務も簡略、Bはコスト効果は不明ですが説得材料としては明確といえます。Cは今後の対応策と兼ねて検討できるものですが、コスト面での効果は高いですが説得材料が欠けるきらいがあります。

重要な点は、もともと 会社の賃金設計自体、現行の残業代の支払額を参考に決定したものであり**悪意でない**ことおよび法定どおりの清算した場合 今後公開を控えている状況で**利益計画に悪影響**を与えること 賞与の金額に反映し残業なく成果をあげてきた社員等に不利益を与え**社内の公平性**の上問題であること。以上を材料として**経営者が今回の件を社員向けに、誠意説明をすること**であります。

## 【具体的な計算方法】

……略

上記計算方法は実際に裁判で決定が下った際に、利用される計算方法です。  
清算の際に参考となる計算基準です。

## 【意見】

現時点で問題を軟着陸させるためには、

以下の三点に十分配慮した上で対応すべきと判断されます。

- ✚ 会社に対する不満度(従業員のコンプレイン度指数)……リスク面
- ✚ 対応したことによる影響度……………モラルアップ面
- ✚ 会社の利益……………コスト面

前述の方法のいかなる方法を利用しても、勧告または係争に発展したら会社の潜在的リスク総額は覚悟が必要です。現状の社員の状況について深慮した上(現時点の本件に関する知識の浸透度、対応した場合の従業員の捉え方)最適な方法の組み合わせが重要です。

## 4. 対応策 (今後)

会社のコストを現状のままという前提で、同じ労働の質・量を求めるためには、

1. 残業手当を固定化し、管理手当・職責手当の中に内包しているものとして扱う。
2. 残業時間の上限管理の徹底
3. 資格手当等を『1ヶ月を超える期間ごとに支払われる手当』とする。

が御社の場合、考えられます。

✚ ある一定額の残業代を残業時間の上下に関わりなく支払う固定残業手当は認められており、管理手当・職責手当はその性格上、残業手当が算入されているとすることは、法的に問題はありません。

ただし、注意すべき点は、従業員が**了解(認知)**していること 固定的残業代がうちいくらかを明確に区分する 実際の残業がその固定額を超過した場合は**超過分の割増賃金**を支払う 就業規則の**不利益の変更**について留意する必要があります。

✚ の超過時間が発生しないように時間管理を各管理職クラスに行わせる等時間外の上限管理の徹底が必要となります。現在も一定の時間を超過した従業員を管理しているようですが**各現場レベル**でそれを管理させる方法が望まれます。(部下の残業時間数も評価対象とする等) また上限管理とは申告に上限を設ける意味ではなく、所定時間内に密度濃く業務することを指します。

は、会社のリスクとして注意が必要です。手取り給与は同じでも、従来割増賃金の算定基礎が100だったものが、70となり実質的に労働者に不利益になると判断できるからです。ただしその場合でも不利益に変更する**相応な理由と代替の措置**があれば問題はありません。(代替措置の主な例として、賃金制度を大幅に成果主義にする等の変更など)

✚ 算定除外の手当として『1ヶ月を超える期間ごとに支払われる手当』がありますが、それは1ヶ月を超える出勤成績によって支払われる精勤手当 同勤務手当 同奨励加給又は能率手当を指します。1月で算定するには短すぎるという根拠があれば、従来の手当を『1ヶ月を超える期間ごとに支払われる手当』に変更(ただ形式や名称だけ変更するのは否認されます)するように賃金制度を設計することが有効と言えます。

✚ 結論として……早くに適法な状態に制度変更することが、会社のリスクとコストを軽減させる唯一の方法です。従業員のモラルに配慮しながら誠意ある正攻法の対応が長い目でみれば一番会社のメリットにかなうものといえましょう。 以上

## 【割増賃金に関する改正経緯 参考資料】

## 行政通達から

労働基準法の施行に関する件

(昭和二二年九月一三日)

(発基第一七号)

(都道府県労働基準局長あて労働次官通達)

労働基準法は昭和二二年四月七日公布され、(中略)労働者使用者はもとより一般国民に対しても充分法の趣旨徹底を図ると共に、特に左記事項に留意して運用の万全を期せられたく、命によつて通牒する。

法第三七条関係

(一) 家族手当、通勤手当及び規則第二一条に掲げる別居手当、子女教育手当は**名称にかかわらず実質によつて取り扱うこと。**

割増賃金計算の基礎となる時間数は規則第十九条により当該事業場において定められた**実労働時間**である。

(昭和二二.一.二.一五基発 501)

このレポートに対するご質問・お問い合わせは

事務所名・代表者	株式会社人事サポートセンター ・ 山村 幸男
住所・連絡先	渋谷区千駄ヶ谷 5-32-5 GS ハイム新宿南口 901 号 03-5360-0160 Fax 03-5360-0161
方針	企業の人をめぐるさまざまな問題に コスト・リスク・モラルアップの三つの側面から マネジメントのお手伝いをしたいと考えています。
アウトソーシング	給与計算・保険事務・月次の給与計算から年末調整・年度更新等手続きを一括して、一社一社のニーズに細かく対応。10 人未満～1000 人以上規模まで
労務コンプライアンス 診断	同じことをしてリスクを知っているか否かは大きく違います。行政官庁の調査・是正勧告を受けた際、罰則・罰金がどの程度あるか診断いたします。
人事コンサルタント	賞金・退職金制度制定見直し従業員をまきこんだ制度の構築・社員教育・評価制度設計。労使とも満足 of いくものを追及していきます。