

POINT 賃金のすべてまたは一部が歩合給である場合、時間外労働につき割増手当を支払わなくてもよいか？

【あらまし】

- ① Aの会社における仕事は、会社から割り当てられた地域において車両により配送業務を行うことであり、賃金のすべてが歩合給によって構成されている契約社員であった。
- ② BないしEの会社における仕事は、会社から割り当てられた地域において車両により配送業務を行うことであるが、時には荷物を集荷して自宅へ直帰することも許されており、賃金の一部が歩合給によって構成されている正社員であった。
- ③ AないしEは、1日8時間を超えて勤務したり休日出勤したにもかかわらず、会社は時間外労働手当を一切支払わなかったとして、割増賃金の支払を求めて提訴した。
- ④ 会社は、AないしEの作業は1日8時間以内に十分にやり遂げることのできる内容であり、実際にAないしEは所定労働時間内に作業を行うことができた、Aについては時間外労働は生ずる余地はなく、休日労働の実働は平均2~3時間であり1日につき8,000円支払っている、Bについてはみなし残業手当を月額22,600円、Cについては15,000円、Dについては25,000円、Eについては30,000円それぞれ支払っているから割増賃金を生ずる余地がない、さらに一定時期より前の分については消滅時効にかかっていると反論した。
- ⑤ なお、AないしEは、会社の消滅時効の援用主張につき、権利濫用等と再反論した。

【結果】

AないしEの時間外労働および休日労働についての割増賃金請求は、消滅時効にかからない請求期間分の限度で理由があるとして、同請求の一部を容認した。

【要点】

- ① 会社の給与制度では全歩合給の契約社員につ

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

き歩合の達成がほとんど不可能であること、また一部歩合給の正社員につきいくら1日8時間を超過して労働しても休日労働してもそれが歩合給に反映されることはなかった。

②そこで、労働基準法の法定基準に立ち戻り、AないしEの会社における勤務が時間外、休日、深夜の各労働に該当する場合は、法定の割増率による賃金を支払うべきであり、勤務時間が1日8時間、週40時間を超過するのであれば法定時間外労働として、法定休日である1週1日に出勤があれば休日労働として取り扱うべきである。

③達成不可能な歩合給であったからといって消滅時効を援用することが権利濫用に当たるとはとは言えない。

【解説】

各種手当等の支給によって割増賃金が支払われたというためには、月例給与のうち割増賃金相当部分とそれ以外の部分とが明確に峻別できなければなりません。もし、仮に峻別できないとすると、労働者から未払いの時間外労働手当の請求ができないこととなり、労働基準法の趣旨が潜脱されるからです。ところが、全歩合給の場合はそもそもどの歩合給部分が割増賃金相当部分か峻別困難であり、何がしかの割増賃金が支払われているとしても、それが法所定の割増賃金以上に達しているか否か判定できません。したがって、単に歩合給であることをもって割増賃金が支払われていたとすることはできません。

【アドバイス】

残業代を基本給やその他手当に含んで支給すること自体は違法ではありませんが、そのうち残業代がいくらなのかを明確にしておかなければなりません。またあらかじめ残業代として20時間を含んでいる場合も、当月の時間数が仮に25時間だとすれば、5時間分は別途精算が必要です。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>