

⑯ 時間外・休日労働手当の支払い

Point

(1) 使用者は、法定時間外・休日や深夜に労働者を働かせた場合には、割増賃金を支払わなければならぬ(労基法37条)。法定の割増賃金に代えて一定額の手当を支払うことも、法所定の計算による割増賃金を下回らないかぎりは適法である(関西ソニー販売事件—大阪地判昭63・10・26)。ただし、法所定の計算方法によらない場合にも、割増賃金として法所定の額が支払われているか否かを判定できるように、割増賃金相当部分とそれ以外の賃金部分と明確に区分することを要する(国際情報産業事件—東京地判平3・8・27)。

事件の概要

1 申請者 : ①労 2 使 3 双方 4 その他

2 調整申請に至るまでの経過

労働者Xは、平成23年4月、Y会社(食料品販売業)が新規開店するに当たり店長(正社員)として採用され、レジ、配達業務等を行っていたが、売上げ不振のため閉店することとなり、25年9月に退社した。

退社後、自らが毎日記録していたメモに基づいて算定した時間外手当等の支払をY会社に請求したが、Y会社から社会保険労務士を通じてY会社が算定した金額で譲歩するよう求められた。Xは、Y会社の提示額に納得できず、時間外労働手当及び休日労働手当の支払を求めて、あっせんを申請した。

3 主な争点と労使の主張

争点 時間外・休日労働手当の未払い

労働側主張	使用者側主張
・店長だから月給に時間外労働手当が含まれているという説明を受けた覚えはない。	・採用時に全て込みで月給〇〇万円と説明している。副店長の月給に時間外労働手当が含まれていることを、Xは知っていたのだから、Xの月給にも時間外労働手当が含まれていたことは認識しているはずである。
・店の営業時間は、午前10時から午後7時までであるが、平日は開店準備等のため、毎	・1日当たりの来客数は300人を割っており、時間外労働が必要な状況になかった。また、時間外

日4~5時間、休日は毎回3~4時間程度の時間外・休日労働をしていた。	労働を命じたことはなかった。 ・支払には応じるが、手当の算定に当たっては、月給から時間外労働手当分の△円を控除した額を基礎とし、また、時間は1日3時間（勤務時間が確認できた午前8時から午後8時、休憩1時間）とする。
------------------------------------	--

4 調整開始より終結に至るまでの経過（用いた調整手法）

あっせんにおいて、労使双方とも、紛争の長期化は望んでおらず、あっせんで解決したいとの考えを示した。あっせん員から、Y会社に対して、月給のうち時間外・休日労働手当分がいくらかを明示して支払っておらず、Xにも説明していなかったことから、裁判例によると月給は時間外・休日労働手当を含まないものと考えるべき旨を説明し、理解を得た。そこで、あっせん員協議のうえ、月給〇〇万円を基に時間外労働を1日3時間（平日のみ）として算定した額を解決金とするあっせん案を提示し、双方の歩み寄りを求めたところ、合意に至って、解決した。

5 あっせん案の要旨及び案を決めた背景・理由

（あっせん案の要旨）

- ① Y会社は、Xに対し、解決金として〇〇万円を、平成〇年〇月〇日までに、5回に分割して支払う。
- ② Y会社及びXは、このあっせん案の受諾により、本件労働契約に関する一切の紛争が解決し、時間外労働及び休日労働に関する賃金について一切の債権債務がないことを確認する。

解説

（1）本事件は、時間外及び休日労働に対する割増賃金の支払いをめぐる事案である。

使用者は、法定時間外・休日や深夜に労働者を働かせた場合には、割増賃金を支払わなければならぬ（労基法37条）。

現在の割増率は、①法定労働時間を超えて働かせた時（時間外労働）は25%以上増し、1か月60時間を超える時間外労働については50%以上増し（ただし、中小企業については当分の間適用が猶予されている。）、②法定休日に働かせた時（休日労働）は35%増し。③午後10時から午前5時までの深夜に働かせた時（深夜労働）は25%以上増しとなっている。この支払いを怠ると、使用者には罰則が科され（同法119条1項）、さらに裁判所は割増賃金と同額の付加金を労働者に支払うよう命じることができる（同法114条）。

割増賃金は、通常の労働時間に対する賃金を基礎に計算される。通常の労働時間に対する賃金とは、その事業場での所定実労働時間になされた労働に通常支払われる賃金である。そして、割増賃金の算定基礎からは、家族手当、通勤手当（同法37条4項）、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（労基則21条）を除外することができる。この除外は限定列挙されたものであるので、これら賃金以外の除外は認

められない。また、この賃金に該当するかは、手当の名称にかかわらず、除外の趣旨から実質的に判断される。

そして、労基法は一定額以上の割増賃金の支払いを命じているだけで、法が定める計算方式まで強制するものではないので、法定の割増賃金に代えて一定額の手当を支払うことも、法所定の計算による割増賃金を下回らないかぎりは適法である（関西ソニー販売事件—大阪地判昭63・10・26 労判 530号 40頁、三好屋商店事件—東京地判昭63・5・27 労判 519号 59頁）。ただし、法所定の計算方法によらない場合にも、割増賃金として法所定の額が支払われているか否かを判定できるように、割増賃金相当部分とそれ以外の賃金部分と明確に区分することを要する（国際情報産業事件—東京地判平3・8・27 労経速1437号 24頁、創栄コンサルタント事件—大阪地判平14・5・17 労判 828号 14頁）。

(2) 本事件は、時間外及び休日労働に対する割増賃金の支払いをめぐり未払い割増賃金の額が争われた事案である。

Y会社がこれまで正社員を雇用したことがなく、労働契約や労働時間管理に対する認識が不十分であったことが紛争の原因にある。あっせん員から、Y会社に対して、月給のうち時間外・休日労働手当分がいくらかを明示して支払っておらず、X申請者にも説明していなかったことから、裁判例によると月給は時間外・休日労働手当を含まないものと考えるべき旨を説明し、理解を得たことにより、解決金額を調整し、解決した事例である。

(参照すべき法令)

労働基準法

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日について二時間を超えてはならない。

2 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。

3 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものとなるようにしなければならない。

4 行政官庁は、第二項の基準に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞ

れ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- 2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- 3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇（第三十九条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- 4 使用者が、午後十時から午前五時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 5 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。
(労働時間等に関する規定の適用除外)

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

(略)

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

(略)

(付加金の支払)

第一百四条 裁判所は、第二十条、第二十六条若しくは第三十七条の規定に違反した使用者又は第三十九条第七項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から二年以内にしなければならない。

第一百十九条 次の各号の一に該当する者は、これを六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第三条、第四条、第七条、第十六条、第十七条、第十八条第一項、第十九条、第二十条、第二十二条第四項、第三十二条、第三十四条、第三十五条、第三十六条第一項ただし書、第三十七条、第三十九条、第六十一条、第六十二条、第六十四条の三から第六十七条まで、第七十二条、第七十五条から第七十七条まで、第七十九条、第八十条、第九十四条第二項、第九十六条又は第百四条第二項の規定に違反した者

労働基準法施行規則

第二十一条 法第三十七条第五項の規定によつて、家族手当及び通勤手当のほか、次に掲げる賃金は、同条第一項及び第四項の割増賃金の基礎となる賃金には算入しない。

- 一 別居手当
- 二 子女教育手当
- 三 住宅手当
- 四 臨時に支払われた賃金

五 一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金

管理監督者の範囲についての解釈例規（監督又は管理の地位にある者の範囲）

（昭和 22 年 9 月 13 日付け基 17 号、昭和 63 年 3 月 14 日付け基 150 号）

法第41条第2号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」とは、一般的には、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきものである。具体的な判断にあたつては、下記の考え方によられたい。

記

（1）原則

法に規定する労働時間、休憩、休日等の労働条件は、最低基準を定めたものであるから、この規制の枠を超えて労働させる場合には、法所定の割増賃金を支払うべきことは、すべての労働者に共通する基本原則であり、企業が人事管理上あるいは営業政策上の必要等から任命する職制上の役付者であればすべてが管理監督者として例外的取扱いが認められるものではないこと。

（2）適用除外の趣旨

これらの職制上の役付者のうち、労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動することが要請されざるを得ない、重要な職務と責任を有し、現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないような立場にある者に限つて管理監督者として法第41条による適用の除外が認められる趣旨であること。従つて、その範囲はその限りに、限定しなければならないものであること。

（3）実態に基づく判断

一般に、企業においては、職務の内容と権限等に応じた地位（以下「職位」という。）と、経験、能力等に基づく格付け（以下「資格」という。）とによって人事管理が行われている場合があるが、管理監督者の範囲を決めるに当たつては、かかる資格及び職位の名称にとらわれることなく、職務内容、責任と権限、勤務態様に着目する必要があること。

（4）待遇に対する留意

管理監督者であるかの判定に当たつては、上記のほか、賃金等の待遇面についても無視し得ないものであること。この場合、定期給与である基本給、役付手当等において、その地位にふさわしい待遇がなされているか否か、ボーナス等の一時金の支給率、その算定基礎賃金等についても役付者以外の一般労働者に比し優遇措置が講じられているか否か等について留意する必要があること。なお、一般労働者に比べ優遇措置が講じられているからといって、実態のない役付者が管理監督者に含まれるものではないこと。

（参考となる判例・命令）

- ・ 関西ソニー販売事件—大阪地判昭 63・10・26 労判 530 号 40 頁
- ・ 三好屋商店事件—東京地判昭 63・5・27 労判 519 号 59 頁
- ・ 国際情報産業事件—東京地判平 3・8・27 労経速 1437 号 24 頁
- ・ 創栄コンサルタント事件—大阪地判平 14・5・17 労判 828 号 14 頁