

主 文

本件再審査請求を棄却する。

事実及び理由

第1 再審査請求の趣旨

再審査請求人（以下「請求人」という。）の再審査請求の趣旨は、公共職業安定所長（以下「安定所長」という。）が、平成○年○月○日付けで請求人に対してした基本手当日額に関する処分を取り消すとの裁決を求めることにある。

第2 事案の概要

- 1 請求人は、平成○年○月○日、A所在のB会社（以下「会社」という。）を離職した。
- 2 請求人は、平成○年○月○日、公共職業安定所に出頭し、雇用保険の受給資格の決定を求めた。安定所長は、同日、請求人の受給資格の決定をした。
- 3 請求人は、平成○年○月○日より、平成○年○月○日から平成○年○月○日を賃金日額の算定対象期間（以下「算定対象期間」という。）として基本手当（基本手当日額○円、所定給付日数○日）を受給したが、平成○年○月○日、基本手当日額に時間外労働手当等の未払賃金が反映されていないことを不服として、雇用保険審査官（以下「審査官」という。）に対し審査請求をしたところ、審査官は、同年○月○日、これを棄却した。
- 4 審査官は、平成○年○月○日、安定所長に対し、受給資格決定時の基本手当の算定に誤りがあることを指摘したところ、安定所長は、翌日、基本手当日額を○円から○円に変更する処分（以下「本件処分」という。）をし、かつ、平成○年○月○日から平成○年○月○日までの基本手当につき○円の追加支給をした。
- 5 請求人は、本件処分に関する基本手当日額には時間外労働手当等の未払賃金が反映されていないことを不服として、審査官に対し本件処分の取消しを求めて審査請求をしたところ、審査官が平成○年○月○日付けでこれを棄却する旨の決定をしたことから、更にこの決定を不服として本件再審査請求をした。

第3 当事者の主張の要旨

1 請求人

(略)

2 原処分庁

(略)

第4 争 点

基本手当日額が、〇円を超えるものであると認められるか。

第5 審査資料

(略)

第6 理 由

1 当審査会の事実認定

(略)

2 当審査会の判断

(1) 請求人の主張と本件処分について

請求人は、未払賃金を基本手当日額に反映した上で、本件処分を取り消すべきであると主張する。これに対し、審査官は、審査官作成賃金表の記載に基づいて、算定対象期間における基本手当日額を算出した上で、安定所長がした本件処分を妥当なものとして、請求人の審査請求を棄却した。

そこで、以下検討する。

(2) 労働条件及び労働実態について

請求人の主張の当否については、審査官作成賃金表を各審査資料と照合して、同表記載の時間外労働時間数や割増賃金の単価が適正であるか否か等の確認を要するところ、その前提となる請求人の労働条件及び労働実態は以下のとおりである。

ア 請求人の労働条件について

請求人に係る時間外労働時間の確認に際しては、同人が変形労働時間制の適用を受ける労働者であるか否かが問題となる。

そこで検討するに、会社の労務を担当するC社会保険労務士事務所は、平成〇年〇月〇日、当審査会に対し、「請求人は、会社就業規則第〇条所定の1年単位の変形労働時間制の適用を受ける労働者である。」旨の回答をしている。また、当審査会が、労働基準監督署から収集した会社と同社の労働者の過半数を代表する者との間で交わされた「1年単位の変形労働時間制に関する協

定届」添付の「1年単位の変形労働時間制に関する協定」（以下「本件協定」という。）には、①18歳未満の年少者や妊娠中の女性等を除き、全従業員に変形労働時間制が適用されること（本件協定第○条）、②所定労働時間は、「1日7時間40分」、始業時刻は「午前8時30分」、終業時刻は「午後5時30分」、休憩時間は「午前10時から午前10時10分まで、正午から午後1時まで、午後3時から午後3時10分まで」である旨が定められている（本件協定第○条）。

したがって、請求人は、算定対象期間において、1日当たり「7時間40分」を所定労働時間とする1年単位の変形労働時間制の適用を受ける労働者であったと認められる。

イ 請求人の労働実態について

請求人の休業補償給付の請求に係る平成○年労第○号事件（以下「労災事件」という。）における一件資料によれば、請求人は、「勤務時間は、午前8時30分から午後5時30分、休憩は1時間であった。」旨述べているものの、他の関係者（○職であって、請求人及び臨時職員を除く。）が「勤務時間は、午前8時30分から午後5時30分、休憩は、正午から1時間、午前10時から15分、午後3時から15分であった。」旨述べている。

そうすると、請求人の労働実態も、他の会社関係者（○職であって、請求人及び臨時職員を除く。）と同様に「午前8時30分から午後5時30分まで勤務し、その間、休憩時間が1時間30分あった。」ことから、1日の就労時間は7時間30分であったとみるのが相当である。

よって、請求人は、平成○年○月○日付け意見書及び添付資料において、「会社は、『1日当たり8時間労働』を前提としており、実態としても8時間労働をしていたが、就業規則においては『1日当たり7時間40分労働』とする1年単位の変形労働時間制が採用されており、ピンハネが行われていた。」旨主張するが、上記のとおり、請求人の実態としての労働時間は、7時間30分であったことから、同主張は採用することができない。

（3）時間外労働時間について

以上を踏まえた上で、請求人の時間外労働時間数についてみると、次のとおりである。

ア 通常の勤務日について

会社関係者のD（以下「D係長」という。）、E（F及びGの各申述によれば、所定終業時刻（午後5時30分）以降の時間外労働は、1時間の休憩を取得した後、「午後6時30分」から開始されていたことが認められる。また、時間外勤務命令簿においても、請求人の時間外勤務は休日出勤日やいわゆる「早出出勤」を除き、午後6時30分からとなっていることが確認できる。

よって、休日出勤日を除く通常の勤務日については、午後6時30分以降の労働は、これを時間外労働とみるのが相当である。

イ 休日出勤日について

時間外勤務命令簿によれば、算定対象期間における休日出勤日についてみると、いずれの日も午前8時30分から午後5時30分まで（合計9時間）が勤務予定とされている。

そして、時間外勤務命令簿において休憩時間は不明であるが、就業規則第○条及び本件協定第○条に、休憩時間は、「正午から1時間、午前10時から10分、午後3時から10分」と定められていること、及び、通常の勤務日においては1時間30分の休憩時間を取得していた労働実態があったこと等に照らせば、休日出勤日においても、少なくとも1時間20分の休憩時間は取得していたものと推認することが相当であり、特に上記勤務予定時間を超えたと認められる具体的証言等が存在しない以上、請求人は、算定対象期間における休日出勤日において、時間外労働をしたとは判断し得ない。

ウ タイムカード打刻時刻と時間外勤務命令簿の相違について

タイムカードによれば、通常の勤務日において、所定始業時刻とされる午前8時30分よりも早い時刻に打刻されている日及び時間外勤務命令簿に記載の終業時刻よりも遅い時刻に打刻されている日が認められる。しかしながら、会社が請求人に対して明示的に午前8時30分より前の時刻から業務に従事するよう義務付けたり、請求人がそのような業務を余儀なくされた等の事情を客観的に確認し得る資料はないこと、及び、時間外勤務命令簿は、請求人自身が時間外労働をする時間を事前に記入して申請し、上長（D係長ら）によって承認されたものであることに加え、同命令簿の申請時間が実労働時間と異なった場合には事後的に修正申告するものとされていたことが認められる。

以上のように、会社は、就業規則において1年単位の変形労働時間制を定

め、これに基づく請求人の時間外労働を上記の手続を採用することによって適正に管理していたことに鑑みれば、時間外勤務命令簿は、請求人の実際の時間外労働時間を最も正確に反映していると考えることが相当であり、時間外勤務命令簿に記載された時間外労働時間数を採用している審査官作成賃金表の記載は、妥当なものといえることができる。

(4) 時間外労働の割増賃金単価について

割増賃金単価は、賃金規程第○条に基づき算出されるべきものであり、具体的には、同規程第○条所定の基準内賃金（基本給、資格手当及び皆勤手当の合計金額）を172.5時間（1年間の変形労働時間制における年間2070時間（労働時間）を12か月で除したもの）で除し（小数点以下切り上げ）、法定割増率を掛けて算出される（小数点以下切り上げ）。

この点、審査官作成賃金表をみると、「普通残業単価（円）」のうちの平成○年○月から平成○年○月までの分の割増賃金の単価は「○円」と記載されているが、上記計算式によれば、基準内賃金月額○円を前提として「○円」と算出される（基準内賃金月額○円を月労働時間（172.5時間）で除した「○円」〔小数点以下切り上げ〕に、法定割増率〔1.25〕を乗じることにより「○円」〔小数点以下切り上げ〕となる。）ため、計算上の相違が生じていることが確認できる。

そのため、その不足分の○円は、審査官作成賃金表「不足普通残」において、同○円に当該月の残業時間数を掛けて算出・計上する処理がされている（例えば、平成○年○月分は、○円に○時間の残業時間数を掛けて「○円」〔小数点以下切り上げ〕が算出・計上されている。）。

なお、平成○年○月分の割増賃金単価についても、基準内賃金月額が○円に増加したことに対応して、同様に割増賃金単価を○円とする適正な処理がなされている。

そうすると、「普通残業単価（円）」に記載された割増賃金単価の額は誤りであると認められるも、「不足普通残」において適正な補正処理がなされており、審査官作成賃金表の割増賃金の算出・計上に誤りはないといえる。

(5) 代休処理、土曜出勤等の問題について

請求人は、会社は、請求人の公休出勤を給与票に記載しなかったり、代休の処理を適正に行っておらず、給与をピンハネしている旨主張する。

しかしながら、審査官作成賃金表、タイムカード及び出勤簿を精査するも、会社の公休出勤及び代休に係る処理は適正に行われていたと判断し得るものである（例えば、平成○年○月○日の公休出勤は、平成○年○月○日に代休として処理をされ、同処理は審査官作成賃金表に反映されているとともに、給与票上も「代休1日」として計上され、同日の賃金も支払われている。）。

よって、請求人の上記主張は、採用することができない。

(6) 小 括

以上のとおり、審査官作成賃金表の時間外労働時間数及び時間外労働の割増賃金単価は、いずれも適正なものであり、これを前提としてされた本件処分は妥当であると判断する。

したがって、未払賃金があるとの請求人の主張は、採用することができない。

(7) 本件処分に関する通知について

請求人は、本件処分には法的な問題があると主張するので検討するに、安定所長は、請求人に対し、「基本手当日額の変更について（お知らせ）」と題する文書によって本件処分の通知をし、その通知に「雇用保険受給資格者証の写し」を同封しているところ、その写しには、基本手当日額欄の○円を抹消して○円と改める旨が記載され、その箇所に安定所長の訂正印が押捺されていることに加え、注意事項として不服申立て等についての教示がされていることに照らせば、本件処分が違法であるとはいえない。

(8) その余の主張について

請求人のその余の主張についても子細に検討したが、上記判断を左右するものはいだせなかった。

3 結 論

以上のとおり、本件処分は妥当であって、これを取り消すべき理由はないから、請求人の本件再審査請求を棄却することとして、主文のとおり裁決する。