



Vol.45

★就業規則は「諸刃の剣」(2)

就業規則の書き間違いについて

例えば、ある会社が、あらかじめ定額の営業手当を営業職員に支払って、営業手当をいわゆる残業代として支払っていたとします。営業手当の規定は、以下のとおり定めていました。

「営業手当は、所定労働時間外労働、法定休日労働、深夜労働に対する賃金（割増部分も含む）として支払う。所定労働時間外労働、法定休日労働、深夜労働に対する賃金（割増部分も含む）が営業手当支給額を超える場合は差額を支払う。」

ところが、元社員で営業職員のAさんが会社に労働審判で残業代を請求しました。会社は、「Aさんの残業代は、ほとんど支払い済みです。なぜならば、営業手当を残業代として支払っていたからです」と回答します。ここでAさんの弁護士から思いも掛けない反論が返ってきました。「確かに営業手当をいわゆる残業代として支払う旨の規定はありました。一方で、営業手当は残業代として支払っていないことを示す規定もあったので、営業手当は、実際は残業代ではないのです。」

Aさんの弁護士がいう営業手当は残業代として支払っているものではないことを示す規定とは以下のものでした。

割増賃金＝

$$\frac{\text{基本給} + \text{営業手当}}{\text{月平均所定労働時間}} \times \text{所定外労働時間数} \times \text{割増率}$$

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

本来営業手当を残業代として支払うのであれば、上記計算式の分子に営業手当を記載してはいけないのですが、誤って就業規則に記載してしまったのです。このようなミスはおこるはずがないと思われるかもしれません、実際にこの種の残業代として支払った手当の計算式を間違える例が多数見受けられます。

会社は「書き間違いです。営業手当を残業代として支払う旨の規定があるので問題ありません。」と述べると思いますが、裁判所は書き間違いとして許してくれることはありません。ある事柄について就業規則に矛盾する記載が複数ある場合はよほどのことがない限り、労働者に有利な規定の方を適用しようとします。私が担当した同じような事案でも、ある手当の残業代としての性格は否定されて、多額の和解金を支払ったことがあります。

裁判所は、就業規則は、会社が一方的に定めたのであるから、一方的に定めた以上、就業規則に記載したことについては責任をもつてもらおうと考えております。その結果、裁判所は営業手当を残業代として支払ったとは認めないことになり、会社は思いもしなかつた多額の残業代を支払わなければならなくなります。就業規則の書き間違いには会社は責任を負わなければなりません。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)
TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982
E-mail : r.mukai@mbm.nifty.com