



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.119

★特別な諸手当の基礎賃金該当性の有無(理屈より感情)

1 「臨時に支払われた賃金」の悪用

割増賃金の算定の基礎から除外される賃金がいくつかあります。その中には、「1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金」(労働基準法施行規則21条5号)と言われるものがあり、賞与や一箇月を超える期間についての精勤手当、勤続手当、能率手当(同8条)などを指すと言われております。

しかし、昔から「この仕組みを使えば、簡単に残業代を削減することができるのではないか」と不思議に思っておりました。

例えば、精勤手当が毎月3万円、勤続手当が毎月3万円支払っているところを、精勤手当を連続精勤手当という名前に変更しこれを偶数月に6万円、勤続手当を連続勤続手当という名前に変更しこれを奇数月に6万円支払えば、実態はあまり変わらないまま、6万円も残業代の基礎から控除することができるのではないかと考えたことがあります。

しかし、大体こういう邪(よこしま)な考えで制度を作ると裁判所では否定されるので、このような賃金制度をお客様に提案したことはありませんでした。

2 大阪地裁平成29年9月28日判決 (大阪内外液輸事件)

その中で興味深い判決が出ました。整備奨励金、出勤奨励金、無事故褒奨金が割増賃金の算定の基礎から除外されるか否かが争われた事案です。

(1) 整備奨励金

「整備奨励金は、オイル交換等、車両整備にかかる作業に対して支給される手当であること、被告においては、日常点検に加え、おおよそ2か月に1度は原告らドライバーに対して、土曜日に車庫での待機をさせ、その際にオイル交換等の車両整備の作業をさせていたこと」を理由に割増賃金の基礎から除外することを適法と判断しました。

(2) 出勤奨励金

「出勤奨励金についてみると、上記認定したとおり、出勤奨励金は、遅刻・早退・欠勤がなく正常に勤務した者に対し支給する金員であること、各従業員の出勤日数は、月ごとに異なり、夏季休暇や冬季休暇を考慮すると、1か月当たりでみると出勤日数が異なることになることから、被告が、1か月ごとではなく、複数月を通算して遅刻・早退・欠勤なく正常に勤務しているかを評価した方が評価の対象となる勤務日数が平準化されると判断したこと自体、特段不自然又は不合理であるとはいえないこと」を理由に割増賃金の基礎から除外することを適法と判断しました。

(3) 無事故褒賞金

「無事故褒賞金についてみると、上記認定したとおり、無事故褒賞金は、無事故で職務を遂行した場合に支払われるものであること、1年を通じて季節ごとに事故防止に向けての注意内容が異なり、特に冬季においては日の入りが早く、地方によっては積雪や道路の凍結があることから、他の季

節に比べて事故防止に向けた注意内容が異なること」を理由に割増賃金の基礎から除外することを適法と判断しました。

3 理屈よりも感情

ここまで読むとそれほど違和感を感じないかもしれませんが、この事案では会社側に致命的な欠点がありました。会社は欠勤をした従業員に対して出勤奨励金を支払ったり、事故を起こした従業員に対して無事故報奨金を支払ったりしていたのです。

これは手当の定義からすれば大きく矛盾する行為であり、この事からだけでも手当の性格が否定され、割増賃金の基礎に入れるべきであると判断されてもおかしくありません。

しかし、裁判所はこの点を不問に付し、「以上の点に鑑みると、整備奨励金等を基準外賃金であるとして取り扱っていること自体が「労基法37条を潜脱するため」に行われたものであるとは認め難い。」としました。

なぜでしょうか？理由としては以下の事実を挙げております。

(1) 整備奨励金等については、昭和51年5月5日締結の協定書以降、労働協約及び賃金規程において規定され、2か月ごと(整備奨励金が奇数月、出勤奨励金及び無事故褒賞金が偶数月)に支給されていたこと

(2) 本件においては、労使による長年の労働協約により、算定基礎に算入しないことを前提に、整備奨励金等の増額を行ってきたことが認められ、労使において整備奨励金等が算定基礎に算入されないことを十分納得した上で、その分、各手当の増額を

行ってきたこと

(3) 被告は、それまで基準外賃金とされていた昼食代について、旧々組合の指摘を受け、これを基準内賃金に含めて計算することとするとともに、2年間遡及して清算することを内容とする合意書(残業単価算出方法齟齬の清算に関する合意書)を締結したこと(なお、その際、昼食代を廃止するとともに、整備奨励金及び出勤奨励金の額が増額された。)

(4) 原告は、原告本人尋問において、整備奨励金等が2か月に1回支給されていること自体について、旧々組合及び旧組合当時も含めて、特におかしいと思ったことはない旨供述していること。

要するに「被告会社は労働組合と真面目に協議をして昭和の時代から長い間合意を取りながら努力をしてきた。労使合意の努力を認めることとする。だから邪(よこしま)な意図で二ヶ月に一回支払っているわけではない」ということです。

これも本来はおかしなことであり、労働組合と合意をしようが、従業員が同意しようが、その合意は強行法規である労働基準法には勝てませんので、裁判所の理由は理屈上少し奇妙な印象を受けます。

しかし、今回の事案のように裁判は時には理屈よりも全体の流れを見て裁判官が理屈を超越した判断を行うこともあるのです。理屈よりも感情が優先することが多いのが労働問題の特徴です。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982