

残業代の定額払いについて

残業代を職務手当や役職手当など、各種手当に含むとする「みなし残業手当」の運用が多くの企業でなされていますが、適切な導入ができていないケースをよく見受けられます。以下ではみなし残業手当の導入に際して注意すべき点について簡単に整理いたします。

1 「〇〇手当は残業代を含む」というような文言が給与規定等に明記されているか

例えば『役職手当には20時間分の時間外割増賃金を含むものとする』というような記載が必要です。

よくあるのが労基署から指摘を受けた際「この手当は残業代の見込み分だ。労働者が入社する時にウチは残業代コミコミだからと口頭で伝えたり、お互い納得済みだから何の問題もない！書面？そんなものはない！！」と主張する社長や人事担当責任者がいますが、この主張は裁判所はおろか労基署でも通用しません。このような事態を避けるためにも**あらかじめ書面で、みなし残業代について明確に定めておく**、これがポイントです。

あと参考までに「役職手当は時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含むものとする」という規定を見かけることがありますが、これも基本的には通用しません。良いとこ取りの規定は認めないというのが裁判所と労基署の考え方です。

2 みなし残業を超える残業をした場合、超えた分を別途支払うことが明記されているか

例えば『役職手当には20時間分の時間外割増賃金を含むものとする。なお、20時間を超える時間外労働が発生した場合、その超えた時間分については別途、時間外割増賃金を支払う』というような記載が必要です。**実際の総残業時間について、法定の計算方法により計算した割増賃金額以上の割増賃金が支払われる規定になっている**ことがポイントです。この記載がないと最悪の場合、前述のみなし残業代自体が否定され残業代を別途、全額請求されてしまう可能性もあります。特に訴訟リスクを前提に考えるなら、この記載が必須となりますので注意が必要です。

☆ 編集後記 ☆

先日、仕事で尼崎に行った際に、あの有名な「尼崎中央三番街」に寄ってきました。ここは関西の人なら誰もが知っているのでは？というくらい、名物の阪神タイガースのマジックナンバー日本一、いや世界一早く点灯するところで、私が訪れた時には既に「144」の数字が掲げられていました(笑)

今年もタイガースの優勝を期待しているわけですが、開幕以降の状況を観ていると正直「う〜ん…」て感じがしています。ファンの方々すみません(汗)

タイガースが優勝するよう、今年も応援頑張りましょう！

みらい労働法務事務所

〒530-0053

大阪市北区末広町3-21 扇町センタービル6F

Tel : 06-6809-5092

Fax : 06-6809-5093

e-mail info@mirai-sr.com

URL <http://mirai-sr.com>



代表社会保険労務士
谷口 史晃