

HP ヒューマン・プライム通信

社会保険労務士法人ヒューマン・プライム
 株式会社ヒューマン・プライム
 東京都中央区日本橋人形町1-18-9
 ATビル5F 〒103-0013
 TEL.03-5695-7700 FAX.03-5623-2052
 MAIL. info@humanprime.co.jp

人事や労務の相談から監査まで、企業の立場に立ってアドバイスをする独立系人事・労務コンサルティング会社

労働新聞 5月13日付より

歩合給に残業代を含めて賃金を支払っても良い？

歩合給に残業代含まれず

2019年5月13日付労働新聞にて「歩合給に残業代を含めて支払っても良いのか」ということについて、判例が記されていますのでご紹介します。(記事では残業代を割増賃金と記載)



■従来の賃金体系
 割増賃金と歩合給を比較し、「割増賃金 > 歩合給」であれば割増賃金を、「割増賃金 < 歩合給」であれば歩合給を支給することになっていた。

■大阪高等裁判所が指摘している問題点
 ①そもそも割増賃金と歩合給を比較せず歩合給を支払っていた。
 ②歩合給の中に割増賃金を含めることで労働の対価の算出方法が不明確になっている。

そこで、判例では以下のように改善するようにと記事から読み取れます。

通常賃金が判別不能

労働時間と関係なく支給

大阪高裁

洛陽交通(桑田昌宏代表取締役、京都市南区)のタクシー運転者が、運送収入に応じて支払われる歩合給に残業代が含まれる制度を不服として訴えた裁判で、大阪高等裁判所(田中俊次裁判長)は歩合給を残業代と認めず、480万円の支払いを命じた。同社は法定の計算方法による残業代が歩合給を下回った場合、歩合給を支給するとしていた。同高裁は歩合給を残業時間と無関係に算定していることなどを理由に、通常の賃金と残業代を判別できないと判断している。

同社の就業規則と労働組合との労使協定では、賃金は本給と歩合給で構成すると定めている。本給は最低賃金額に相当する額、歩合給は基準外手当Iや基準外手当IIなどで、労働組合には運転者も加入していた。歩合給は月間の運送収入に定率をかけて算出している。労働基準法第37条の計算方法による場合は法定額を、下回る時は歩合給を支給するとしていたが、実際には運転者から指摘を受けるまで、両者を比較せず歩合給を支払っていた。

同高裁は手当を法定割増賃金の支払いに変えるためには、通常の労働時間の賃金と割増賃金を判別できることが求められるとした。その上で、労働契約において、手当が時間外労働の対価とされていることが必要としている。労働契約といえるか否かは、使用者の労働者に対する説明内容、実際の勤務状況を考慮して判断すべきとした。

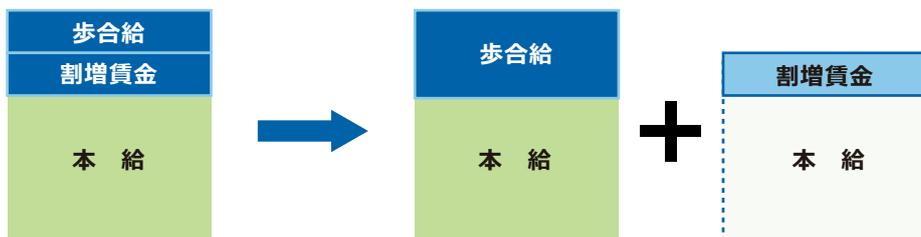
同社は歩合給を実際の時間外労働のとは無関係に算出し、法定額との比較もしていなかった。同高裁は「歩合給に割増賃金の性質を含む部分があるとしても、通常の賃金と割増賃金を判別できない」と判断。同社に計482万6480円の支払いを命じた。

求人情報の表記も重視した。運転者は求人広告経由で入社したが、求人広告には「当社規定による。※月収25〜40万円可能」と記載があった。別の求人サイトには月給10万歩合給で、平均給与は25万7000円と表記があり、同高裁は「歩合給が時間外労働の対価と示されていない」としている。タクシー運転者による未払い賃金請求が近年相次いでいる。国際自動車事件(最判平29・2・28)は歩合給の計算に当たり、残業手当に相当する金額を控除する賃金規定を有効とした。規定を無効と判断した原審は、通常の賃金と判別可能か否かを検討していないとして、高裁に差し戻している。

- 通常の労働時間に対する賃金を明確化し、**時間外労働分の対価の算出方法を明確化する**
- 歩合給を決める要素として労働時間による歩合給の格差を作るのは構わないが、**歩合給と時間外労働した分の対価とは区別して算出する**
- 使用者は**労働者に賃金体系を十分に説明する**

今回紹介した記事は極端な事例であるとは思いますが、貴社の賃金体系で不明確な算出方法になっている手当などないか、改めてご確認頂ければと思います。

記事内事例のイメージ



歩合給に割増賃金が含まれている

・歩合給と割増賃金を区別して算出
 ・割増賃金の算出方法を明確化

ご不明な点がございましたら、ヒューマン・プライムまでお問い合わせください。TEL.03-5695-7700

この通信がご不要な方は、お手数ですが弊社までご連絡ください。