

基礎から確認ワークルール(5) -時間外手当の基礎知識-

本号は「基礎から確認ワークルール」第5回目です。

第5回目では、第3回目の「賃金」と前回(第4回目)の「労働時間」に関連するテーマとして「時間外手当」に関する基礎知識を確認します。

また、「時間外手当」に関連する法改正の情報もご紹介します。

時間外手当の基礎知識

Q 1. 当診療所において、パートタイムの事務職員A(時給1,000円)は、短時間勤務となっており、1日6時間を勤務時間としています。

昨日は、とくに業務量が多かったためAに残業が発生してしまい、Aは1日9時間勤務をしました。この日のAの賃金はどのように計算すればよいのでしょうか。なお、当診療所では就業規則の作成義務がないため、就業規則は作成しておらず、Aとの契約でも時間外手当の計算方法については何も決めていません。

A. 労働基準法は、1日8時間(週40時間)を原則的な労働時間と定めています(これを「法定労働時間」といいます)。

これを前提に、事務職員Aによる1日の残業について確認すると、まず、Aは取り決めていた労働時間である1日6時間(これを「所定労働時間」といいます)を2時間超え、さらに労働基準法が定める法定労働時間(1日8時間)を1時間超えています(6+2+1=9時間)。

すなわち、Aの労働時間は、

- ①所定労働時間内の労働時間が6時間
- ②所定労働時間外、かつ、法定労働時間内の労働時間が2時間
- ③法定労働時間外の労働時間が1時間

となります(ここでは、週の時間外労働は考えないこととします)。

次に時間外手当の計算方法ですが、上記①は所定労働時間内ですから通常の時給1,000円で計算されますし、上記③は法定労働時間外ですから労働基準法に従って1,250円(深夜・60時間超に該当しない場合)で計算されます。そして、上記②については、上記③のように法定労働時間外ではありませんので、労働基準法に従った割増率とする必要はありません。そのため、本件のように契約や就業規則で定めがない場合には上記②は通常どおり時給1,000円で計算すればよいこととなります(他方、契約や就業規則で1.25倍などと定めていけばそれに従います)。

Q 2. 時間外手当は、雇用関係にある限り、例えば、院長などの立場の人にも支払わなければならないのでしょうか。

A. 労働基準法は、「監督若しくは管理の地位にある者」(これを「管理監督者」といいます)に対しては、労働時間等に関する規定の適用除外を認めており、時間外手当の支払いを義務づけてはいません。したがって、「管理監督者」に当たる場合には、時間外手当は支払わなくてよいこととなります(ただし、深夜手当は「管理監督者」に対しても支払わなければなりません)。

そして、「管理監督者」に当たるか否かについては、資格や職位などの名称によって決まるものではなく、実質的な職務内容、責任と権限、勤務態様及び賃金等の待遇などから判断されることになり、①事業主の経営上の決定に参画し、労務管理上の決定権限を有していること(経営者との一体性)、②自己の労働時間についての裁量を有していること(労働時間の裁量)、③管理監督者にふさわしい賃金等の待遇を得ていること(賃金等の待遇)などの要素を満たす場合に、管理監督者として認められるとされています。

設問のように、雇用関係にある「院長」が「管理監督者」に該当し時間外手当を支払わなくてよいについても、上記の基準で判断されることとなりますが、病院経営に関する会議で発言や提案を行っている、採用や解雇の権限を有している、勤務時間中に私用で外出している、年俸制で高額な賃金を支給されているなどの事情があれば、経営者と一体的な立場にあったと認定され管理監督者と認められる場合があると

考えられます。

Q 3. 当院では、事務職員が毎月概ね40時間程度の時間外労働をしていることから、40時間分の固定残業代(5万円)として、以下のような支払い方法を検討しています。

- (1) 基本給20万円に加えて、「時間外手当」という名目で残業代5万円を支払い、合計25万円を支給する方法。「時間外手当」との名称およびその金額は給与明細にも記載し、これが40時間分の時間外手当として支払うものであることは就業規則に明記する。
- (2) 基本給を25万円として、この中には時間外手当分の5万円が含まれているとする方法。就業規則には、「基本給には時間外手当を含む」と記載する。

上記(1)、(2)の場合、それぞれ時間外手当として5万円を支払ったことになるでしょうか。

A. 設問(1)、(2)いずれも、5万円が、いわゆる固定残業代として認められるのか問題となります。固定残業代として認められた場合には、5万円を時間外手当として支払ったものと扱われることとなりますが、それが認められない場合には時間外手当を全く支払っていないものと扱われることになってしまい、全ての残業時間について別途、時間外手当を支払わなければならなくなります。

設問(1)は、基本給20万円とは別に「時間外手当」という名目で5万円を支払うもので、定額手当制という方法です。この定額手当制については、就業規則(給与規定)の定め方、給与明細の記載方法、実際の運用などを総合的に判断して、時間外手当の支払いに代えて支払われた趣旨と認められる場合であれば固定残業代として有効になります。設問(1)では、給与明細および就業規則の記載、実際の残業時間と手当額が整合することなどの事情が認められますので、「時間外手当」5万円が、固定残業代として有効となる可能性は高いといえます。

次に、設問(2)は、時間外手当分を基本給に組み込んで支給するもので、定額給制という方法です。この定額給制について、固定残業代として有効となるためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と、時間外手当の部分とが明確に区分されなければなりません。設問(2)における就業規則の記載では、この区分が明確になっているとはいえないと考えられますから、25万円のうち5万円が固定残業代として有効になる可能性は低いといえます。

法改正の状況について

本稿執筆時点(平成30年6月1日)では、第196回通常国会の会期中であり、「働き方改革関連法案」が審議されています。

この法案のうち、本稿ととくに関係するものとしては、特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設があります。この制度は、職務の範囲が明確で一定の年収を有する労働者について、一定の要件のもとに、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とするものです(時間外手当などを支払わなくてよいこととなります)。対象業務が省令で定められるとされている点など、労使関係に及ぼす影響は現時点では不明確ですが、今後の動向を注視する必要があります。

以上

本コーナーでは、今後取り上げて欲しいテーマについて会員の皆さま方のご意見をお待ちしております。下記宛先にメール・Fax・郵送にてお寄せください。

弁護士法人矢吹法律事務所
札幌市中央区南1条西12丁目322番地
E-mail: jimur@yabuki-law.jp
FAX: 011-271-0564