

介護施設を取り巻く

法律問題の今

深夜労働割増手当 削減方法はあるか

前回お話ししたとおり、深夜労働割増手当の削減方法はないのか、その可能性を検討しようと思います。

結論から申し上げますと、「基本給に深夜割増手当を含めて支給する」という方法が考えられます。但し、最初にお断わりしますと、これはあくまでも「判例から考えると、そういったことが可能な場合がありうる」という、可能性の検討に過ぎません。一般的に「どんな事業所でも導入可能です」と述べるもので

はありませんので、くれぐれも、「この方法を採用すれば、必ず深夜割増手当が削減可能である」等とお考えにならないよう、お願いいたします。

そもそも基本給に深夜労働割増手当を含めて支給することができるとは、「通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外および深夜の割増賃金に当たる部分とを判別できない場合には割増賃金が支払われたとするのは困難である。」というのが最高裁の示す原則論です（最高裁平成6年6月13日判決等参照）。

残業管理の重要性④

ですから、基本給に深夜割増手当を含めて支給しても、「基本給分がいくらで、深夜割増手当分がいくらである」といった判別ができない場合には、結局は基本給に上乗せて25%分の深夜割増手当を支払わねばなりません。

基本給に深夜割増手当含め支給 両者を明確に判別可能かが鍵

す。これは、廃棄物の収集・運搬等を業とする会社で廃棄物収集処理業務に従事していた従業員が、会社を解雇された後に、未払いの深夜・時間外割増賃金等の支払いを求めて提起した訴訟です。

さてここで、東京地裁平成20年3月21日判決及び大阪地裁平成18年6月15日判決を紹介しましょう。これらはいずれも、基本給分と深夜労働割増手当が明確に区別されていない場合でも、基本給に深夜割増手当が含まれると認めている判例です。

まず、東京地裁平成20年3月21日判決についてお話ししていきます。これは、廃棄物の収集・運搬等を業とする会社で廃棄物収集処理業務に従事していた従業員が、会社を解雇された後に、未払いの深夜・時間外割増賃金等の支払いを求めて提起した訴訟です。

の事情は、前述の最高裁の基準に反するようにも関わらず、東京地裁はこの事案について、基本給に深夜割増手当が含まれるという結論を出しました。なぜなのか、次回、その点について説明していきます。



弁護士法人アヴァンセ
リーガルグループ執行
役員
弁護士 長谷川 桃
（プロフィール）

上智大学外国語学部ド
イツ語学科卒業、東京
弁護士会所属、日本司
法支援センター相談員
を務める。
離婚、相続等の家事
一般（渉外事件等含む）
や消費者問題含む民事
訴訟一般が得意分野。