

# 介護施設を取り巻く

## 法律問題の今

### 深夜割増賃金 どう判断するか

その理由として、裁判所は次の点を挙げています。

引き続き、東京地裁平成20年3月21日判決の事案等を説明していきます。

この事案には、最高裁が示す「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」という基準に反するような事情が複数ありました。にも関わらず、裁判所は結論的には「基本給に深夜割増手当が含まれてい」と認めました。

① 勤務の大部分が夜から明け方にかけての作業であることは原告の勤務状況からも明らかであり、必然的に深夜労働時間帯にわたるものであることを原告は知悉していた。

② 就業規則及び同賃金規程には基本給に深夜労働割増賃金が含まれることが明記されている

③ ①と②を併せ考えると、労働基準法上の深夜割増賃金の規程の存在と原告において月々受け取る給与明細書における基本給の額か

### 残業管理の重要性⑤

ら自己の本来的な深夜労働割増分を除いた基本給がおおよそいくらで、深夜労働した場合にそこからどれだけ割増賃金が加算されることになるのかはある程度は給与明細の原告の基本給が定額となっ

ていることから逆算すれば推認できる  
すなわち、付線部分から、通常の労働時間の賃金に当たる部分と深夜の割増賃金に当たる部分とを判別できるという論理構成にしたわけです。



◆◆◆  
このような論理構成

は、大阪地裁平成18年6月15日判決の事案でも採用されています。これは、原告らが長距

離トラックの運転手であり、ほぼ毎回の業務が、深夜労働時間帯にかかっていた事案です。

深夜労働時間帯にかかっているという業務内容は、東京地裁の事案と①において共通しますが（大阪地裁事案におけるこの点を①、とします）、加えて、この大阪地裁の事案でも、賃金規程において、歩合給には基本給相当額分と時間外、休日、深夜労働手当が含まれる旨記載されており、東京地裁の事案と②において共通点があります（大阪地裁事案におけるこの点を②、とします）。

その為、大阪地裁事案においても、①、②、を踏まえ、深夜労働に対する割増賃金が

歩合給に含まれると判示しています。  
こういった判例を前提に考えると具体的業務内容と賃金規程の記載によっては、深夜割増賃金を基本給に込めて支払っていると評価できるような制度設計が可能なのかもしれません。



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。