

時間外手当がもらえない

- ・ 残業代を請求したら、勝手に残って仕事をしていたということで使用者が残業代を払ってくれない。
- ・ 営業職には、何時間残業しても営業手当として定額しか支給されない。
- ・ 毎日深夜まで仕事をしているが、管理職ということで時間外手当は支給されない。

◆基本のきほん

◎法定労働時間を超えて労働させる場合の基本

- 労働基準法(以下、「労基法」という)では、休憩時間を除き法定の1日8時間、1週間で40時間(特例対象事業場では44時間)を超え、又は週1日の法定休日に働かせる場合は、36協定(時間外・休日労働協定)を使用者と過半数労働組合ないし労働者の過半数代表者とが締結し、労働基準監督署へ届け出ること、割増賃金の支払いが定められています。
- 法定労働時間を超えた労働には2割5分以上の割増賃金、法定休日の労働には3割5分以上の割増賃金が必要です。さらに、午後10時から午前5時までの労働(深夜労働)には、2割5分以上の割増賃金が必要です。こうした割増賃金は、36協定に反して行った時間外労働でももちろん支払う必要があります。(時間外労働又は休日労働に深夜労働が重なった場合の割増賃金は、それぞれ5割以上、6割以上の割増になります。但し、時間外労働と休日労働が重なっても3割5分以上とされています。)

大企業の場合については、月60時間を超える時間外労働には、5割以上の割増賃金を支払わなければなりません。労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて有給の休暇を付与する制度(代替休暇)を設けることができます。(労使協定が必要)(労基法第37条)

なお、中小企業については、月60時間を超える時間外労働に対する5割以上の割増率の適用は、2023年3月末まで猶予されています。

◎割増賃金の計算方法

割増賃金の計算の基礎となる通常の賃金を計算するときは、定期的に決まって支払われるすべての賃金のうちから、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、一定の住宅手当、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間毎に支払われる賃金を除きます。

これを、日給制の場合は1日の所定労働時間数で割り、月給制の場合は月の所定労働時間の合計(月によって合計時間数が異なる場合は、1年間における1か月当たりの平均時間数)で割って算出します。

所定労働時間とは、各事業所の労働契約や就業規則などで定められた労働時間です。

◎割増賃金の支払い義務がある時間外労働か？

次の場合は、それぞれ以下のように考えられます。

①残業代を請求したら、勝手に残って仕事をしていたということで、使用者が残業代を払ってくれない。

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。(労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインH29.1.20策定)

使用者の明示の指示がなく勝手に労働した場合であっても、職場の上司が労働していることを知っていながらそれを業務上必要なものと認め、承認する意思で何ら中止させずに放置していた場合には、黙示の命令や承認による労働として労働時間になります。(業務に必要な準備・後始末、待機時間、義務参加の研修なども含む)

なお、労働基準法において労働時間等の規定を設けていることから、使用者には労働時間について適正に把握するなど

労働時間を適切に管理する責務があり、また労働安全衛生法により、使用者には労働時間の状況についてタイムカードやパソコンの使用時間の記録などの客観的な方法等により把握する義務があります。

②営業職には、何時間残業しても営業手当として定額しか支給されない。

定額残業手当の額(基本給に含まれる場合には、時間外の時間数、金額の明示が必要)が実際に行われた時間外労働に対し、就業規則や労基法で定める割増賃金を下回る場合は、その差額を支払わなければなりません。なお、賃金の全額払い、毎月払いの原則から当該計算期間における割増賃金は、当該月において支払われる必要があります。

③毎日深夜まで仕事をしているが、管理職ということで時間外手当は支給されない。

労基法第41条2号で、労働時間規制の適用除外となる「管理・監督者」とは、一般的には部長、工場長など労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者とされ、名称ではなく、出退社等について厳格な制限を受けない者など、実態に即して判断されます。

また、時間外手当等が支給されないかわりに、特別手当などにより、その地位にふさわしい待遇が与えられていることも判断基準に挙げられています。

なお、管理・監督者であっても、深夜労働については割増賃金の支払いが必要です(昭和63.3.14基発第150号)。

また、管理監督者であっても、労働時間の状況の客観的な方法による把握義務があります。

※働き方改革関連法により平成31年4月1日から高度プロフェSSIONAL制度が新設され、一定の要件を充たす労働者は、労働時間等に関する労基法の適用除外となります。(ノウハウ集 NO.16-1(高度プロフェSSIONAL制度ってどんなもの)参照)

◆確かめましょう

- 割増率の算定方法はどうなっていますか。
- 残業時間で労使の主張は異なりますか。
- 変形労働時間制、裁量労働時間制の取扱いについて争いがありますか。
- 管理監督者に当たるかどうかで争いがありますか。
- 割増賃金の不払いの額、理由をはっきりさせましょう。
- 時効になっていませんか。(残業手当を含む賃金は2年)

◆こんな対処法があります！

◎就業規則(給与規定)、残業記録(タイムカード、勤務時間が見える業務日報等)、給与明細書等の関係書類を整えましょう。

◎県の労働センターに相談しましょう。

問題点を整理し、アドバイスを受けた上で、使用者に請求してみよう。県の労働センターが労使の話合いの仲介をする「あっせん指導」もあります。

◎労働基準監督署の利用

残業代の不払いは労基法違反になりますので、労働基準監督署に申告することにより、労働基準監督署が調査の上、使用者に対し指導等を行うことで支払われる場合もあります。

◎裁判所の利用

交渉や労働基準監督署の利用でも解決しない場合は、裁判所の利用を考慮することになります。

60万円以下の請求額の場合は、通常訴訟より手続きが簡易で迅速な解決を図るための「少額訴訟制度」が設けられています。

また、3回以内の期日で審理し、簡易・迅速・適正に解決しようとする労働審判手続や支払督促の活用も考えられます。

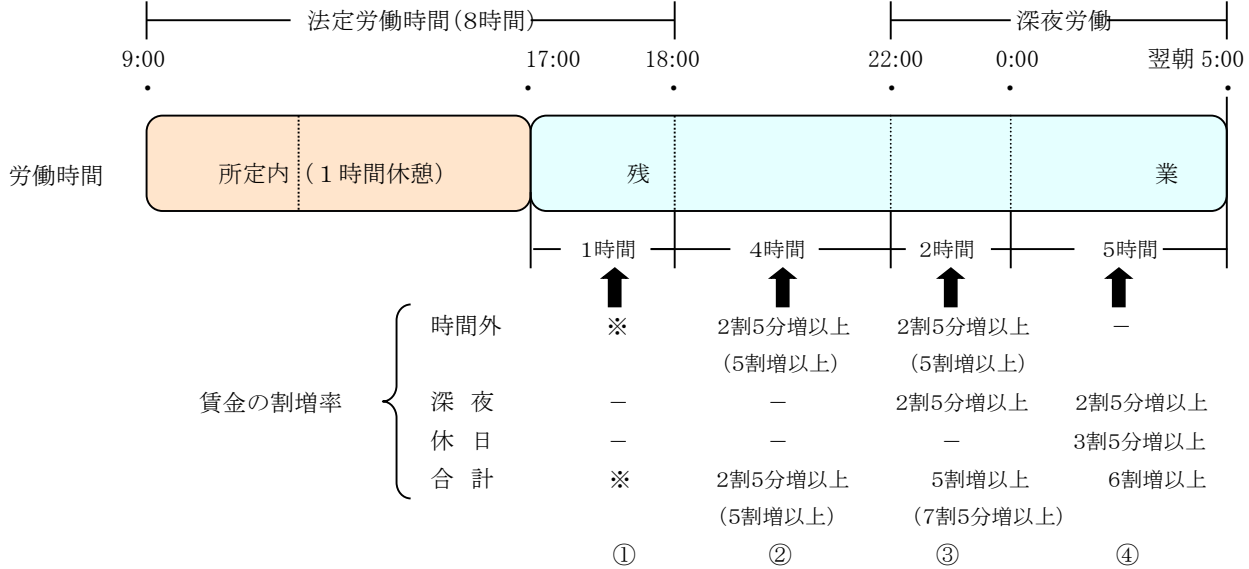
◎遅延損害金、付加金の請求

賃金などが支払われない場合、本来支払われるべき日の翌日から遅延している期間の利息に相当する遅延損害金年利6%の請求ができます。(商法第514条)

また、時間外・休日・深夜労働の割増賃金等の未払金を裁判上請求する場合には、本来支払われるべき額と同額の付加金を請求できます。(労基法第114条)

残業(時間外労働)と深夜労働の関係

[所定労働時間が7時間で、翌日が法定休日の場合]



◆ () は大企業で、月60時間を超える時間外の労働に対する賃金の割増率

◆ 時間外労働は2割5分増(5割増)・深夜労働は2割5分増・休日労働は3割5分増

◆ 割増賃金の計算方法<割増賃金の算定の基礎額時給1,000円の場合>

() は大企業で、月60時間を超える時間外の労働の場合

※①割増賃金については、労働契約、就業規則、労働協約の規定による。

②1,000円×1.25×4時間=5,000円(時間外労働)

(1,000円×1.5×4時間=6,000円)

③1,000円×1.5×2時間=3,000円(時間外労働と深夜労働)

(1,000円×1.75×2時間=3,500円)

④1,000円×1.6×5時間=8,000円(深夜労働と休日労働)

割増賃金の算定の基礎額=通常の賃金-除外賃金(家族手当+通勤手当+別居手当+子女教育手当+住宅手当+臨時に支払われた賃金+1か月を超える期間ごとに支払われる賃金)

※家族手当などは必ず差し引かなければいけないわけではなく、法令上差し引くことが認められているものです。

ワンポイントチェック

- 1 始業時間前の業務準備・朝礼や、終業後の研修・研究会等の参加は仕事?
- 2 出張時の所定労働時間外での移動時間は、時間外労働にならないか?

●このような行為は、使用者の明示・黙示の命令によるものであれば、業務として労働時間となりますので、賃金の支払いが必要であり、規定の割増賃金の対象となります。

●出張先に赴くために、早朝に出発したり、出張先間での移動が休日にかかった場合などは、勤務先への通勤と同じとみなされますが、移動に際し、器材・資料・商品の運搬も併せて命じられている場合などは、労働時間になります。

お問合せ、ご相談は、下記の労働センターの労働相談窓口まで。 URL <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7579/index.html>

かながわ労働センター (045) 633-6110(代) / 川崎支所 (044) 833-3141 /

発行 神奈川県かながわ労働センター

県央支所 (046) 296-7311 / 湘南支所 (0463) 22-2711(代)

横浜市中央区寿町1-4 〒231-8583

令和元年5月発行