

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/



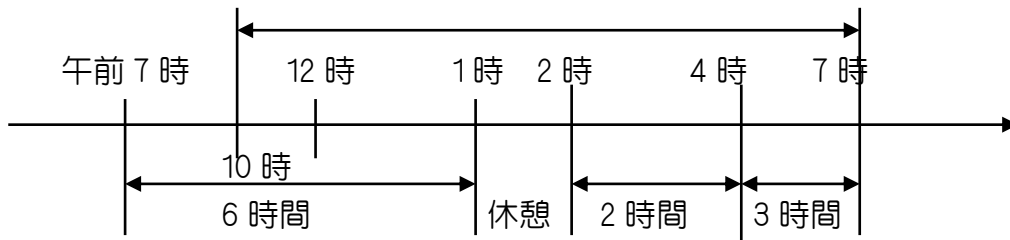
**群馬県で営業している洋菓子のバームクーヘン専門店 A の事例です。
昨年5月に取り上げた固定残業代について再度考えます。**

群馬県にある**洋菓子のバームクーヘン専門店 A**の店長から昨年の10月に突然、私の事務所に電話がかかってきました。10月の31日に労基署の職員2名が当店に来て、「賃金台帳、出勤簿、労働者名簿、年休簿等を見たい」と言ってきている、どうすればよいかということでした。

(なぜ、私の事務所に電話をして来たかを尋ねると、インターネットで群馬県やその近隣の県で労働法に詳しくて、地裁等の経験がある社労士の先生で担当する項目が少ない先生を検索したら、河原社労士先生にヒットしたということでした。)

わたしは、お店の労務管理や従業員の待遇について聞きました。

①従業員の労働条件は以下のようになっているということでした。



②定休日は1カ月で6日間があります。

③毎日3時間の残業があります。そのことによって、月の固定残業代が3万円を支給している

④給料は月19万円、交通費は、3,000円、皆勤手当5,000円、食事手当7,000円

⑤雇用契約書なし、従業員は全部で11人、就業規則なし、36協定は未提出

⑥お店は、10時開店で、夜7時閉店ということでした。

まず、1999年(平成11年)12月14日最高裁、徳島南海タクシー事件によると、

「労使間で時間外・深夜割増賃金を定額として支給することに合意したのであれば、通常の賃金部分と時間外・深夜割増賃金部分が明確に区別でき、通常の賃金部分から計算した時間外・深夜割増賃金との過不足が計算できるのであれば、その不足分を使用者は支払えば足りると解する余地がある。」

年間の労働時間数は、7日:40時間=365日:X

$$X = \frac{40 \times 365}{7} = 2085 \text{ 時間} \quad \text{月単位では、} 2085 \text{ 時間} \div 12 \text{ 月} = \text{月の総労働時間} = 173.7 \text{ 時間}$$

一月に6日の休日を設定しています。また、週40時間労働ですので、

日	月	火	水	木	金	土	
1	2	3	4	5	6	7	週 48 時間-40 時間=8 時間の時間外労働
8	9	10	11	12	13	14	週 40 時間-40 時間=時間外労働はこの週はなし
15	16	17	18	19	20	21	週 48 時間-40 時間=8 時間の時間外労働
22	23	24	25	26	27	28	週 48 時間-40 時間=8 時間の時間外労働
29	30	31					この週は、次の月にカウントする

①
時間外
24 時間

毎日の時間外労働の計算をします。

25 日×3 時間=75 時間 → ②

①と②より A 店では、月に

24 時間+75 時間=99 時間の時間外労働に従業員にさせたこととなります。 → ③

次に、時間外労働の単価計算をします。

割増賃金の計算から除外されるものを列举します。

- ①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当
 - ⑥臨時に支払われる賃金、⑦1 カ月を超えるごとに支払われる賃金があります。
- 以上 7 項目があります。

割増し賃金について労基法 37 条より

基本給 19 万+皆勤手当 0.5+食事手当 0.7=20.2 万円が該当

$$\frac{20 \text{ 万} 2,000}{173.7 \text{ 時間}} = 1,162.9 \text{ 円} = 1,163 \text{ 円}$$

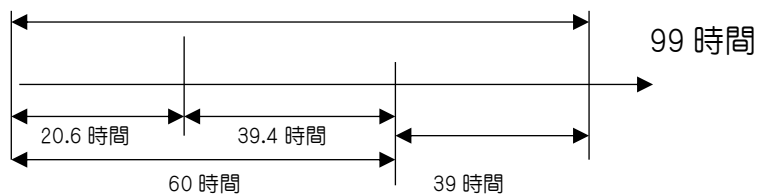
$$1,163 \text{ 円} \times 1.25 = 1,453.75 = 1,454 \text{ 円}$$

A 店の割増賃金の単価は 1,454 円になります。 → ④

A 店では、3 万円の固定残業代を支払っていますので

3 万円は、時間外労働の何時間分に対応するかを計算しなければなりません。

$$\frac{3 \text{ 万円}}{1,454 \text{ 円}} = 20.6 \text{ 時間分が支払われています。} \rightarrow ⑤$$



60 時間-20.6 時間=39.4 時間が 1,454×39.4 時間=57,288 円が未払いになっています。さらに、2023.4 月から時間外労働が中小企業でも月 60 時間越えは 1.5 倍になります。

$$1,163 \times 1.5 \times 39 \text{ 時間} = 68,035.5 = 68,036 \text{ 円も未払いになっています。}$$

つまり、A 店では月に 57,288 円+68,036 円=125,324 円が未払いになります

ここで、これ以外にもいくつかの問題点が浮上します。

- ①賃金の時効が 2020.4.1 以降は 3 年である。
- ②閉店時間と勤務終了時間が同じということは、当然、時間外労働が発生するという事。
- ③未払い賃金の支払いの方法をどうするかということです。

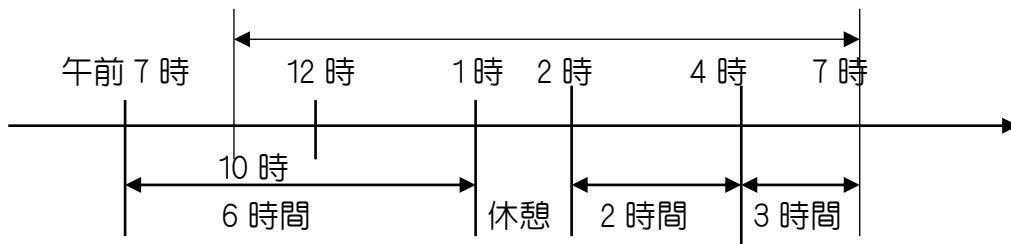
セミナーの課題

群馬県にある**洋菓子のバームクーヘン専門店 A の店長**から昨年の 10 月に突然、私の事務所に電話がかかってきました。10 月の 31 日に労基署の職員 2 名が当店に来て、「賃金台帳、出勤簿、労働者名簿、年休簿等を見たい」と言ってきている、どうすればよいかということでした。

(なぜ、私の事務所に電話をして来たかを尋ねると、インターネットで群馬県やその近隣の県で労働法に詳しくて、地裁等の経験がある社労士の先生で担当する項目が少ない先生を検索したら、河原社労士先生にヒットしたということでした。)

わたしは、お店の労務管理や従業員の待遇について聞きました。

①従業員の労働条件は以下のようになっているということでした。



②定休日は 1 カ月で 6 日間があります。

③毎日 3 時間の残業があります。そのことによって、月の固定残業代が 3 万円を支給している

④給料は月 19 万円、交通費は、3,000 円、皆勤手当 5,000 円、食事手当 7,000 円

⑤雇用契約書なし、従業員は全部で 11 人、就業規則なし、36 協定は未提出

⑥お店は、10 時開店で、夜 7 時閉店ということでした。

日	月	火	水	木	金	土
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				