

## 内外交差点

# 60時間超5割増 労務管理の見直しを

山崎 裕之氏 (特定社会保険労務士) 第1/12回

時間外労働60時間超5割増の割増賃金が4月から中小企業にも適用された。最低賃金の上昇もあり運賃改定の動きと合わせ、賃金体系の抜本的見直しを考えている会社も一定数あるのではないかと。

割増賃金の支払いによって、時間外労働の抑制とともに労働者への補償を実現させようとするのが労基法37条の趣旨であり、60時間超5割増は長時間労働に対し更に強い抑制を求めたものと言える。

タクシー乗務員の賃金体系は多くの場合、長時間労働を前提に設計されてきた。基準内労働に対する賃金を低く抑え割増賃金に充てる部分を多くすることで、長時間に及ぶ時間外労働に対処してきたのが実情である。先日「60時間超5割増でもほとんど現行体系で支払えるので安心している」という話を聞いた。本当に安心なのだろうか。こういう体系こそ訴訟リスクが高まると見てよい。

3月10日に最高裁で未払残業代の支払いを求めたトラック運転者の主張を後押しする形で高裁へ差し戻す判決が出た。業務の内容により決定される賃金総額（タクシーなら水揚げにより決定される賃金総額と言い換えてよいだろう）から基本給等を差し引いた残りが割増賃金とされる賃金体系について、この割増賃金が時間外労働等の対価として支払われたものか否かを問うものである。

最高裁は、「実際の勤務状況に照らし想定しがたい程度の長時間の時間外労働等を見込んだ過大な割増賃金が支払われる賃金体系が導入され」、その体系は「実質において時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労基法37条の割増賃金が生じないようにすべく、名目のみを割増賃金に置き換えて支払うことを内容とする体系である」とし、この「割増賃金には一部に時間外労働等の対価として支払われているものを含むとしても、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ない」ことから「この割増賃金の支払いにより、労基

法37条の割増賃金が支払われたものということとはできない」と判示した。類似の賃金体系を採用しているタクシー会社も多いのではないかと。

この判決には次のような一人の裁判官の補足意見が付け加えられている。

「使用者の了解を得ずとも時間外労働を行い得る労働環境においては、非生産的残業（生産性が法定割増賃金の支払いに見合わない残業）が生じやすく、この損失を回避するため固定残業代制度（運送収入により残業代を算出する方法も固定残業代制度の一形態）を利用しようとすることは理解できるし、通常賃金の水準をある程度抑制しようとすることも理解できる。しかし通常労働の賃金を大きく引き下げることによって、平均的な残業時間を大幅に上回る時間外労働を追加の対価を支払うことなく行わせることが可能となると、労基法37条の趣旨の達成が期待できない。そのような状況下にある使用者は固定残業代制度以外の施策を用いて非生産的な時間外労働の抑止を図るほかはない」と脱法的賃金体系を改め、労務管理の在り方を見直すよう促している。

賃金体系は企業ごとにさまざまな考え方があってよいと思うが、時間外労働等の割増賃金は法定計算によることを私は推奨している。また働き方改革を乗り越えるために、これまでの「水揚」重視の労務管理から乗務員個々の労働生産性に着目した労務管理へ転換を図るべきと考えている。つまりタクシー会社も普通の企業が行っている経営努力に取り組まなければならないということだ。

( )内は筆者補足

(2023年3月31日まで)			(2023年4月1日から)		
<b>月60時間超の残業割増賃金率</b> 大企業は 50% (2010年4月から適用) 中小企業は 25%			<b>月60時間超の残業割増賃金率</b> 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引き上げ		
	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間) を超える労働時間		1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間) を超える労働時間		
	60時間以下	60時間超	60時間以下	60時間超	
大企業	25%	50%	25%	50%	
中小企業	25%	25%	25%	50%	

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

