



〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

固定残業(定額残業)は問題か?

その2

前号で指摘した通り固定残業(定額残業)については、最近の判例及び行政の指導ともに、厳しい判断がされる傾向が続いています。固定残業とすることが就業規則に明記してあっても、残業代として認められないケースとしては、アクティ事件やザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件(札幌高裁平24・10・19判決)がありますが、今回は管理監督者についても争いのあったDIPS(旧アクティ事件)についてご紹介します。

DIPS(旧アクティリンク)事件 東京地裁 平26・4・4判決

1. 事件の概要

本件は原告労働者が、労働契約に基づき、未払い賃金および割増賃金ならびに付加金の支払いを求めた事件であり、原告労働者は管理監督者には当たらず、賃金規程に規定されている営業手当は、固定残業代とは認められず割増賃金の基礎に含められるものとされた。

原告労働者は、平成16年3月頃、被告会社との間で正社員として、主にアルバイトスタッフの営業活動の管理・指導を業務内容とする労働契約を締結した。

被告会社は、不動産の売買、賃貸借管理及びこれらの仲介業等を目的とする株式会社である。

平成21年6月から平成22年12月までの原告労働者の業務は、テレホンアポイント業務に従事するアルバイトスタッフのシフト管理、アルバイトスタッフの見込み顧客の管理、営業担当者への引継ぎ、アルバイトスタッフの指導等であり、毎週日曜日及び木曜日の午前9時から行われるマネージャー会議に出席し業務報告することとされていた。

原告労働者の勤務状況は、毎週月曜日ないし金曜日については早くとも午後9時前後まで勤務していたことが多く、土曜日については午後8時までの勤務を被告会社から指示されていた。また、被告会社の勤怠管理の状況は、平成21年6月から平成22年12月まで、「就業日数」「出勤日数」をいずれも25日と

記載し、この期間の大部分につき「出勤時間」欄を200時間とし、2回の例外を除き「残業時間」及び「残業」欄はいずれも零と記載している。

2. 本件の主な争点

- 争点① 原告労働者の管理監督者性の有無
- 争点② 割増賃金の有無及びその額
- 争点③ 付加金の支払いを命ずることの可否及びその額
- 争点④ 未払所定内賃金の額

3. 賃金規程に規定される営業手当

被告会社には、賃金規程が整備されており、営業手当については、とりわけ次の規定がある。

(営業手当)

第13条 営業手当は、就業規則15条による時間外労働割増賃金で月30時間相当分として支給する。

さて本事件では、原告労働者は管理監督者には当たらないとされ、賃金規程に営業手当は30時間分の固定残業代である事が明記されていたにも関わらず、時間外労働に対する賃金(残業代)とは認められなかったばかりか、更に、営業手当は、時間外割増賃金の算定基礎に算入されるものとすべきという、厳しい判断がなされました。裁判所は何故このような厳しい判断を下したのでしょうか?

実務的に重要な判断がなされた、争点①と争点②について、来月号以降詳細にみてみます。(つづく)