

割増賃金関係

Q 深夜にしか就業しない労働者に対して、深夜割増はどのように設定したらよいか

当社には、深夜（午後10時～翌日午前5時）にしか行わない業務があり、その業務だけを行う社員がいます。これまで、この社員に対しては「日額8000円」という運用でやってきましたが、先日、その額に対して深夜割増分を加えるべきだとの指摘を社員から受けました。そこで、深夜にしか行わない業務について、割増分を含んだ賃金を設定することは可能かどうか、これまでの「日額8000円」は深夜割増込みの金額であると今月から明記することは不当な扱いになるのかどうか——ご教示ください。（青森県 G社）

A ご質問の について、深夜割増を含めた賃金を設定することは可能。 については、直ちに不当とは断定できないが、疑義が生じる恐れがあるため実務上留意が必要

回答者 宮武秀子 みやたけ ひでこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 深夜労働に対する割増賃金とは

労働基準法は、37条4項において、使用者に対し午後10時から午前5時（一部例外を除く）までの間に労働させた場合に、通常の労働時間の賃金計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払うことと定めています。これは時間外労働や休日労働に対する割増賃金が、長時間労働への補償として支払われるのに対して、深夜労働に対する割増賃金は、本来、休息时间となるはずの時間帯に労働させることへの代償として使用者に課された義務であると解されます。

したがって深夜割増は、当該労働が所定労働時間内か所定労働時間外かを問わず、労働する時間帯のみを基準として割増賃金の支払い義務が課されることになります。

2. ご質問 に関する検証

さて、前述のような趣旨で支払われる深夜割増賃金ですが、ご質問 のような賃金設定は許容されるのでしょうか。

この点、行政通達では、割増賃金が含まれることが労働契約上明らかであって、(1)割増賃金に相当する部分が明確に区別されていること、(2)割増賃金相当部分が、法定の率で算出された割増賃金額以上の金額になっていることのいずれも満たす場合は、前述の労働基準法37条に違反しないとしています（平12.3.8基収78）。なお、本通達は年俸対象者に関するものですが、本件にも適用できると考えられます。

また、別の監視断続労働者に関する行政通達でも、「労働協約、就業規則その他によつて深夜の割増賃金を含めて所定賃金が定められていることが明らかな場合には別に深夜業の割増賃金を支払う必要はない」（昭23.10.14基発1506）としています。つまり、割増賃金相当分が含まれることが、その内訳を含め明確になっており、労働者との間でその旨の合意がなされている場合には、割増賃金を含めた所定賃金を設定することが可能であるといえます。

3. ご質問 に関する検証

次に、ご質問 についてですが、前述の通達をもとに貴社のケースを見てみますと、所定賃金に深夜割増相当分を含めて設定する場合、深夜割増相当分が含まれることが労働契約上明確であり、その旨労働者と合意していることが前提になるとの点において、現状の貴社の取り扱いには疑義が生じるものと考えられます。現に、労働者から深夜割増賃金を支払うよう指摘があったとすれば、労働者には所定賃金に深夜割増分が含まれているという認識がなく、深夜割増に関する合意がなされていたとは言い難いといえます。

一方で、仮に採用時や配置転換時の説明会等において、所定賃金に深夜割増分が含まれている旨の説明がなされたことが、他の労働者の証言や当時の資料等により確認できる場合や、同じ業務を昼間（深夜時間帯以外の時間）行う他の労働者の賃金と比較して、当該深夜業のみを行う労働者の賃金額に深夜割増相当額以上の金額が上乘せされていることが明確な場合には、そのような事実が、所定賃金に深夜割増分が含まれていたことの反証材料になり得る可能性もあります。

ご質問においては、上記のような事実が存在するのかが不明なため、不当か否かについては判断がつきかねますが、このような不透明な状況の中で、ご質問の のように、（賃金額を変えずに）一方的に、当該賃金に深夜割増分を含んでいる取り扱いをした場合、結果として労働条件の不利益変更になる可能性があると同時に、労働者との信頼関係を著しく損ねる結果にもなりかねません。

4. 想定されるリスクと今後の対応策

なお、もし仮に所定賃金に深夜割増分が含まれていなかったとの結論に至った場合には、過去の未払い賃金の清算と、今後の深夜割増賃金の上乗せ払いが必要になります。前者については、賃金の時効の定めにより、最大で過去2年間分の未払い賃金が清算の対象とな

ります。また後者については、今後、これまでの「日額8000円」を計算基礎とした単価で算出した深夜割増賃金を、別途支給することになります。

さらには、万が一貴社と労働者との間で、この件に関する疑義をめぐって争いへと発展した場合には、それらの対応に要する労力やコスト面での負担もリスクとして考えられます。

以上のことから、今後の対応としては、まずは現状の取り扱いについて、労働者からの指摘に対する反証材料の存否確認を行った上で、取り得る対応策を慎重に検討されることをお勧めします。確認を行った結果、何らかの反証材料がある場合には、それをもとに労働者に対してよく説明をし、所定賃金に深夜割増分が含まれていたことを納得してもらい必要があります。一方で、反証材料となり得る事実が確認できなかった場合には、過去の行き違いがあった部分については清算するとともに、今後は就業規則等への明記と、賃金の内訳の明確化を前提に、「日額8000円」に深夜割増分を含めて取り扱うことについて了解を得るなどといった善後策を、労使間での協議を通して、探っていくとよいでしょう。

5. ご質問に関連する補足事項

最後に、ご質問の場合のような認識の相違を避けるために、労働基準法15条では労働条件の書面による明示が義務付けられています。したがって、今後は本規定に沿って、指定された事項を書面にて明示することが必要です。

また、割増賃金を所定賃金に含めて支払う労働者について、時間外労働や休日労働が発生した場合には、当該深夜割増賃金部分を除いた基本給部分を基礎として割増賃金を計算することとなる点、および最低賃金法に基づく当該労働者の時間単価検証時においては、当該割増賃金部分を除いた金額にて検証する必要のある点についても、併せてご留意ください。