

職場に役立つ最新労働判例

高裁判所 最新労働判例 第1034回



(経営法曹会議)

弁護士 岡井 健夫

本件の実際の事案での論点は、多岐にわたるが、本稿では、そのうち中心的なものについて述べる。

未払割増賃金の支払いを求め、Y社と団体交渉に及んだが、妥結に至らず、割増賃金の支払いを求めてY社を提訴した。

前述の労基署からの勧告を受け、Y社としては、全社員の残業代を清算すれば経営が圧迫されるとして、現状の支給額を保ちつつ改善を図るため、基本給以外で、家

族手当を除く手当部分(物価手当、外勤手当、現場手当)内に超過する時間数を明示しておらず不利益変更を無効とした。

Y社は、米穀の売買・加工、飲食料品並びに日用雑貨の売買、麺の製造・販売等を事業とする会社である。Xら(5人)は、平成16年~平成23年までの間にY社との間で期間の定めのない労働契約を締結した者である(但し、判决までに2人は退職)。

Y社では、一年単位の変形労働時間制に関する協定届を長崎労基署長に毎年提出していた。使用者は、事業場の過半数の労働者で組織する労働組合またはそのような組合が

Y社は長崎労基署より、平成23年には長崎県最低賃金に対する不足額および割増賃金(時間外労働、深夜労働)の不足分の支払い等につき、平成24年には一事業場の従業員各人の時間外労働の調査おこなった。実際には、よびその結果把握した未払いの時間外労働・休日労働手当の支払い等につき、佐世保労基署より勧告・指導を受けた。

前述の労基署からの勧告を受け、Y社としては、全社員の残業代を清算すれば経営が圧迫されるとして、現状の支給額を保ちつつ改善を図るため、基本給以外で、家

サンフリード事件

~長崎地判平29・9・14~

争った。労基署から残業代未払いの指導を受けて制度を見直したもの。長崎地裁は、過半数代表者の選出手続きを行われず、代表者の意見書から条件変更に同意した事実を推認できないとした。就業規則の合理性に関しては、残業代として支給する額や対応する時間数を明示しておらず不利益変更を無効とした。

手当を未払割増賃金に組み替える規則変更は?

絞って解説する。

判決のポイント

ものということはできず、割増賃金の基礎となる賃金から除外されることなく、全て同賃金に算入される。

本件就業規則及び本件給与規定に変更されることにより、Y社の労働者は、時間外勤手当、外勤手当、工場手当、運転・倉庫・精米手当)を残業代相当の支給額とし、それ以上に超えた時間に關しては、本人、部門長より申請が上がった場合に清算する方法(以下「本件固定残業制度」)を就業規則に取り入れることとした。

この場合の労働者代表は、時間外労働時間数を算定しなくてはならない。平成25年3月まで、Xらは

Y社は、本人、部門長より申請が上がった場合に清算する方法(以下「本件固定残業制度」)を就業規則に取り入れることとした。

Y社は、Y社の「労働者の過半数を代表する者」として署名捺印しているから、労基署の管理部係長(以下、「当該係長」)が署名押印を行ったもの、その際、投票・挙手等による労働者代表の選出は行われなかつた。

Y社は、Y社の「労働者の過半数を代表する者」として署名捺印しているから、労基署の管理部係長(以下、「当該係長」)が署名押印を行ったもの、その際、投票・挙手等による労働者代表の選出は行

われなかつた。

固定残業代導入の同意認めず

Y社は、Y社の「労働者の過半数を代表する者」として署名捺印しているから、労基署の管理部係長(以下、「当該係長」)が署名押印を行ったもの、その際、投票・挙手等による労働者代表の選出は行

われなかつた。

Y社は、Y社の「労働者の過半数を代表する者」として署名捺印しているから、労基署の管理部係長(以下、「当該係長」)が署名押印を行ったもの、その際、投票・挙手等による労働者代表の選出は行

代表者選出に不備

額や時間明示なく

Y社は、Y社の「労働者の過半数を代表する者」として署名捺印しているから、労基署の管理部係長(以下、「当該係長」)が署名押印を行ったもの、その際、投票・挙手等による労働者代表の選出は行

われなかつた。

Y社は、Y社の「労働者の過半数を代表する者」として署名捺印しているから、労基署の管理部係長(以下、「当該係長」)が署名押印を行ったもの、その際、投票・挙手等による労働者代表の選出は行

われなかつた。

Y社は、Y社の「労働者の過半数を代表する者」として署名捺印しているから、労基署の管理部係長(以下、「当該係長」)が署名押印を行ったもの、その際、投票・挙手等による労働者代表の選出は行

われなかつた。

応用と見直し

ものということはできず、割増賃金の基礎となる賃金から算定される。本件就業規則及び本件給与規定に変更されることにより、Y社の労働者は、時間外勤手当、外勤手当、工場手当、運転・倉庫・精米手当)を残業代相当の支給額とし、それ以上に超えた時間に關しては、本人、部門長より申請が上がった場合に清算する方法(以下「本件固定残業制度」)を就業規則に取り入れることとした。

この場合の労働者代表は、時間外労働時間数を算定しなくてはならない。平成25年3月まで、Xらは