

Contents / 労働時間の切り捨ては違法？合法？ / 従業員の合意があっても就業規則の不利益変更が無効になる？ / ラブアース・クリーンアップに参加！

PICKUP LAW NEWS

労働時間の切り捨ては違法？合法？

外食大手のS社が、アルバイトの賃金を「1分単位」で支払うことを決定したと報道がありました。

報道によれば、同社はこれまで5分未満の労働時間を切り捨ててきましたが、その分の賃金を過去2年分までさかのぼって支払うといっています。

労働時間や賃金の計算はたとえ少額でも労使間でトラブルになりやすいため、中小企業においても実務上のルールをしっかりと把握しておく必要があります。

今回は、労働時間や賃金の切り捨てについて労働法の観点から解説いたします。



Author

弁護士

野中 嵩之
NONAKA TAKAYUKI

福岡県古賀市出身。厳しい状況の中で従業員や社会のために必死の思いで経営に取り組む皆様のお力になりたいという思いを強く持ち、日夜研究を重ねています。

労働時間の切り捨てとは

冒頭で取り上げたS社の報道は多くの注目を集めました。

ネットニュースには、「知名度がある会社は違う」とS社の判断を称賛するコメントがある一方で、「これをやって成り立たないような会社の経営者は失格」など厳しいコメントも見られました。

たとえば所定労働時間が9:00～18:00で15分単位の労働時間の切り捨てを行った場合は次のような処理になります。

18:12に退勤したとき

18:00に退勤したものとする(残業なし)

18:24に退勤したとき

18:15に退勤したものとする(15分の残業)

9:05に出勤したとき

9:15に出勤したものとする(15分の遅刻)

数年前まで外食大手の多くがこのような処理を行っていました。

会社にとっては事務処理を簡便化できるメリットがある一方で、従業員にとっては「塵も積もれば」で損になる仕組みで

す。

飲食業以外でも、労働時間の切り捨てを行っている事業所は少なくありません。

このような運用は果たして合法なのでしょうか？

労働時間の切り捨ては原則違法

結論を先に申し上げますと、労働時間は1分単位で計算して支給する必要があります。

そして、労働時間や賃金の額を切り捨てることは一部の例外を除いて認められていません。

これは、労働基準法に定められている「賃金全額払いの原則」(第24条1項)が根拠となっています。

労働基準法 24 条 1 項本文

賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。

裁判例の中には、医師が医療機関に残業代を請求した事案で、15分未満の労働時間の切り捨てが争点になったものがあります(名古屋地方裁判所平成31年2月14日判決)。

この事案で裁判所は、「15分未満の超過勤務時間を切り捨てて超過勤務手当を支払うという取扱いは、労基法24条1項に反し、許されない」と判断しました。

労働時間の切り捨てと同様に、賃金の切り捨ても違法となります。

たとえば、「毎月の給料を100円単位で四捨五入する」という処理は賃金全額払いの原則に違反します。

端数処理が認められる場合

では、使用者は必ず1分ごと、1円ごとに労働時間を計算して給与計算をしなければならないのか、ということではありません。

「賃金全額払いの原則」には一定の例外が認められています。

昭和63年の通達により、次のような端数処理は労働者の経済的生活を脅かすものではないという理由で認められています(昭和63年3月14日基発第150号)。

1か月における時間外労働等の時間数の合計

・1時間未満を四捨五入できる

1時間あたりの賃金額及び割増賃金

- ・1円未満を四捨五入できる

1か月の賃金支払額

- ・100円未満を四捨五入できる
- ・1,000円未満を翌月に繰り越し払いしてもよい

最後に

報道によると、S社の今回の決定は、労働組合が是正を求めて会社と労使交渉をしたことがきっかけになったといえます。

今後は労働時間や賃金の切り捨てを行う会社への風当たりは強くなるかもしれません。

外食大手各社が1分単位での計算に舵を切っている背景には、昨今の働き方改革により規制が強化される中で未払いのリスクを避けたいという思惑があると思われます。

賃金や労働時間の違法な切り捨てが常態化している会社は、常に潜在的な賃金未払いを抱えていることとなります。

賃金の計算方法も時代の流れに合わせていくことが必要となるでしょう。



TOPICS

事件の概要

今回取り上げる「山梨県民信用組合事件」(最高裁第2小法廷平成28年2月19日)は、経営破綻回避のための会社の合併に伴い就業規則が変更され、退職金額が著しく低額となったことに対し、退職したXらが合併前の基準に基づく退職金の支払を求めた事件です。

合併直前に行われた就業規則の変更の際に、会社は、Xらを含む管理職員に対して同意しないと合併が実現できないと説明しており、労働組合が同意する中、Xらもこれに応じて同意書に署名押印していました。

最高裁判所の判断

労働契約の内容である労働条件は、労働者と使用者との個別の合意によって変更することができるものである。

このことは、就業規則に定められている労働条件を労働者の不利益に変更する場合であっても、その合意に際して就業規則の変更が必要とされることを除き、異なるものではない(労働契約法8条、9条参照)。

もっとも、使用者が提示した労働条件の変更が賃金や退職金に関するものである場合には、その変更を受け入れる旨の労働者の行為があるとしても、

その行為をもってただちに労働者の同意があったものとみるのは相当ではなく、その変更に対する労働者の同意の有無についての判断は慎重にされるべきである。

その理由としては、

- ・労働者が使用者に使用されてその指揮命令に服すべき立場に置かれていること
- ・自らの意思決定の基礎となる情報を収集する能力にも限界があること

が挙げられる。

そうすると、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、その変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、以下の点にも照らして、その行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきである。

- ・その変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度
- ・労働者によりその行為がされるに至った経緯及びその態様
- ・その行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等

判例解説

従業員が合意があっても就業規則の不利益変更が無効になる？

本件においては、

- ・ 合併により消滅する信用協同組合の職員が、合併前の就業規則に定められた退職金の支給基準を変更することに同意する旨の記載のある書面に署名押印をした場合において、その変更は上記組合の経営破綻を回避するための上記合併に際して行われたものであった
- ・ しかし、変更後の支給基準の内容は、退職金総額を従前の 2 分の 1 以下とした上で厚生年金制度に基づく加算年金の現価相当額等を控除するというものであって、自己都合退職の場合には支給される退職金額が 0 円となる可能性が高かった

このような事情の下で、職員に対する情報提供や説明の内容等についての十分な認定、考慮をしていないなど、署名押印が職員の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かとい

う観点から審理を尽くすことなく、署名押印をもって就業規則の変更に対する職員の同意があったとした原審の判断には、違法がある。

判決のポイント

この判決は、就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無についての判断方法が争いになったものです。

就業規則の不利益変更の有効・無効が判断されるときには、労働者の合意の有無といった手続的・形式的な点がまず重視されることは言うまでもありません。

しかし、一般的に労働者が会社に対して不利な立場にあり、情報収集能力にも限界があります。

そのような点を考慮すれば、単に形式的な合意があったというだけでなく、その変更により労働者にどのような不利益が生じるか、合意がされるに至るまでにどのような事情があったか、合意に先立って会社が労働者に対

してどのような情報を提供していたかといった点も考慮した上で合意の有無を判断すべきであると裁判所は判断しています。

その上で、本件では説明の方法や内容が退職金が 0 円または不支給になる点まで及んでおらず、かつ、実際に労働者が著しく不利益を被っている点を重視し、結果的に労働者側が勝訴したものです。

このように、裁判所は労働者を会社に比べて弱者と捉え、たとえ法律上の要件を形式的には満たしている場合でも、労働者に有利な解釈をする傾向があります。

就業規則の変更により労働条件を労働者に不利益に変更しようとするときには、労働者に十分な説明を行い、納得の上で合意を得るようにする必要があります。

TOPICS

ラブアース・クリーンアップに参加!

6月12日、百道浜で行われた「ラブアース・クリーンアップ2022」に弊所のスタッフが参加してまいりました。

「ラブアース・クリーンアップ2022」は、海岸、公園、河川などを一斉に清掃する地域環境美化活動です。

新型コロナの影響で中止が続いていましたが、今回ひさしぶりの開催となりました。

海辺には煙草のフィルター、使い終わった花火、マイクロプラスチックなどが多く捨てられていました。

ごみを拾いながら砂浜を歩くのは思いのほか重労働で、案の定、次の日は下半身が筋肉痛に... (涙)

地域の美化に貢献しつつ、運動不足も解消できる貴重な機会となりました。

