

労働基準法の概説 シリーズ ③

過払い金請求の次は、未払い賃金請求？

「支払った利息を取り戻せるかも知れません」というこのフレーズ、テレビやラジオ、電車の中吊り広告で見聞きされたことはありませんか？これは、弁護士や司法書士といった専門家が消費者金融、払いすぎた利息の請求を代行しますよ！と宣伝しているものです。

一部のメディアでは「過払い金請求バブル」と報じられています。この過払い金請求も、6月までには法改正により需要が減少に向かうそうです。

過払い金請求の替わりになる業務として専門家の間で検討されているのが、未払い賃金の請求です。サービス残業等による未払い賃金を会社に請求する事務を代行しているところというものです。

この請求が行われた場合、会社は、『過去2年まで遡った未払い賃金と、それと同額の付加金(判決確定によって発生する)』の支払いを求められることとなります。

最近の傾向として、労働組合なかでも一人でも加入できる『合同労組』が未払い賃金請求に力を入れています。

まずは裁判外の請求又は団体交渉の申し入れに始まり、解決しなければ最終的に裁判上の請求という流れになります。裁判上の請求では、前出の『付加金』の支払を命じられるリスクが生じます。

●労基法第114条(付加金の支払い)

裁判所は、第20条(解雇予告手当)、第26条(休業手当)若しくは第37条(時間外・休日・深夜労働の割増賃金)の規定に違反した使用者又は第39条第6項(年次有給休暇の賃金)の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあった時から2年以内にならなければならない。

まとめますと、付加金の支払の対象となる賃金は

- ・ 解雇予告手当
 - ・ 休業手当
 - ・ 割増賃金
 - ・ 年次有給休暇の賃金
- 通常の賃金については、付加金の対象にはなりません。

●未払い賃金とは

最近ではサービス残業とは呼ばずに『賃金不払い残業』と呼ぶそうです。行政サイドの力の入れようが伺えます。言葉のとおり、賃金を支払わずに残業をさせている状態をいい、**労働基準法違反**になります。以下に、ある都府県の労働局監督課長がサービス残業の7つのパターンを示しているので挙げてみました。

①	残業時間(時間外労働)の上限を設けて、それ以上残業しても支払っていない
②	残業(時間外労働)を何時間させても残業代は毎月固定としている
③	残業時間(時間外労働)を自己申請にして、本来の残業時間を把握せず、自己申請しか支払っていない
④	労働基準法上の管理職でないにもかかわらず、残業代(時間外労働)を支払わず 管理職手当 のみを支払っている。
⑤	下限を設定して、定めた時間に達しない場合は切り捨てる。
⑥	振替休日未消化型(時間外分は休日にとりかわるが未消化)
⑦	年俸制組込型(年俸制で時間外組込と説明)

以上7つのパターンですが、残業代(時間外労働)を全く支払っていないというパターンもかなりあるということです。

●未払い賃金請求の対策として

過去の裁判例では、未払い賃金の請求で従業員から訴えられると、会社側が負ける事例が多く見られます。

- *「時間外労働を指示したわけではないからなかった」
- *「管理監督者としてきちんと待遇していた」
- *「給与に残業代が含まれていた」
- *「営業手当等、残業手当相当を払っていた」
-

等の反論は、裁判所には通用しない状況になっています。会社としての具体的な対策は、個々の会社の実状により異なってくるでしょう。ここでは、対策を講じる際にポイントとなる視点を挙げておきます。

①	固定(定額)残業制度の導入
②	変形労働時間制の導入
③	振替休日の活用
④	時間外労働の申請・許可制の徹底
⑤	所定労働時間の見直し

右記の対策で特に有効なのが、①と②です。併行して導入すれば更に効果が期待されます。ただ、この対策は運用が煩雑なため導入には留意する必要があります。また、訴訟リスクを低減するものであって、リスクを完全に排除するものでもないという認識が必要です。①と②については、また別の機会に事例をご紹介しますと考えています。