

ひまわり通信

vol.12 2015. Summer



撮影：故西川忠良先生 2010年4月13日 釜山海雲台にて

目次

- 寄稿文：労働基準監督官の調査と対策に当たっての心構え …2
特定社会保険労務士 山本 法史
- 論文：「信託」の活用法 …4
弁護士 古川 健太郎
- 論文：労働基準の解決シリーズ/残業代請求事件① …6
弁護士 大山 晃平

ご挨拶 7月22日(水)から新事務所に移転致します。

当事務所は、このたび、ご縁があって京王八王子駅から徒歩1分の文秀ビル5階に移転することとなりました。同ビルには多摩信用金庫京王八王子支店があり、皆様にとってこれまで以上にアクセスしやすい立地となります。この移転を機に業務の更なる合理化を進め、皆様に対する法的サービスの向上に努める所存ですので、今後ともよろしくご依頼申し上げます。新事務所での執務開始は本年7月22日(水)です。移転後も、電話番号、FAX番号、メールアドレスには変更ございません。詳細は裏表紙をご覧ください。

寄稿文 「労働基準監督官の調査と対策に当たっての心構え」

1. 最近の労働基準監督官の調査の傾向

労働基準監督官の調査といえば、賃金請求権の時効の関係で、過去2年分の賃金台帳やタイムカードなどの資料を基に調査を行います。しかし近年では、限られた人員で効率よく調査するために、過去三ヶ月程度の賃金台帳やタイムカードを基に調査を行うケースが多くなってきました。

ここで重点的にチェックをするのが「最低賃金額を上回っているのか」「未払い賃金は無いのか」「長時間労働の有無」です。当然他にも雇用契約書や三六協定、労働安全や労働衛生といった分野もチェックします。特に長時間労働と合わせて、労働者の健康診断やストレス軽減に対する取り組みも問われています。

本稿では誌面の関係で、調査で指摘されると大きな金額を支払う事となる未払い賃金の問題を中心に話したいと思います。

2. 一分単位で残業は支払わなければいけないの？

労働基準監督官の調査で指摘されることはタイムカードと実際の労働時間の乖離です。タイムカードとは会社に来た時間から帰った時間を記録したものです。通常は始業時刻より前にタイムカードを打刻します。10分前に会社に来る人もいれば30分前に来る人もいます。早く来て仕事をしていれば労働時間となる場合もありますが、通常は自らの勤務開始に向けてのウォーミングアップの時間です。ですからタイムカードの打刻が始業時刻より早くても始業時刻から労働時間が開始されたとして勤怠集計を行っても直ちに違反となるわけではありません。

また、15分単位といった一定の単位で時間管理をされている会社が多いです。「18:13」に打刻をした場合、労働時間の集計は「18:00」までで計算するといったやり方です。これはどの様に考えるのでしょうか。通常、仕事が終わって直ぐにタイムカードを打刻しません。仕事が終わってタイムカードを打刻するまでのタイムラグがあります。これを「退勤猶予時間」といいます。皆様の会社でも仕事が終わってからタイムカードを打刻するまでにどのくらいかかっているのでしょうか。5分の会社もあれば15分の会社もある。労働基準監督官の調査に当たり「始業時刻前に労働者が何をしているのか」



やまもと のりふみ
特定社会保険労務士 山本 法史

平成5年 日本大学鶴ヶ丘高等学校卒業

平成9年 多摩大学経営情報学部卒業

平成10年 社会保険労務士登録

(東京都社会保険労務士会)

平成21年 社会保険労務士法人山本労務代表社員

ホームページ <http://www.yamamoto-roumu.co.jp>

「退勤猶予時間はどのくらいあるのか」を調べるによりタイムカードに対する指摘事項に対してしっかりと対応できるようになると思います。

また休憩時間もあります。就業規則で定めた休憩時間以外に喫煙時間やコーヒープレイクといった労働から解放された時間があれば、それを休憩時間として取り扱うことも必要かも知れません。「長時間労働を抑制しなさい」といわれても直ぐには解決出来ません。タイムカードは拘束時間の記録であるという認識のもと、休憩時間の洗い出しなどで日々の残業時間を実態に近づけていく作業が大切になります。この作業が残業手当の削減につながるのです。

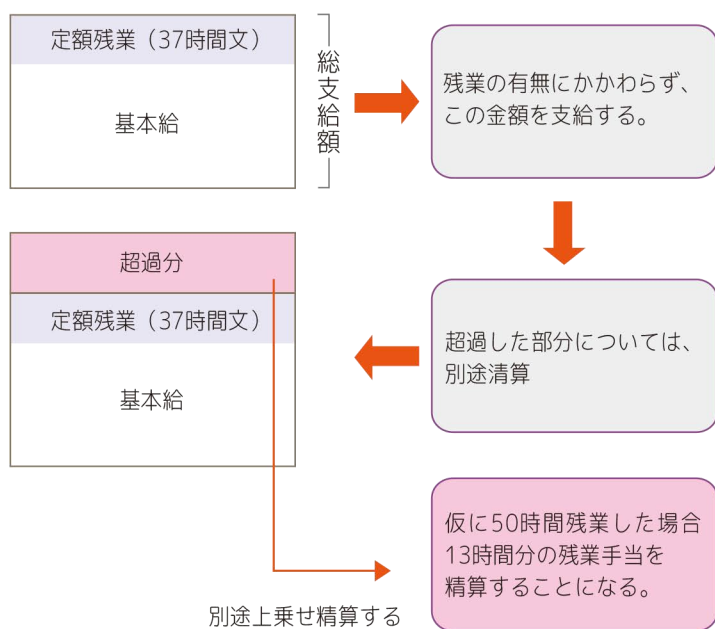
3. 定額残業手当の活用を

残業手当が払えない大きな理由は予算化をしていないからです。予算化とは、総人件費から逆算して固定的賃金を設定することです。Aさんは優秀だから30万円の賃金を支払いたいと社長が考えたとします。30万円とはAさんの人件費の上限額です。これをそのまま支払ってしまうとは社会保険料も払えませんし、残業手当も支払えません。「うちは30時間ぐらい残業する」とすれば30万円を残業代込みで超えられませんから35時間ぐらいの設定をしなければなりません。

そうすると基本給は235,000円になります。37時間程度残業すれば30万円になります。しかしここで問題が生じます。そもそも30万円支払いたいのにな、残業が少ない月の賃金額が低くなってしまいます。Aさんも生活が安定しません。残業手当込みで30万円にすればいい訳ですから、ここで「定額残業手当」という考え方が出てきます。

235,000円を基本給とし、65,000円を残業手当として支給します。37時間分の残業手当になりますから、その時間以内の残業時間であれば、何時間であっても65,000円は支払う。37時間を超えた場合には65,000円との差額を精算するという制度です(図1参照)。この制度を導入することにより未払い賃金対策となるのです。

図1 定額残業の仕組み



4. 残業申請制度の対策

会社が許可した時間に対しては残業手当を支払うという制度があります。しかし労働者の効率が悪く、会社としては許可していない時間であっても残念ながら賃金を支払わなければなりません。会社にとって許可したい残業時間を積極的残業時間とし、これは労働者の申請に基づき会社が承認した時間に対して賃金を支払う。会社にとって許可したくない残業時間を消極的残業時間とし、前述した定額残業で支払うということも出来ます。

5. まとめ

誌面の関係で要点だけをまとめましたが、人事の分野での法的リスクが高まる中、企業としてしっかりと対策をとらなければなりません。いつ労働基準監督官が来ても大丈夫なように、専門家とタッグを組んで準備をしていくことをお勧め致します。

「信託」の活用法



ふるかわ けんたろう
弁護士 古川 健太郎

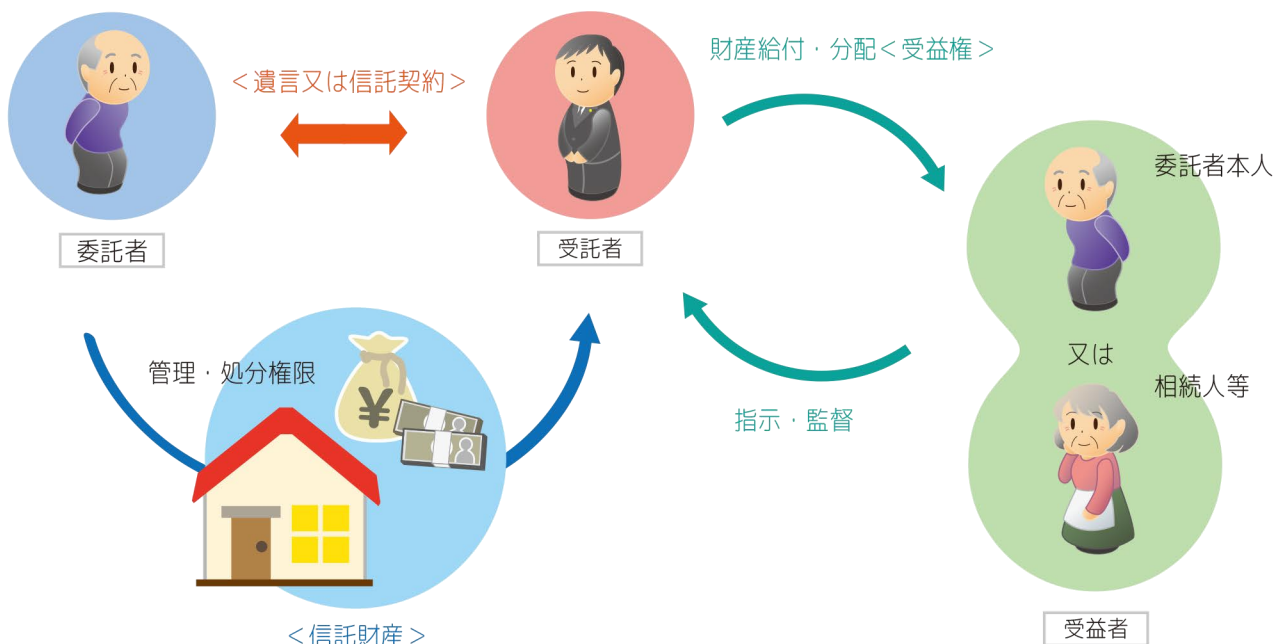
● はじめに

この数年、新聞で相続対策に「信託」が有効であることを紹介する記事を多く目にする。

「信託」というと、多額の資産を持つ人が信託銀行にお金を預けて運用するというイメージがあると思う。また、最近、信託銀行では、相続対策としての信託の活用法として、遺産の凍結を避けるため100～500万円の信託を提案している。しかし、信託の活用法はそれにとどまらない。そこで、今回は相続対策における信託の活用法について紹介する。

● 信託とは

信託とは、「委託者」が、信託行為（信託契約、遺言等）によって、「受託者」に対して、金銭や土地などの財産を移転し、「受託者」は、「委託者」が設定した信託目的に従って、「受益者」のためにその財産（信託財産）の管理・処分などをする制度である。信託の設定により、委託者の財産は受託者が管理・保有することになり、受益者は信託財産から給付を受ける権利（受益権）を取得する。



※信託銀行やそれ以外の銀行で目にする「遺言信託サービスは、遺言書作成、遺言書保管及び遺言執行」という一連のサービスの総称に過ぎず、ここでいう信託とは異なる。

● 遺言は万能ではない？

相続対策として、まず検討すべきなのは「遺言」だが、遺言には次のような限界がある。

① 遺産の凍結を避けられない

相続の発生により、遺言執行者が遺言に基づく執行业務を行うまで遺産（預金等）が凍結されてしまう。例えば、自筆証書遺言の場合や遺言で遺言執行者が指定されていない場合、預金の払い戻しに数か月かかることがある。

② 遺産の渡し方を工夫できない

遺言では遺産の受取人を指定できるだけで、受取方法までは指定できない。例えば、年金のように毎月定額を渡してほしい、受取人が一定の年齢になったら渡してほしいなどの指定はできない。

③ 2次相続に対応できない

遺言者の死亡後に発生する相続（2次相続）については指定できない。例えば、自分の死後には妻に、妻の死後には長男に相続させるという遺言は作成できない。

● 遺言と比べた信託のメリット

遺言は、「誰に、どの財産をあげる」ことを決めるだけだが、信託では、「誰に、いつ、何の目的のために、どのような形で財産をあげるのか」をきめ細かく指定することができ、遺言と比べて信託には次のようなメリットがある。

① 相続発生時の資産凍結を防げる

委託者（受益者）の死亡により信託が終了しない設定にしておけば、相続発生後も受託者が従前とおりの財産管理を継続でき、受益者は切れ目なく財産給付を受けることができる。つまり、相続発生後の資産凍結（預金口座の凍結等）を回避できる。

② 遺産受取方法の多様化

遺言の場合、原則として一括で遺産を渡すことになるが、子供が浪費家であったり、未成年である場合には、一度に高額な遺産を渡すことは必ずしも適切でない。このような場合、信託を利用することで、遺産の中から生活費として毎月定額を給付することや、子が成人した時にまとまった給付をするなど、柔軟かつ多様な受渡し方法の指定が可能となる。

③ 資産承継・事業承継問題への対応

通常の遺言であれば、自己の資産を誰に相続させるかという一世代（1回限りの財産の移転）までしか資産の承継先を指定できない。したがって、それを引き継いだ者が更にその先どのように資産を承継させるか（どのような遺言を書くか）を拘束することができない。

しかし、信託を利用することで、民法の法定相続の概念にとらわれない柔軟な承継先の指定が何段階（何世代）にもわたって可能になる。つまり、2次相続発生以降の代々にわたる承継の順序を指定して、資産承継（経営権承継）の道筋を自分の意思で作りに上げることができる。例えば、自分の死後は事業を引き継ぐ弟に、弟の死後は自分の長男にという指定が可能となる。

次回には、具体的な信託の活用例をご紹介します。

労働事件の解決

～ 残業代請求について①～



おおやま こうへい
弁護士 大山 晃平

● 1 はじめに

○大手エステサロンに10年近く働いた従業員が、運営会社に対して、長時間残業を強いられたのに残業代が支払われなかったとして、未払い残業代1400万円の支払いを求めて、提訴。

○東京の大手タクシー会社等に勤務する運転手14人が、給料から残業代にあたる金額が差し引かれているのは不当だとして、未払賃金の支払いを求めて、提訴。

昨今、このような見出しのニュースを目にすることも多いのではないのでしょうか。これまでも、残業代の問題は実は潜在的には発生し、存在していたと思われていますが、このような形で表面化まではしてきませんでした。ですが、ここ最近、残業代請求がスポットを浴びているのは、労働者の権利意識の高まりや、過去に弁護士が飛びついた過払い金請求が下火になってきたこと等、複数の要因があります。もっとも、過払い金請求では消費者金融等が対象となるのとは異なり、残業代の請求はおよそ全ての会社が対象となる可能性があります。そこで、今回は、「労働事件の解決」シリーズの第1弾として、残業代請求を取り上げ、その解決についてお話したいと思います。

● 2 残業代ってなに？

(1) 総論

そもそも、「未払い残業代」とは、労働者が、労働基準法（以下「法」と省略します。）32条¹が定めている労働時間を超えて労働したにもかかわらず、会社から支払われていない賃金をいいます。その算定方法は、右のとおりです（月給の場合）。

基本給 + 諸手当

× 時間外労働時間 × 割増率
— 一か月あたりの平均所定労働時間

(2) 「労働時間」

では、まず、ここでいう「労働時間」とはどのような時間を指すのでしょうか。労働時間についての行政解釈は、これまでの判例を踏まえ、「労働者が使用者の指揮監督の下にある時間」と定義しています。この関係で論点となるのは、①手待時間か休憩時間か、②労働時間の始期と終期はどこかという問題です。

①手待時間か休憩時間かについて

現実に作業に従事していなくとも、作業と作業の間の待機時間である手待時間も労働時間になるとされています。

②労働時間の始期と終期はどこかについて

〈始期〉

たとえば、作業衣等の着用が義務付けられており、この装着を事業所内の所定の更衣所等において行うものとされているような特別な事情が認められない場合には、労働時間性を否定される事例が多いとされています。

〈終期〉

終業時以後に作業上必要な後始末が行われれば、業務従事の最終部分として労働時間になり得ますが、入浴、着替え等は特別な事情が認められない限り、業務従事とはいえないとされています。

¹ 1項：使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2項：使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

(3) 「割増率」

割増率は、法等によって、以下のとおり定められております。

| | | |
|-----------------------|------------------------|-----------------------|
| | | 深夜割増分 (22時～5時) |
| | | 25%以上 (法37条4項) |
| 1日8時間超過 または週40時間超過 | 25%以上 (法37条1項本文) | 50%以上 (法施行規則20条1項) |
| 月60時間超過 | 50%以上 (法37条1項ただし書)※ | 75%以上 (法施行規則20条1項) |
| 休日労働時間 | 35%以上 (割増賃金令) | 60%以上 (法施行規則20条2項) |

※中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。）の事業については、当分の間、適用しない。

(4) 「諸手当」

労働の内容や量と無関係な労働者の個人的事情で変わってくる賃金手当は、算定から除外されるとされております。

一般的に除外されるもの

家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）

もっとも、実際に支払われる手当が上記に該当するかについては、その名目ではなく、手当の実質に着目して判断する必要があります。たとえば、通勤手当、世帯手当、住宅手当について、従業員全員に対して一律に支払われている場合には除外賃金に該当しないとされた例もある一方で、実質的に割増賃金を補充する趣旨の手当については、計算の基礎に置くと趣旨が重複するとして除外賃金に該当するとした事例もあります。

今回は、残業代請求の基本的な概念をご紹介いたしました。
次回は、実際に労働者から残業代の支払いを請求された場面を想定し、使用者の反論の仕方をご紹介したいと思います。





八王子 Hachioji Himawari Law Office
ひまわり法律事務所

弁護士 古川 健太郎 弁護士 真野 文恵
 弁護士 大山 晃平 弁護士 内野 裕介

〒192-0046 東京都八王子市明神町2丁目27番6号 文秀ビル5階

京王線「京王八王子駅」から徒歩1分
 JR「八王子駅」から徒歩5分

お問い合わせ

TEL : 042-646-2468 FAX : 042-643-2451