

事務所ニュース

労働保険事務組合

第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

スポット

有力な二派閥が主導権争い

トップの決断で共倒れ防げ

次世代DVDの規格を巡る問題は、
どうやら帰趨がはっきりしてきたよ
うです。世界レベルの大市場ですが、
二つの規格が共存するのはムリなよ
うです。「両雄並び立たず」という
史記の表現を思い起こします。

後世の歴史家は勝敗の原因を色々
分析しますが、「時の運」が重要な
役割を果たすのは否めません。タイ
プライター上のアルファベットのキー
が、なぜ現在のようない順序で並んで
いるのか、論理的・合理的な必然性
はないといえます。しかし、一つの
頃か、市場でもっとも占有率の高い
配列に統一されたわけです。
初期のタイプライターは故障しやす
かったので、打鍵速度が上がらな

いように、わざと打ちにくい配列を
採用したという話も伝わっています。
信ぴょう性のほどは明らかでありま
せんが、含蓄の深いストーリーでは
ないでしょうか。そのように紆余曲
折を経て定着したキーボードの様式
が、パソコンの時代になっても、そ
のまま踏襲されています。
世界標準規格の成り立ちは、数奇
に富んだドラマです。最終的には、
無数の顧客が一つの重大な決定を下
します。市場から撤退を余儀なくさ
れた巨人企業は、少なからぬ損失を
こうむるはずですが、しかし、消費者
が世界共通のサービスを受容するた
めには、こうしたサバイバル競争を
経る以外、納得を得られる方法はな

いようです。

一つの企業のなかでも、複数のプ
ランが競合し、優先順位を決するほ
かない状況が生じます。二つに割れ
て争った派閥のうち、どちらかは太
く傷つきかねません。

しかし、その決着を、歴史の偶然
にゆだねる必然性はありません。経
営トップが、早い段階でどちらか一
派を選択するのがベターです。市場
に提供すべき商品・サービスとして、
最上の品質を追求すべきなのは、
までもありません。そのためには、
できる限り社内で議論を尽くすべ
きです。しかし、決断を遅らせて、社
内の人的パワーをいたずらに費消す
ような愚は避けるべきでしょう。

2008

4

役職手当と時間外

知って得する



賃金実務

係長、班長といったクラスの小社員に、残業代込みの役職手当を支給する会社も少なくありません。この場合、役職手当のうち、いくらが時間外割増賃金相当として支払われているのか、明確にしておく必要があります。金額が定められていないと、残業が多い月の「追加清算」に支障が生じます。

役職手当を支給する理由には、役割・責任の対価、部下を持つ対価（私的な慶弔金、飲食費負担等も含めた補償）、時間外手当相当の補填などがあります。時間外割増の適用除外となっている「管理・監督者」については、時間外手当相当としていくら払っているか、金額を示す必要はありません。

しかし、管理・監督者に該当しない下位の役職者の場合、役職手当を付けるから、時間外は払わないという処理は許されません。役職手当の中に含めるのは可能ですが、「時間外手当の定額払い」と同様の仕組みを採る必要があります。

時間外の定額払いそのものは、法律違反ではありません。判例（関西ソニー販売事件、大阪地判

）と述べています。

行政解釈（平二二・三・八基取第七八号）では、「割増賃金相当部分と通常の労働時間に対応する賃金部分とに区別することができ、かつ、割増賃金相当部分が法定の割増賃金以上支払われているときは、法に違反しない」と述べています。実務的には、実際の割増賃金が定額部分を超えたときは、追加清算する規定を設ける必要があります。

二〇時間相当の時間外手当を定

金額比率を明確化 残業代計算で有利に

昭六三・二〇・二五）でも、「その支払額が法定の額を上回る限りは、割増賃金として一定額を支払うことも許されるが、現実の労働時間によって計算した割増賃金が右一定額を上回っているときは、労働者は差額の支払いを請求でき

る」と述べています。

時間以上の時間外申告はするな」などと圧力をかけたりすると、指導の対象になります。

役職手当の中に残業代を含むときも、同様に時間外相当がいくらか区別でき、追加で支払うことが

明確である場合に限って、法に違反しないという扱いになります。

二〇時間相当の時間外手当を含むというとき、その金額はどのように計算するのでしょうか。

時間外割増の算定基礎賃金は、月給制の場合、月によって定められた賃金から除外賃金項目（家族手当、通勤手当等七項目）を差し引いた額を、月の所定労働時間（一年間の平均）で除して求めます。役職手当は除外賃金項目に該当しないので、原則として算定基礎に含まれます。しかし、時間外手当として支払う部分は、「通常の労働時間の賃金」ではないので、含める必要はありません。時間外として支払う分を、時間外の算定基礎として二重計上する必要はないのです。

しかし、役職手当全額が時間外相当と言いきれるのはちょっと無茶です。平社員と職務・役職の価値が同じ（職務・役職相当の手当ナシ）というポストは、役職の名に値しないといえるでしょう。