

スポット

過重な残業命令を出した責任は 事業主も「不作為」で処分対象に

大手広告代理店で新入社員（女性）が過労自殺した事件は、大きな社会的反響を巻き起こしました。

ニュースが報じられた当初、どの職場でも「なぜこんな悲しい事件が繰り返されるのか」という憤りを皆が共有していたはず。しかし、その後、会社と幹部社員が書類送検されたという続報が流されると、「同情一色」で統一されていた社内の雰囲気も微妙な変化をみせます。

「残業を命じる上司」と「それに従う部下」の間に、かすかなスキ間風が吹いたように感じる瞬間はないでしょうか。中でも厳しい立場に置かれているのが、中間管理職です。残業を命じる都度、「過労で倒れる人間が出た場合、一体誰が責任を取

らされるのか」と首筋が寒くなる思いだといいます。

過重労働が発生した場合、労働行政はどのような処分を下すのか、改めて確認しましょう。大手広告代理店の事件では、「36協定の上限を超える残業をさせた」のが、直接の容疑のようです。

労基法では、「使用者は、○○の行為をしてはならない」という規定の仕方が一般的です。この規定に違反した場合、第一に罰せられるのは「使用者」です。

労基法という「使用者」には、事業主だけでなく「労働者に関する事項について事業主のために行為をする者」も含まれます。このため、残業命令を出す権限を与えられている

直属上司等も、その限りにおいて「使用者」として送検対象とされることとなります。

ただし、両罰規定（労基法第121条）により、会社やその代表者も処罰の対象になります。送検に関する記事を見ると、企業名、代表者名、管理職名が列記されるケースが少なくないようです。

違反を放置していた代表者も、「行為者として」罰せられます。「トカゲの尻尾切り」で、部下が罰せられて済む話ではないようです。上に立つ者としては、部下の中間管理職層とも十分な意思疎通を図りながら、過重な残業の防止に努める姿勢が強く求められています。



年俸制と割増賃金

知って得する



賃金実務

年俸制がブームを迎えたのは、1990年代です。しかし、その当時、完全な年俸制（総額を12分割して支払うタイプ）を導入しようとする、社会保険の面で障害がありました。

その頃は、ボーナスという形で報酬を支払うと、社会保険料の大幅な節約になったからです。しかし、平成15年に総報酬制が実施され、この問題は解決されました。月払いで払っても、賞与時に払っても、保険料率は同じです。ただし、月給・賞与ともに上限が設けられているので、それをうまく利用して保険料を下げる余地は残さ

年俸制と聞くと、「1年間にどれだけの仕事をやれば、いくら支払う」と契約する形式をイメージします。しかし、管理職層以外の従業員に関しては、時間外等の割増賃金の問題がついて回ります。企画型裁量労働制を採用しても、すべてのホワイトカラー従業員をカバーすることはできません。

れています。

一方、労基の割増賃金の関係では、相変わらず高い壁が立ちだ

管理職以外は支払必要 裁量労働も範囲に制限

かっています。

年俸制というからには、年額固定で支払わないと意味がありません。残業の多寡に応じて支払額が大幅に変動すれば、年間の收支計画も影響を受けます。

管理監督者（労基法第41条2号）

であれば、割増賃金の支払いを要しません（深夜割増除く）。しかし、一般の従業員であれば、「年俸制を採っている」と主張しても、割増賃金の支払を免れることができません。

管理監督者以外に年俸制を適用する方法として、裁量労働制等を利用するというアイデアがあります。みなし労働時間制（事業場外みなし、専門型・企画型裁量労働制）の対象としても、所定労働時間を超えるみなし時間を定めています。

れば割増賃金が必要です。ただし、「年間いくら支払うべきか」はあらかじめ予測がつけます。

ところが、裁量労働制の対象労働者には制限があります。専門型は研究開発・デザイナー等、企画型は企画・立案・調査・分析の業

務に限られています（現在、審議中の労基法改正案が成立すれば、若干、範囲が拡大されます）。

課長補佐・係長クラスのホワイトカラーに年俸制を適用しても、企画型裁量労働制等の対象とならない限り、実労働（残業）時間に応じて割増賃金を支払うほかありません。つまり、人件費の固定化は難しいということです。

年俸制適用者の割増賃金に関しては、賞与の問題もあります。

割増賃金を計算する際、「賞与」は算定基礎に含める必要がないといえます。ここでいう賞与とは、「支給額が予め確定されていないもの」を指します（昭22・9・13発基第17号）。1年分の年俸を固定し、それを17分割し、賞与時に2・5カ月ずつ支払うという場合、夏冬に支払う金額も確定しているのに、賞与に該当しません。つまり、「賞与部分も含めて年俸額（全体）を算定基礎として割増賃金を支払う」必要が生じます（平12・3・8基収第78号）。