

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

「リハビリ」の趣旨逸脱は厳禁 賃金支払求められる可能性も

リハビリ出勤をめぐって、ちょっと気になる判決が出されました。1審では使用者側勝訴でしたが、2審で逆転敗訴となったものです。

裁判は、リハビリ出勤期間中の賃金支払義務が論点の一つとなっていました。訴えたのは、放送局勤務の職員です。

メンタル不調者が休職した場合、円滑な職場復帰のため、「慣らし運転」(試し出勤)の期間を設けるのが望ましいとされています(「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」平21・3・23基発0323001号)。

その趣旨はよく理解できますが、現実には制度を整備しようとするとは悩ましい問題に直面します。メンタル

不調で休んでいる間は健康保険から傷病手当金が出ますが、出勤すると「報酬との調整」の問題が生じます。先行的にリハビリ出勤を導入した

会社では、リハビリ出勤は「業務のためではなく、職場の環境になじむために出社を認める期間」であると整理しています

出社に向けた準備として、「最初は「交通機関を利用して会社まで往復してみる」、次は「社内の自分の席に座って自由な時間を過ごす」、それから「徐々に在社時間を延ばしていく」というプロセスを経ることで、復職時の「心理的摩擦」を軽減しようという考え方です。

1審では、こうした企業の実情に合わせる形で、リハビリ期間は「職

場復帰が可能か判断するための期間」であり、賃金の支払義務はないと判示しました。しかし、高裁は最賃相当額の支払いを命じています。

問題となったのは、放送局の職員が「上司の指示に従いニュースを作り、放送をしていた」点です。「仕事ができる状態なのかどうか、試しに商品を作ってみて」といっておきながら、それを店頭で売っていたのと同じような行爲です。

労務能力が100%まで回復していなくても、一部でも業務に従事させるのであれば、リハビリ出勤の発令を解き、通常出勤に切り替えるのが、「石橋をたたいて渡る」対応といえそうです。

2018

10

歩合給と残業

知って得する



賃金実務

割増賃金等の適用対象外となる労働者は、労基法第41条に列挙されています。

- ①農業、畜産・水産業の従事者
- ②管理監督者等
- ③監視断続労働従事者

これ以外の労働者が法定労働時間を超えて働いたときは、割増賃金の支払が必要です。ただし、みなし労働時間制の対象者で、みなし時間が法定労働時間以内であるときは、現実問題として割増賃金が発生しません。

通常の月給制（固定額）のときは、その金額を1ヵ月の所定労働時間（月によって変動する場合）

歩合給・出来高給は、実力・実績主義賃金の代表例とみなされています。しかし、歩合給制等であっても、残業が発生すれば、それに見合う割増賃金を支払う義務があり、その計算方法も非常に複雑です。歩合給導入を検討する企業では、仕組みをしっかりと理解しておく必要があります。

1年平均）で除して算定基礎単価を算出します（労基則第19条4号）。割増賃金は、「単価×時間外労働

出来高制でも割増必要 複雑な計算式に留意を

時間×1・25」等の算式で計算します。

一方、歩合給制等の場合、その金額を「賃金算定期間の総労働時間」で除して基礎単価を算定します（労基則第19条6号）。総労働時間には、時間外労働数を含みます。

つまり、歩合給制では、毎月の歩合給額、総労働時間の両方が変動するので、毎月、単価を計算しなおす必要があります。割増賃金は、「単価×時間外労働時間×0・25」等の算式で計算します。

通常の月給制と異なり、乗率は1・25ではなく、0・25を用います。この点については、「出来高

払制等の場合、1・0に該当する部分は、すでに基礎となった歩合給等の中を含められているから」と説明されています（労基法コン

メンタール）。

固定給と歩合給が併用されているときは、それぞれ前記の方法で計算した額を合算します。併用性の場合の割増賃金を、実際に計算してみましょう。

・基本給：17万円

・歩合給：10万円
・所定労働時間（平均）：170時間

・総労働時間：200時間

固定部分の時間外単価は17万円÷170時間＝10000円。30時間分の割増は10000円×1・25×30時間＝3万7500円になります。

歩合部分の単価は10万円÷200時間＝5000円。30時間分の割り増しは5000×0・25×30時間＝37500円です。

歩合給制を採るときも、原則として割増の上乗せが必要ですが、最近、異色の判例が出されました（国際自動車事件、東京高判平30・2・15。最高裁の差戻し審）。タクシー会社で、時間外が長いほど歩合給が減る仕組み（歩合給から割増分を控除）が採られていた事件で、労基法に反しないという判断が下されています。しかし、判旨は非常に難解で、一般企業が軽々しくマネをすべきではないでしょう。