

質問に お答えします

■未払い残業手当と付加金

います。労働基準法に定めがあるということですが、支払う必要があるのでしょうか？

答 『割増賃金の支払い』

問 当社の総務部門の担当社員についてですが、労働時間管理システムの不具合もあり、過去に36協定を超えた残業が行われ、残業手当の未払いがあったことが発覚しました。社員に対しては、就業規則で定めたとおりに残業手当を支払うように準備していますが、社員から、労働基準法の定めによるとして未払い額と同額の付加金を、併せて支払うように求められて

1日8時間、週40時間などの法定労働時間を超えて時間外労働を行わせるに際しては、労使協定（労働基準法第36条による協定）を締結して所轄監督署に届け出る必要があります。届け出ることなく、または、36協定の限度時間を超えて、時間外労働を行わせると、労働基準法違反ということになります。昨年11月、大手クレジット会社が、36協定の限度の月80時間を超えて、月147時間の時間外労働を行わせていたとして労働基準監督署に書類送検されたとの報道がありました。

違法であるなしに関わらず、法定時間外労働に対しては割増賃金の支払いが必要になります。サービス残業であるとして労働基準監督署の是正勧告による多額の支払いが、大きく報道された事案が過去にもありますが、民事的にも労使で争いになる事柄です。

『付加金』

10数年前、大手英会話学校に対して、2年間で550時間分の時間外・深夜の割増賃金に加え付加金も認めて、300万円の支払いを名古屋地裁が命じたとの報道がありました。

「裁判所は、第20条、

第26条若しくは第37条の規定に違反した使用者又は第39条第7項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い金のほか、これと同一額の付加金の支払いを命ずることができると。ただし、この請求は違反のあったときから2年以内になければならない」

つまり、未払い金を支払うのに加えて、未払い金と同額のお金を請求できるといふ制度です。付加金とは、使用者に対する制裁金としての性格を持つていますが、すべての未払い金が、付加金の対象となるのではなく、第20条の解雇予告手当、第26条の休業手当（使用

者の責めに帰すべき事由によるもの）、第37条の時間外・休日および深夜の割増賃金、第39条第7項の年次有給休暇中の賃金が対象です。第24条の賃金の全額払には、適用されません。

労働者の請求によって、支払いを命ずることができると規定していますが、命ずることができるのは裁判所ですから、裁判官の判断によります。

本件の場合、裁判所が命ずることができる付加金を労働者の請求のままに支払う義務はありませんが、割増賃金の未払いを引き起こした責任は使用者側にあるわけですから、誠意をもって、かつ迅速に、労働者に対する未払い金の支払いに対応することが肝要と思われま

タイトル・浅井健史