



## 監督署の窓

### 「どんぶり勘定」の結末

労働者の賃金を現在でも残念ながら「どんぶり勘定」で支払っている事業場が認められます。

「どんぶり勘定」とは、基本給・残業手当・休日手当等の各種手当を含めて支払う賃金体系です。

当然のことながら、この賃金体系が労使トラブルに発展する可能性が高く、労働基準法でも法違反となります。

しかし、中小零細事業場の中には労働時間の管理、賃金計算が面倒くさい等との理由から、このような賃金制度を採用しています。

そのような事例を紹介いたします。相当以前のことですが、監督署に運送業に勤務していた労働者から過去2年間分の時間外労働、深夜労働、休日労働の割増賃金の支払いを求める相談がありました。労働者の給料明細書を確認すると「基本給50万円」との記載があるのみで、その他の手当等の記載は一切ありませんでした。

労働者の説明では入社時に事業主から希望金額を尋ねられ、月50万円と回答したところ、その金額で事業主も承認したとのこと。

労働者に時間外労働、休日労働の実績を確認したところ、時間外労働は最低でも1日5時間、休日労働は月3日との回答がありました。

この労働時間を基に時間外労働手当金額、休日労働手当金額を計算すると時効部分を除いても概算で約800万円程度になりました。

労働者に対して割増賃金の計算方法、請求権の

時効等を説明して、過去の実績に基づき計算し、一度事業主と話し合うよう説明しました。

しかし、後日、今度は事業主が来署して、労働者より過去2カ年分の時間外労働・休日労働手当として約1000万円請求されたが、どう対応したら良いか相談がありました。

事業主としては、基本給に時間外労働手当、休日労働手当を含めて月50万円という約束で採用した旨説明がありました。が、労働条件通知書や就業規則等はありませんでした。

事業主に対して、労働者と同様に労働基準法の説明、計算方法、時効等を説明して、労働者と話し合うよう説明しました。

また、今後、同様な問題が生じないように労働基準法に基づく労働時間管理、賃金計算等を行い、労働条件通知書の交付、就業規則の作成等を指導しました。

事業主より今後は改善

する旨の回答がありました。が、労働者からの請求分は支払う必要があるかと再度確認されたので、労働基準法上は支払いの必要はあると思われると回答しました。

事業主より他の労働者も同様な賃金支払いを行っているので、他の労働者からも請求されたら会社は倒産するので、支払うことは困難との回答がありました。

しかし、労働者とは誠意をもって話し合ってみるとの回答がありました。

その後、労働者、事業主から再度相談が無かったことから、話し合いで解決したかなと思っていたところ、約半年後、労働者が来署して、事業主との話し合いがまとまらず、裁判に移行し、その結果が出たので持参した旨説明がありました。

その結果を見ると、一部事業主の主張も認められたようですが、最終的には約500万円の支払い判決でした。労働者より来署した際の説明に感

謝されましたが、事業主からも相談されている身としては複雑な気分になりました。

現在では、このような極端な事例は減少していますが、残業代を固定して支払う制度や各種手当に残業代を含む等の規定をしている事業場は依然として多く認められます。

しかし、規定内容が不十分であったり、周知が不十分のためトラブルになるケースが多くあります。

そのため、労働基準法に基づく労働時間管理、時間外労働手当、休日労働手当の支払いを行い、やむを得ず手当に時間外労働分等を含める場合には、規定の整備（特に手当に何時間分の残業手当が含まれるのかを明記すること）および必ず労働者へ周知することを忘れずに行ってください。

なお、このような賃金制度でも労働時間の管理および賃金計算が必要なおよび賃金計算が必要ないことにより変わりますので留意してください。