

弁護士協同組合 弁護士のつぶやき

三重弁護士協同組合
青年部会

村田 雄介



1

私は、生まれも育ちも三重県ですが、大学・大学院は大阪で過ごし、弁護士になってから地元に戻ってきました。大学院では理論物理の研究をしていましたが、地元に戻りたいと思い、弁護士となって三重県に戻って今年で8年目を迎えています。研究生活も弁護士生活も基本的には個人プレーであるところは共通ですが、研究生活は全くしゃべらない日もあるのに対し、弁護士生活は依頼者や相手方と日常的に会話をするところが大きな違いであり、その醍醐味でしょうか。

これまでに経営者側の相談も多く受けてきましたが、相談の多くは、労務問題であり、その次に取引問題(独禁法・下請法等)や事業承継、経営権問題という印象です。労務問題は社労士に、事業承継は会計士や税理士にと他の士業の方をお願いされている方も多いのではないのでしょうか。もし、ご相談されている士業の方が弁護士の意見を聞きたいという話が出た際は、なるべく早くご相談頂けると助かるというのが弁護士側からの感想でしょうか。やはり、火は小さいうちに消すのが簡単というものです。少しでも疑問が感じることがあったら、そのときは気軽に弁護士にご相談ください。「風邪は引きはじめが肝心」と同じぐらいの気楽さで相談されては如何でしょうか。

2

さて、かつてSARS、MARSとウイルスの流行がありましたが、今、流行中のコロナウイルスは世界中で蔓延し、経済界はかつて経験したことのない荒波に襲われています。かくいう弁護士業界も裁判所が一時、機能を大幅に縮小した影響が最近まで出てきました。2020年8月現在はかなり元の状態に戻ってきましたが、まだまだ通常通りとはいっていません。

経済界への影響の一端として、コロナを原因とする倒産が目につきます。会社経営上の支出のうち、給与賃金は結構な負担となりますが、コロナの影響で収入は少なくとも、自宅待機させた従業員については、6割の給与の支払い義務が生じるため、会社として収入はないが支出を強要されるという泣き面には蜂のような状況になります。もっとも、現在は、休業中の給与の支給に

ついては、国の休業支援金・給付金制度がありますので、是非利用してもらいたいと思います。

3

従業員の給与で言えば、最近では、固定残業代(みなし賃金、所定割増賃金など様々な呼び方がありますが。)の扱いがかなり難しくなっています。

固定残業代は、残業時間をあらかじめ想定し、毎月定額の残業代を支払う方法ですが、毎月の残業の支払金額の計算を省くという点、従業員がむやみな残業をしなくなるという点、会社の支出を想定し易くなるという点でメリットがあるため、多くの企業で採用されている方法です。

しかしながら、この固定残業代の定めが裁判において無効とされた場合、企業は、改めて残業代の支払いをすることになり、膨大な支出を要求されることになるため、固定残業代の運用については、しっかりとした知識をもとに行う必要があります。

そもそも、固定残業代の定めは労基法上、直ちに無効となるものではありませんが、判例が固まりきっていないため、あやふやな方法でやると、敗訴リスクが付きまとうこととなります。現在、固定残業代の定めを有効とするには、①通常の労働時間に対する賃金と固定残業代の金額が明確に区別できる形で支払われていること、②固定残業代の支払いが実質的にも残業代の支払いとみれるだけの金額になっていること、が最低限必要となります。これだけで大丈夫というものではありませんので悪しからず。

この2つの条件が満たされていない場合にはほぼ無効となるかと思えます。

したがって、固定残業代を有効に利用するには、結局のところ、①労働契約書には明確に固定残業代の金額と固定残業代に含まれる残業時間分を明記すること、そして、②残業時間は毎月給与明細に記載し、固定残業代に含まれる残業時間分を超えていないことが従業員に分かるようにすること、③固定残業代を基本給に比べて多額にしすぎないこと、が少なくとも要求されています。

企業側からすれば、未払残業代は裁判では付加金請求の対象であり、敗訴した場合には、2倍の金額の支払いを請求されることを肝に銘じ、雇用契約書や就業規則の定めを確認し、慎重に取り扱う必要があると言えます。

もし、具体的にお困りのことがあれば、お近くの弁護士までお気軽にご相談ください。三重弁護士協同組合青年部会では、今後も皆様にとって有益な情報を発信して参りたいと思います。

以上