

POINT 賃金が減額となる可能性のある歩合給制導入の有効性と労働基準法38条の2第1項にいう事業場外みなし労働時間制の適用範囲は？

【あらまし】

①B社は商工ローン会社であったが、従前の給与制度を改め、基本給を減額して顧客の件数および貸出残高に応じて手当を支給するという歩合制を導入することにした。その結果、Aらが受領した賃金は従前より減少した。Aらは営業社員で毎朝午前8時15分の朝礼に出席後、外勤勤務に出、基本的には午後6時までには帰社しその後営業所の掃除を行うようになっていたが、B社では労働時間の算定が困難であるとして労働基準法38条の2第1項を適用して事業場外みなし労働時間制に基づき労働時間を計算していた。

②これらに対し、Aらは新給与制度の導入は賃金を使用者から一方的に減額するもので、歩合給制の導入及びこれに伴う基本給の減額は無効であるとして、従前の基本給との差額の支払を求めた。

③Aらの請求に対してB社は歩合給制の導入は不況下での会社存続と従業員の可動性を高めるために必要性があり、かつ顧客手当、営業手当の新設による代替措置が採られているので新給与制度の導入への変更は有効であると主張した。

【結果】

基本給減額分の請求については、歩合給制の導入には合理的な理由があり、Aらは減額された賃金を受領しており減額時に減額を拒絶した事情も認められないので、基本給の減額については黙示に承諾していたと言ふべきであるとして、Aらの請求が認められなかった。事業場外みなし労働時間の適用については、会社がAらの労働時間を算定することが困難であるということはできず、労働基準法38条の2第1項の事業場外みなし労働時間の適用を受けることはないとして、実労働時間の算定に基づく賃金の支払いを求めたAらの請求が認められた。

歩合給制が導入され、これに基づく賃金が支給された後も、Aらを含む従業員から苦情や反対意見が述べられた事情はうかがわれず、むしろ歩合給制導入を歓迎する者もいたのであるから、Aらは導入を認識し、歩合給制に基づいて計算された賃金を導入することにより、歩合給制導入を黙示していたというべきである。基本給の減額についても、使用者が一方的に賃金を減少させることは認められないが、Aらは減額された賃金を受領しており黙示に承諾していたというべきである。労働基準法38条の2第1項の趣旨は、本来使用者が労働時間を把握し、これを算定する義務があるところ、事業場で労働する場合にはその労働の特殊性から、このような義務を認めるのは困難を強いることになるからみなし規定による労働時間の算定を規定したものである。したがって、本条の適用を受けるのは、労働時間の算定が困難な場合に限られる。

【要点】

【アドバイス】

平成26年1月24日、最高裁で初の事業場外労働に関する判決が出ました。阪急トラベルサポートの添乗員が、事業場外労働によるみなし労働の適用を受けるか否かが争われた事件でしたが、結果、「添乗員の勤務状況の把握が難しいとはいえない」として、みなし労働時間制の適用は認められず、会社が敗訴しています。

一昔前は、携帯等がなく、外勤の従業員との連絡が困難という理由から、事業場外労働が適用になるケースも多かったのですが、今の時代、従業員と連絡がつかず、業務の指示ができないといった事情はほぼなく、事業場外みなし労働時間制の適用は、大変ハードルが高くなっています。

このレポートは、実際の事例をもとに、何が紛争のポイントなのか？また紛争を事前に防ぐための事業主としてすべきことなどを簡潔にまとめました。是非参考になさってください。

神田社会保険労務士事務所

〒274-0816 千葉県船橋市芝山1-31-7 A-105

電話 047-496-0600 FAX047-496-0601

mail: info@kandasr.com

<http://kandasr.com>