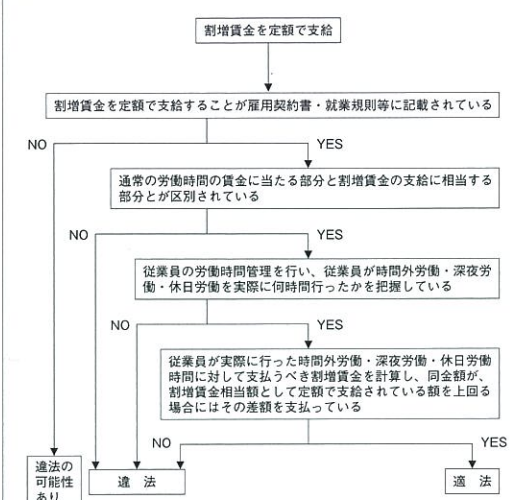


- ★本書は、経済的な加除(さしかえ)式書籍です。
- 法令改正などに対応して発行される追録(低価格)をさしかえるだけで、常に最新内容になり、その都度、新しい書籍を購入する必要がありません。
  - 改正にならない部分はそのまま利用できますので、資源保護につながり環境にも配慮しています。
  - ご希望により、さしかえ作業の無料サービスをうけたまわります。

○割増賃金を定額で支給するとき

フロー&チェック

労務管理確認フロー



労務状況チェック	妥当性
CHECK 1 割増賃金を定額で支給しているが、割増賃金を定額で支給することが雇用契約書や就業規則に記載されていない。	△

参考判例

○学生寮の管理人として勤務していた労働者に対する管理職手当について、その趣旨が不明確であり、管理人の時間外労働等に対応したものといえないとして、管理職手当が労働者の時間外労働、深夜労働、休日労働を補填するものとするはできないとした事例(大阪地判8・10・2労判706・45)。

CHECK 2

通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金の支給に相当する部分が区別されておらず、支払われている賃金のうち、いくらが割増賃金の定額支給に相当するかが分からない場合、労働者が実際に行った時間外労働・深夜労働・休日労働に対する割増賃金を別途支払わなければ労基法違反になります。

割増賃金を定額で支給することが雇用契約書や就業規則に記載され、時間外労働・深夜労働・休日労働に対する割増賃金を定額で支給することが労働者との間の雇用契約の内容になっている場合であっても、労働者に支払う賃金のうち、通常の労働時間に対する賃金に相当する部分と割増賃金の支給に相当する定額部分とが区別されていなければ、何時間分の時間外労働・深夜労働・休日労働に対する割増賃金が定額で支給されているのかが分かりません。高知県観光事件(最判平6・6・13労判653・12)は、労働者に支給されていた歩合給の額が、「通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別することもできないものであった」として、歩合給の支給によって労基法37条に規定する時間外及び深夜の割増賃金が支払われたとすることはできないと判示しました(⇒[参考判例](最判平24・3・8)に同旨)。

組見本 (B5判縮小)

CHECK 2	支払っている賃金のうち、いくらが割増賃金の定額支給に相当するかを従業員に知らせていない。	×
CHECK 3	割増賃金を定額で支給しているのに、従業員が実際に何時間、時間外労働・深夜労働・休日労働を行ったか把握していない。	×
CHECK 4	割増賃金を定額で支給しているが、従業員が実際に行った時間外労働・深夜労働・休日労働に対し支払うべき割増賃金が、定額支給額を上回る場合には差額を支払っている。	○

CHECK 1

割増賃金を定額で支給することが雇用契約書や就業規則に記載されていない場合、定額で支給される手当等が時間外労働・深夜労働・休日労働の対価であるとはいえないとして、労働者が実際に行った時間外労働・深夜労働・休日労働に対する割増賃金を別途支払わなければ労基法違反になる可能性があります。

職務手当、営業手当等の名称で、割増賃金を定額で支給している会社は多くあります。

しかしながら、定額で支給する手当等が時間外労働・深夜労働・休日労働に対する割増賃金の支給であると認められるためには、同手当等の支給が時間外労働・深夜労働・休日労働の対価であることが明確であり、手当等がこれらの労働に対する割増賃金の支給としてなされるものであることが労働者との間の雇用契約の内容となることが必要です(⇒[参考判例](大阪地判8・10・2))。このため、割増賃金を定額で支給するためには、定額で支給される手当等が時間外労働・深夜労働・休日労働に対する割増賃金の支給であることを雇用契約書や就業規則(⇒[書式])上明らかにしておく必要があります。手当等が時間外労働等に対する対価であることが明確でない場合には、労働者が実際に行った時間外労働・深夜労働・休日労働に対する割増賃金を別途支払わなければ労基法違反になる可能性があります。

にしておくことが望ましいでしょう(⇒[書式])。

書式

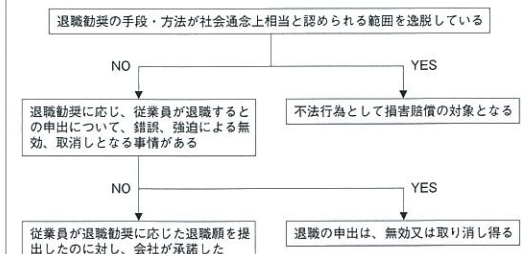
○就業規則(割増賃金を定額で支払う場合)

(職務手当)  
第○条 職務手当には、第○条に基づいて計算される○時間分の時間外勤務手当に相当する、時間外勤務手当、休日勤務手当及び深夜勤務手当が含まれるものとする。  
2 社員が、第○条に基づき、ある月に、時間外勤務、休日勤務又は深夜勤務を行った場合であって、第○条に基づいて計算される時間外勤務手当、休日勤務手当又は深夜勤務手当が同月の職務手当を超える場合には、会社は、当該社員に対し、その差額を支給する。

○退職勧奨を実施するとき

フロー&チェック

労務管理確認フロー



フローとチェックで視覚的にわかる!!

貴社の労務管理は適正ですか?

フロー&チェック

労務コンプライアンスの手引

編集 労務管理法令遵守研究会  
[代表] 伊藤 昌毅(弁護士)

[委員] 峰 隆之(弁護士)  
今津 幸子(弁護士)  
中井 智子(弁護士)

◆労務管理をする上で判断に迷いやすいケースを取り上げ、その労務状況が妥当か否かを端的に示した上でわかりやすく解説しています。

1項目の構成

【労務管理確認フロー】

そのケースについて、基本的な労務管理の考え方をフローで示しています。

【労務状況チェック】

想定される労務状況を例示し、「○」「△」「×」で妥当性を示しています。

【CHECK】

【労務状況チェック】において示された判断を基に、労務管理上の問題点や改善のポイントを解説しています。適宜、参考となる判例や書式も掲載しています。

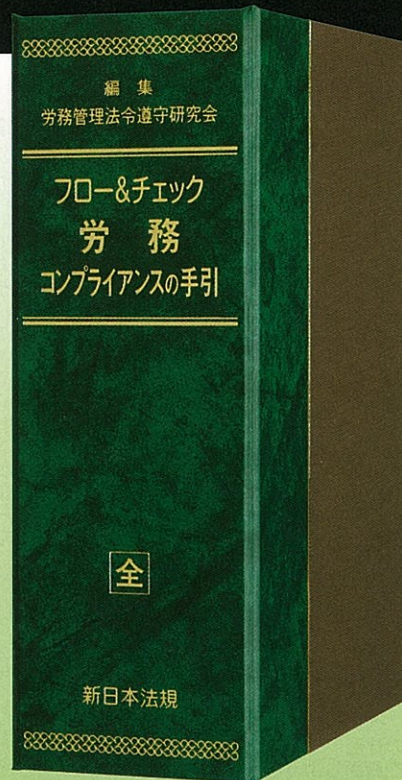
◆人事労務に関する法律問題に精通した弁護士が編集した信頼できる確かな内容です。

0120-089-339 受付時間/8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)  
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>  
E-mail [eigy@sn-hoki.co.jp](mailto:eigy@sn-hoki.co.jp)

加除式・B5判・全1巻・ケース付・総頁1,438頁  
定価12,100円(本体11,000円)送料730円

■加除式書籍は、今後発行の追録(代金別途)と併せてのご購入となります。

●バインダー方式によりさらに使いやすくなりました。(特許第3400925号)





# 掲載内容

## 第1章 募集・採用

- 性別や年齢によって異なる募集・採用条件を設けるとき
- 応募者の思想・信条を理由として採用を拒否しようとするとき
- 応募者が反社会的勢力と関係があることを理由として採用を拒否しようとするとき
- 応募者の身体・精神の健康面に不安があることを理由に採用を拒否しようとするとき
- 会社の業績悪化を理由として採用内定(又は内々定)を取り消そうとするとき
- 採用内定者の経歴が虚偽であったことを理由として内定を取り消そうとするとき
- 採用内定者の非行行為を理由として内定を取り消そうとするとき
- 採用内定者を入社前に研修に参加させようとするとき
- 採用内定者を自宅待機させようとするとき
- 採用内定を辞退した者に対する損害賠償請求の可否
- 身元保証人に対して損害賠償を請求しようとするとき
- 試用期間を延長しようとするとき
- 試用期間満了後に本採用を拒否しようとするとき
- 入社後の実際の労働条件が、採用時に提示した労働条件と同じでないとき

## 第2章 就業規則

- 就業規則の作成義務が発生する場合
- 就業規則が労働契約の内容となる場合
- 就業規則を従業員に不利益に変更し、従業員にその効力が及ぶ場合
- 就業規則の規定と異なる個別労働契約の有効性
- 従業員の賃金の引下げに当たった個別合意のほか就業規則の変更の要否

## 第3章 賃金・退職金等

### 第1 賃金

- 外貨での賃金支払の可否
- ストックオプションでの賃金支払の可否
- 賃金の口座振込が可能となる場合
- 従業員が賃金債権を譲渡した場合、又は賃金債権が差し押さえられた場合の対処方法
- 従業員の代理人又は使者への賃金支払の可否
- 賃金と損害賠償金を相殺しようとするとき
- 多く払い過ぎた賃金を次期の賃金から控除しようとするとき
- 賃金から控除できる場合
- 遡及してベースアップを実施した場合における、ペーパー協定締結前の退職者への差額分支給の要否
- 賃金を減額しようとするとき
- ストライキを行った場合の賃金・賞与の取扱
- 天災により就労不能となったために休業した場合の賃金・賞与支払の要否
- 賃金が支払われない場合の従業員の救済制度
- 従業員が遅刻時間分に相当する時間外労働を行った場合の割増賃金支払の要否
- 指示がないのに行った従業員の時間外労働に対する割増賃金支払の要否
- 割増賃金を定額で支給するとき
- 年俸制の従業員から残業手当を請求されたとき

## 第2章 賞与

- フレックスタイムにおける労働時間の貸借制の可否
- 賞与を減額することの可否
- 賞与を支給した翌日に退職届が提出されたとき
- 賞与支給日が定年退職日の翌日である場合に、定年退職者から賞与を要求されたとき
- 賞与の計算・査定において産前・産後休業、育児・介護休業の取得を理由にマイナス評価(賞与の不支給や賞与額の減額等)をすることの可否

### 第3 退職金

- 退職金の支払時期
- 退職金から貸付金を控除・相殺することの可否
- 同業他社に転職した者に対して退職金を減額することや支給しないことの可否
- 懲戒解雇した者に対して退職金を減額することや支給しないことの可否
- 退職後に懲戒解雇事由が判明した場合に、当該(退職した)従業員に対して退職金の返還を求めようとするとき
- 従業員が死亡した場合の未払賃金や死亡退職金の支払先

## 第4章 労働時間・休憩

### 第1 労働時間

- 法定時間外労働をさせるとき
- 特例事業の該当の届出を行うとき
- 36協定を結ぶに当たり過半数代表者を選出するとき
- 有害業務に従事させるとき
- 年少者に労働を命じるとき
- 変形労働時間制で所定外労働を命じるとき
- 1年単位の変形労働時間制を実施するとき
- フレックスタイム制を導入するとき
- 事業場外のみなし労働制を実施するとき
- 専門業務型裁量労働制を実施するとき
- 企画業務型裁量労働制を実施するとき
- 管理監督者として労働時間管理しようとするとき
- 始業時間前の着替え、用具点検等(始業時間前準備行為)を命じるとき
- 一定の範囲内の労働につき基本給が変動しない制度を導入するとき
- フレックスタイム制、裁量労働制の適用を受ける者が休日労働をするとき
- 災害等の非常時に時間外・休日労働を命じるとき
- 長時間労働抑制の観点から一定の時刻以降の就業を禁止しようとするとき
- 労働時間の把握方法を自己申告の方式で行うとき
- 異なる事業場における副業(アルバイト)を認めようとするとき

### 第2 休憩

- 一斉ではなく各人ごとに休憩を取らせるとき
- 所定休憩時間に休憩を与えることができなかったとき
- 休憩時間中の外出を制限しようとするとき
- 休憩時間中に来客対応や電話当番を命じるとき
- 自動車運転者に休憩時間を取らせるとき
- 育児時間の請求があったとき
- 休憩時間中の行動に制限をかけようとするとき
- 分割した休憩を与えようとするとき

## 第5章 休日・休暇・休業

### 第1 休日

- 休日出勤させるとき
- 休日に出張先への移動を命じるとき
- 休日の振替を行うとき
- 休日出勤した日から一定期間内に上司の承認により代休を取得させるとき
- 建設業等において「雨の日」を休日扱いとするとき
- 法定外休日に出勤を命じるとき
- 休日をまたいで労働を命じた場合の休日割増計算を行うとき

### 第2 年次有給休暇

- 就業規則や契約書に年次有給休暇の定めのないパートタイマーから有給休暇の申請があったとき
- 有給休暇の申請は1週間前までに行うこととする規定を設けようとするとき
- 有給休暇の申請時に取得理由を申告するルールを設けるとき
- 病欠した従業員から事後的に年休取得への振替を求められたとき
- 従業員から1時間単位の年次有給休暇の申請があったとき
- 夏の電力逼迫時期に休業するが、その際、従業員が計画年休として年次有給休暇をとった形としたいとき
- 年次有給休暇を取得中の従業員を、年休日当日に呼び出して出勤させたとき
- 年休の買上げを行うこととしたいとき
- 年休権がまだ発生していない従業員がいる職場で計画年休を実施しようとするとき
- フレックスタイム制適用者が年次有給休暇を取得した際の所定外賃金を計算するとき

### 第3 育児休業・介護休業等

- 期間の定めのある雇用契約を結んでいる者から育児・介護休業の申出があったとき
- 子の看護休暇につき一定の者による取得を制限しようとするとき
- 育児や介護を行う従業員から時間外労働・深夜労働制限の請求を受けたとき
- 短時間勤務制度の適用対象者を一定の範囲の者に限定しようとするとき
- 育児休業期間の変更をしようとするとき

## 第6章 人事

### 第1 配置転換

- 現地採用の従業員を他の事務所に配置転換するとき
- 営業職に長期間従事した従業員を他職種に配置転換するとき
- 内部通報を行った従業員を配置転換するとき
- 家族を介護している従業員を遠隔地に配置転換するとき
- 退職勧奨を拒否した従業員を配置転換するとき

### 第2 出向

- 作業ミスをした従業員を教育目的のため出向させるとき
- 出向期間の途中で出向者を出向元に復帰させるとき
- 復職を前提としない出向をさせるとき
- 親会社の従業員を子会社の役員として出向させるとき
- 自社の従業員全員を他社に出向させるとき

### 第3 転籍等(会社分割を含む)

- 従業員を新労働条件にて他社に転籍させるとき
- 事業譲渡に伴い転籍の対象となる従業員が転籍の同意をしないとき
- 転籍先企業が従業員の受入れ拒否をしたとき
- 会社分割に伴って労働契約承継法に基づき従業員を承継させるとき

## 第4 休職・復職

- メンタルヘルスの不調と思われる従業員に対して医師の診断を受けさせるとき
- メンタル疾患で休職していた従業員が復職するとき
- 罹患により休職していた従業員が復職時に従前の職務に従事できないとき
- メンタル疾患で休職していた従業員が復職後短期で再びメンタル疾患により休むようになったとき

## 第5 降格

- 従業員を降格するとき
- 従業員を降格(資格等級の引下げ)するとき

## 第7章 服務規律・賞罰等

### 第1 服務規律

- PCの私的利用を禁止するとき
- 従業員が身だしなみ規定に違反したとき
- 従業員が社を誹謗中傷する内容をブログに書いたとき
- 従業員が内部告発をしたとき

### 第2 ハラスメント・いじめ

- あらかじめ会社が備えておくべきセクシュアルハラスメントの対応
- 社内でセクシュアルハラスメントの訴えがあったとき
- パワーハラスメントの概念
- 社内でパワーハラスメントの訴えがあったとき
- セクハラ行為者を懲戒処分するとき

### 第3 賞罰

- 就業規則において懲戒事由が周知されていないとき
- 懲戒処分の従前の取扱いを変更するとき
- メンタルヘルス問題に起因する無断欠勤をした従業員を懲戒処分するとき
- 企業情報を漏洩した従業員を懲戒処分するとき
- 私生活上の非行(犯罪行為)を犯した従業員を懲戒処分するとき
- 懲戒処分後に新たに非違行為が判明したとき
- 本人の弁明を聴かないで懲戒処分を行うとき
- 懲戒処分が決まるまでの自宅待機をさせるとき
- 懲戒処分対象者に対する事情聴取をするとき

## 第8章 安全衛生・労働災害

### 第1 安全衛生

- 入社時のH1Vウィルスの検査の可否
- 従業員が定期健康診断を受診しないとき
- 安衛法における健康管理体制に関する法規制
- 行政法令を遵守した会社が安全配慮義務違反に問われるとき
- 従業員が長時間労働による精神疾患を発症したとき
- 職場のメンタルヘルスケアについて安全配慮義務違反に問われるとき
- 長時間労働をした従業員に対して医師の面接指導を受けさせるとき
- メンタル疾患に罹患した従業員が試し出勤制度を利用するとき
- メンタルヘルス対策と健康情報を取り扱うとき

## 第2 労働災害

- 出張中の従業員がけがをしたとき
- 通勤途上に従業員がけがをしたとき
- 脳血管疾患及び虚血性心疾患の労災認定の流れ
- 長時間労働に係る精神障害の労災認定の流れ
- セクシュアルハラスメントに係る精神障害の労災認定の流れ
- パワーハラスメントに係る精神障害の労災認定の流れ
- 労災保険給付がなされた場合における会社の損害賠償責任が発生するとき
- 虚血性心疾患による死亡事案における会社の損害賠償認定の流れ
- 長時間労働による精神疾患発症事案における会社の損害賠償認定の流れ

## 第9章 労働組合(ユニオン)

- ユニオン・ショップ協定を締結している企業内の労働組合を脱退した従業員が社外の労働組合(ユニオン)に加入したとき
- 従業員1名が加盟した社外の労働組合(ユニオン)から掲示板利用等企業内の労働組合と同様の便宜供与を要求されたとき
- 解雇した従業員が解雇後に加入した労働組合(ユニオン)から団体交渉を申し入れられたとき
- 業務委託契約を結んでいる業務受託者が加入した労働組合(ユニオン)から団体交渉を申し入れられたとき
- 労働組合から申入れのあった団体交渉に応じて、これを開催するとき
- 労働組合から申入れのあった団体交渉を拒否するとき、また交渉決裂により交渉の打ち切りを通告するとき
- 組合役員・組合活動家に対する解雇を行うとき
- 労働協約で定められている労働条件を変更するとき
- 労働組合からストライキの通告を受けたとき
- 従業員から不当労働行為だと言われたとき

## 第10章 退職、定年延長・再雇用

### 第1 退職

- 希望退職を実施するとき
- 退職勧奨を実施するとき
- 従業員から退職願の撤回があったとき
- 早期退職優遇制度による退職を申し出た従業員を慰留するとき
- 懲戒解雇事由の該当が疑われる従業員から退職届が提出されたとき
- 退職後に懲戒解雇事由が発覚したとき
- 退職後の同業他社での就業を制限するとき
- 退職後の企業秘密の漏洩を防止するとき
- 退職した管理職が部下の従業員の引き抜きを行ってきたとき
- 退職する従業員から会社制度による貸付金を回収するとき
- 精神疾患で休業している従業員に代って家族が書いた退職届が提出されたとき

### 第2 定年延長・再雇用

- 定年年齢を引き下げるとき
- 一部の職種の定年年齢を引き上げることに伴って職種別定年制を実施するとき

- 事業場別に異なる定年を定めるとき
- 病気休職中の従業員が定年年齢に達したとき
- 定年後に従業員を再雇用するとき
- 定年後再雇用の対象者を制限するとき
- 経営不振から定年後再雇用の運用を一時中止するとき

## 第11章 解雇・雇止め

### 第1 解雇

- 有期契約の従業員を契約期間の途中で解雇するとき
- 失踪して所在不明の従業員を解雇するとき
- 能力不足・成績不良を理由に解雇するとき
- 勤務態度不良や協調性に欠ける従業員を解雇するとき
- 私傷病休職後に障害が残った従業員を解雇するとき
- 犯罪で逮捕・勾留されている従業員を解雇するとき
- 社内で不倫関係を理由に解雇するとき
- 生産性向上や利潤追求を目的に人員整理をするとき
- 事業縮小に伴う余剰人員の整理解雇を行うとき
- 労災により休業中の従業員を解雇するとき
- 労働条件の変更に応じない従業員を解雇するとき
- 無断欠勤・遅刻・早退を繰り返す従業員を解雇するとき
- 職場での異常な言動が見られ精神疾患が疑われる従業員を解雇するとき
- 多重債務に陥った従業員を解雇するとき
- 他社での兼業が発覚した従業員を解雇(普通解雇又は懲戒解雇)するとき
- 経歴詐称で懲戒解雇するとき
- 取引先からの不正受給を理由として懲戒解雇するとき
- 従業員を即時解雇するとき

### 第2 雇止め

- 更新を重ねた有期労働契約の従業員を雇止めするとき
- 正社員の削減に先立って有期労働契約の従業員を雇止めするとき
- 人員削減のため有期労働契約の従業員の一部のみを雇止めするとき
- 期間1年で5年間を更新上限とする有期労働契約の従業員を4年で雇止めするとき
- 更新に際し、これまでは無かった5年間を更新上限とする条項を入れることを拒否する有期労働契約の従業員を雇止めするとき
- 更新に際して賃金の引下げにに応じない有期労働契約の従業員を雇止めするとき
- 労災による病気休業中の有期労働契約の従業員を雇止めするとき

## 索引

- 事項索引
- 判例年次索引

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

## 新日本法規出版株式会社

本社 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号  
東京本社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番  
仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2  
東京支社 〒162-8407 東京都新宿区市谷砂土原町2丁目6番地  
関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1

名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号  
大阪支社 〒540-0037 大阪市中央区内野町2丁目1番12号  
広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号  
高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号  
福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号  
(2020.10) 622-1④

