

Q361. 運送業を営む会社において、配送手当、長距離手当、業務手当、特別手当等の手当の支払は、残業代（割増賃金）の支払として認められますか。

運送業を営む会社においては、日当のほか、配送手当、長距離手当、業務手当、特別手当等の手当が支払われていることがあります。これらの手当の支払は、残業代（割増賃金）の支払として認められるのでしょうか。

まず、配送手当、長距離手当、業務手当、特別手当といった名称の手当は、その日本語の意味を考えた場合、直ちに残業代の支払と評価することはできません。これらの手当が残業代の支払と評価されるためには、最低限、賃金規程にその旨明記して周知させておくか、労働条件通知書等に明記して就職時に運転手に交付しておくなどが必要となります。「口頭で説明した。」では、勝負になりません。

これらの手当が残業代（割増賃金）の趣旨で支払われていることが客観的証拠からは読み取れない場合は、新たに同意書、確認書等を作成したり賃金規程を変更したりして、これらの手当が残業代（割増賃金）の趣旨で支給されるものであることを明確にする必要があります。

もっとも、配送手当、長距離手当、業務手当、特別手当といった名称の手当を残業代（割増賃金）の趣旨で支払う旨の規定があったとしても、裁判では、実質的には残業代（割増賃金）の支払として認められないと判断されるリスクが残ることは否めません。「時間外勤務手当」「休日勤務手当」「深夜勤務手当」といった名称であれば、実質的にも残業代（時間外・休日・深夜割増賃金）の趣旨で支払われる手当と認めてもらいやすくなりますので、残業代（時間外・休日・深夜割増賃金）の趣旨で支払われる手当は、できる限り「時間外勤務手当」「休日勤務手当」「深夜勤務手当」といった名称で支給すべきと考えます。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

代表弁護士 藤田 進太郎