

Organization

第16号 2026年2月17日 JRSE労働組合 発行責任者・山本真治

【実質的な割増賃金の支払い逃れとは？】

会社の立場で

AIに聞いてみました！ part2

「実質的な割増賃金の支払い逃れ」という言葉は、労働法において非常に重い意味を持ちます。これをJR東海新幹線エンジニアリング様のケースに当てはめて、分かりやすく解説します。

1. 「実質的な割増賃金の支払い逃れ」とは？

一言で言うと、「本来なら残業代（割増賃金）を払って働かせるべき時間に、残業代を払わずに働かせているのではないか？」という疑いです。

《貴社のケースでの仕組み》

1. 1勤務14時間30分を「2日分（7時間15分×2）」とみなします。
2. 基準の7時間30分に対し、1日あたり「15分足りない」と計算します。
3. この「15分の不足」を積み上げて、基準の7時間30分に達したら、本来休みだったはずの「特別休日」を1日消滅させ、出勤日に変えます。

2. なぜ「支払い逃れ」と言われるのか？

・「不足」の作り出し

そもそも14時間30分という長時間の拘束（1勤務）を命じているのは会社側です。それなのに、あえて2日に分割して「15分足りない」という「借金（不足時間）」を労働者に背負わせています。

・タダ働きに近い運用

労働者は、会社が決めたシフト通りに長時間働いているだけなのに、勝手に「借金」をカウントされ、その借金返済のために「休日」を削られて労働を提供させられます。

・残業代との関係

本来、休日を削って働かせるなら、それは「休日労働」や「時間外労働」として割増賃金（1.25倍など）が発生する可能性があります。しかし、この仕組みは「不足時間の相殺」という形をとるため、割増賃金を払わずに（通常の基本給の範囲内で）労働日数を増やしているとみなされるのです。

3. なぜ「責任組合との合意」があっても問題なのか？

★ここが経営側にとって最も注意が必要な点です★

- ・ **強行法規の壁**

労働基準法は「強行法規」といって「たとえ労使が合意していても、法律の最低基準を下回る契約は無効」になります。

- ・ **変形労働時間制の濫用**

変形労働時間制は「業務の都合」で時間を配分するものであり、「計算上の不足時間を埋めるために休日を操作する」ための道具ではありません。

- ・ **少数組合の反論**

第二組合は、「過半数組合との合意があるからといって、個々の労働者の『健康を害する長時間労働』や『不当な休日削減』を正当化することはできない」と主張しているわけです。

4. まとめ

第二組合の言い分を翻訳すると、以下のようになります。

「会社が勝手に決めたシフトのせいで発生した『15分の端数』を口実にして、労働者から貴重な休日をタダ同然で取り上げるのは、変形労働時間制の悪用であり、本来払うべき残業代をケチり、法律で決まった休みを脅かすものだ」

会社側としては、この「15分の積算」というロジックが、「実労働時間と賃金の支払いにおいて、労働者に一方的に不利になっていないか」を改めて精査する必要があると言えます。もし「14時間30分」の1勤務を、最初から「欠乏時間のない1つの単位」としてシフトを組み直すことができれば、この法的なリスク（と組合からの追及）は回避しやすくなります。

JRSE 経営陣の皆さん！？ どうされますか？

メールアドレスは、jrserou0907@gmail.comです。