

経営者のための法律相談Q&A その48

固定残業代制の有効性について

1 固定残業代制とは

固定残業代制とは、労基法が定める割増賃金の計算方法ではなく、予め定額の残業代を定めておき、毎月その残業代を支払う制度をいいます。

この固定残業代制、会社の側から見れば、毎月必要となる人件費を予想、把握することができることから（残業代込みの人件費の予算化）、これを採用している企業も少なくありません。

しかし、固定残業代は、従業員の側から見れば、どれだけ残業を強いられ、でも定額の残業代しか支払われないとの誤解を生じさせることになり、結果的にサービス残業を助長したり、残業代が基本給に含まれているとされることにより実質的な基本給の引き下げにもなりかねません。

そのため、裁判例においても、固定残業代制が有効と認められるための要件として、

①残業代の部分と所定内賃金の部分との区別が明確であること、②時間外労働との対価としての性質を有していること、③実際の残業時間に応じた割増賃金の額が固定残業代を上回った場合には「差額を支給する」旨を明示す

ること、といった厳格な要件が要求されています。

2 明確性の要件

例えば、基本給の中に固定残業代を組み入れているような場合（いわゆる、基本給組入型の固定残業代）、仮に使用者と従業員との間で合意があったとしても、基本給と固定残業代が明確に区分されていないとして、使用者側の主張が排斥されるケースが考えられます。

この場合、既に支払った賃金は全て基本給としての支払いとみなされ、別途労基法の定める割増賃金の計算方法に従った形で残業代の支払い義務が生じることになります。

なお、こうした基本給組入型においても、労働条件通知書に「基本20万円※時間外労働40時間の固定割増賃金4万5000円を含む」などと明確な区分がなされている場合には、明確性の要件を充たすとする裁判例もあります。

3 対価性の要件

先述の基本給組入型に対して、固定残業代が基本給と区分されており一定

の手当として支給される場合（いわゆる、手当型の固定残業代）は、一応は基本給と手当という形で区分がされていることから明確性の要件を充たすこととなります。

しかし、形式上は残業代の形で支払われている、実際には残業代以外の趣旨で支払われている場合には残業代の支払いとはいえないため、このような場合には対価性の要件を欠くこととなります。

したがって、まずは就業規則や雇用契約書、労働条件通知書などに残業代の趣旨で支給することを明示しておくことが必要となります。

その上で、業務内容や支給額などに照らして、支給の実質においても残業代の趣旨で支払われたものであることが要求されることとなります。

4 差額精算の要件

固定残業代はどれだけ残業をしても、固定額以上の支払いを拒絶することができる制度ではありません。

したがって、労基法の計算に従った残業代の額が固定残業代を上回った場合には、差額分の残業代を支払うことはもちろん、予めその旨を明示する必要があります。

5 最後に

固定残業代制を巡る昨今の裁判例は

多数あり、判断をする裁判所によって若干のニュアンスの違いはあるものの、これまで述べたとおり、固定残業代制が有効とされるための要件が厳格なものであることは間違いありません。

したがって、固定残業代制による残業代支払いを行う場合には、形式、実質において後日のトラブルが生じないような制度構築が必要となります。

現在、会社で固定残業代制を採用しているが、後々の問題がないか不安がある方は是非ご相談いただければと思います。

（本稿担当 中岡 正薫）



弁護士法人あすか 東広島事務所
〒739-10025

東広島市西条中央7丁目三番三五号

東広島商工会議所会館3階

☎49317100 ☎49317101

弁護士 福田浩・今田健太郎・上梶裕章・

谷脇裕子・加藤拓之・鈴木謙治・

中岡正薫・中江詩織・大橋真人・

辻直樹