



## Vol.66

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所  
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

### ★定額残業代に対する逆風(3)

定額残業代の性質についても、非常に厳しい判断が示されています。

企業によっては、営業手当や役職手当などの形で残業代を支払っている場合がありますが、以下の裁判例によりますと各種手当は多くの場合定額残業代の性質を否定される可能性があります。

しかし、例えば従業員が営業職や特定の役職に就き、一定の時間外労働が想定できる場合に、企業が一定時間数の時間外労働に対する割増賃金を営業手当や役職手当として支払うことは何ら問題ないはずで、下記の裁判例は非常に硬直的な考え方にもとづくものであり、このような裁判例が多数を占めるようになれば、定額残業代制度の設計の裁量は非常に狭まります。これらの判決によると、全従業員に一律に一定の定額残業代を、しかも名称はシンプルに残業手当と設定しないといけなくなりかねません。

#### アクティリンク事件(東京地裁平成24年6月29日判決)

「(イ)これを本件についてみるに、証拠(甲28, 原告ら本人, 被告代表者本人)によれば、営業手当は、売買事業部の従業員が顧客と面談する際にかかる諸経費をまかなう趣旨を含んでいたこと、被告では業務部の従業員も時間外労働に従事しているにも

かかわらず、業務部の従業員に営業手当は支払われておらず、これと同趣旨の別の手当が支払われているわけでもないこと等の事実を認めることができる。これらの事実にかんがみれば、営業手当は、営業活動に伴う経費の補充または売買事業部の従業員に対する一種のインセンティブとして支給されていたものとみるのが相当であり、実質的な時間外労働の対価としての性格を有していると認めることはできない。」

コメント)

アクティリンク事件では、裁判所は、営業手当は諸経費を賄う趣旨であったのであるから、時間外労働の対価としての性格を有していないと認定しています。しかし、営業手当が諸経費を賄う趣旨であれば、売上や面談回数や諸経費の内容によって金額が変動して然るべきですが、アクティリンク事件では、企業は一定時間の時間外労働に相当する営業手当を支払っているにすぎません。被告代表者本人が営業手当は諸経費を賄う趣旨を含んでいたと供述したと認定していますが、本当に代表者が理解して供述したのか疑問があり、この判断には疑問が生じます。また、業務部の従業員に営業手当を支払っていないことを時間外労働の対価としての性格を有していないことの理由の一つとしていますが、一部の職種の従



## Vol.66

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所  
東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

### ★定額残業代に対する逆風(3)

業員にのみ定額残業代を支払う事自体は何らおかしいことではなく、意味がよくわかりません。

#### ワークフロンティア事件(東京地裁平成24年9月4日判決)

「新賃金規程において、管理職手当は割増賃金の算定基礎に含まれないと規定されている(10条, 13条)から算定基礎賃金とはならないとも主張するが、被告の当該主張が、就業規則によって割増賃金の算定基礎とならない除外賃金を自由に創設できるとする趣旨であれば、そもそも主張自体失当というべきであるし、管理職手当が割増賃金としての意味を有するとの主張(新賃金規程13条2項)であれば、管理職手当がその職責に応じて支給されるものであること(13条1項)との関係で、前記イにおいて報償手当について説示したところ

(向井註「業績ないし功績に対する報酬としての部分と、時間外労働等に対する割増賃金としての部分とを区別することができないものと言わざるを得ない)がそのまま妥当するというべきであるから、いずれにしても、被告の主張は採用することができないと言わなければならない。」

コメント)

管理職になればその職責に応じて労働時間が増える場合があります。その場合、管理

職に対し、管理職手当として定額残業代を支払うことはまま見受けられます。ワークフロンティア事件で裁判所は、管理職手当は職責に応じて支払う部分と時間外労働の対価として支払う部分が分かれていないので時間外労働の対価としての性格を認めないと判断しました。私は、管理職手当を上記2つの性格に分けて支払っている事例を見たことも聞いたこともありません。かりに裁判所の言うとおりに、管理職手当を2つの性格に分けて支払えば、また「管理職手当のうち、時間外手当の性格を有するとされている部分は、実際の管理職の職務に伴う時間外労働時間数などを考慮に入れて設定しておらず、時間外手当の性格を有していない」などと批判し時間外手当の性格を認めない気がします。とにかく定額残業代は気に入らない、なるべく認めたくないという結論が先行している気がしてなりません。私の被害妄想で済めばよいのですが、裁判所はどんどん現実からかけ離れた判断をしているような気がしてなりません。

お気軽にご相談下さい(10:00~17:00)

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail: mukai@kanou-law.com

HP: <http://www.labor-management.net/>