



弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.76

★給与明細と定額残業代制度

「未払残業代請求対策をしなければいけない」、「しかし、現状の賃金を前提として割増賃金を支払えば、会社は立ち行かなくなる」ことから、企業が定額残業代制度を導入することがあります。

しかし、形式的に定額残業代制度を導入しても、実際に従業員に説明し、同意書面をもらい、労働時間を算定し、場合によっては定額残業代と実際の残業代との差額を精算し、かつ定額残業代を給与明細に反映させなければ、多くの場合、裁判所は何らかの理由で定額残業代制度を否定します。

その中でも裁判所は、給与明細の記載を問題にすることがあります。給与明細は、どの従業員も見られるものですし、会社の本音が表れるところでもあるからです。私自身、給与明細の記載内容が不十分だとして定額残業代制度が否定されたことは何度もありました。しかし、未払残業代裁判は実際には和解で終わることが多く、これまで給与明細の記載を正面から

問題にした裁判例はほとんどありませんでした。

今回取り上げるループコーポレーション事件（東京地裁平成25年11月26日判決）では、裁判所は、定額残業代制度における給与明細の記載を正面から取り上げました。

裁判所は「そして、本件賃金規程についても、平成22年10月1日に制定・実施とされているのかかわらず、同時期以降の給与明細書においては、平成24年1月分のものにはじめて「時間外手当」との記載が出てくるにとどまり、それ以前は給与明細書にも固定残業代制度の採用をうかがわせる記載はない。」と判断しました。

要するに、形式的に賃金規定を改定し定額残業代制度を実施しても、実際には給与明細には反映されておらず、定額残業代制度を真面目に実施する意欲が見られない、定額残業代制度は賃金規定には記載されているものの実態がないと厳し

Labor-management.net News Vol.76

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士 向井蘭が解決！

く批判しています。

また、判決では、会社が給与明細に「時間外手当」を記載し始めた以降についても厳しく批判しています。

「固定残業代制度が有効であるためには、労基法所定の割増賃金額が支払われているかどうかを労働者において判別できるようにするため、固定割増賃金部分とそれ以外の部分が明確に区別されていることが必要であると解されるどころ、そのためにはどの手当について固定割増賃金を含めて計算すべきなのかを明らかにする必要があります。

しかるに、この点については本件賃金規程には規程がなく、給与明細書においても判然としない。被告は、平成24年1月支給分までは給与明細書における「基本給補助」欄の額(9万5000円)として固定残業代を反映させていた旨主張するが、同欄の支給額が固定残業代相当分を含むと認めるに足りる証拠はなく、仮に含むとしてもその額は明らかでない。

また、同年2月支給分以降は給与明細書に「時間外手当」欄が設けられているものの、同欄の金額(4万円)が休日4

日分及び深夜5時間の22日分の合計金額がどのように反映されているものかも明らかでない。

このように、本件固定残業代制度は、割増賃金の額が法定額を下回っているかどうか具体的に後から計算によって確認できないようなものであるから、有効性を認めることはできない。」

単に「時間外手当」という欄を設けるだけでは足りず、この「時間外手当」がどの時間外労働、深夜労働、休日労働何時間相当に対するものなのかを明示しないといけないというものです。

平成24年3月8日最高裁櫻井裁判官補足意見は、給与明細に定額残業代の金額とそれに対応する時間数も明記せよと述べていましたが、このループコーポレーションも櫻井裁判官補足意見を意識しています。今後も給与明細が重要視される傾向は強まっていくものと思われますので、ご注意ください。

お気軽にご相談下さい(10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

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

E-Mail: mukai@kanou-law.com