



Vol.65

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(2)

定額残業代と実際の割増賃金との差額を精算していない場合、定額残業代は無効となるか？

これまで定額残業代と実際の割増賃金との差額を精算しなくとも、就業規則や賃金規定に実際の残業代と定額残業代との差額を精算する旨の規定、もしくは契約書の記載があれば、定額残業代そのものは無効となりませんでした。悪く言えば、通常時は定額残業代のみしか支払わず、問題が起きた時に差額を精算しても制度そのものは否定されませんでした。

しかし、アクティリンク事件（東京地裁平成24年8月28日判決）は、「〔2〕支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示され、定額残業代によってまかなわれる残業時間数を超えて残業が行われた場合には別途清算する旨の合意が存在するか、少なくともそうした取扱いが確立していること（条件〔2〕）」が定額残業代制度が有効であるために必要であると判断し、ウィンザーホテル事件（札幌高裁平成24年10月19日判決）も同じように「控訴人は、本件職務手当が95時間の時間外労働に対する対価であるとしているながら95時間を超える残業が生じても、これに対して全く時間外賃金を支払っていない。」ことを重視して、「本件職務手当が95時間分の時間外賃金として合意され、あるいはその旨の就業規則の定めがされたとは認め難」と判断しています。

このように就業規則や契約書に不備がなくとも、差額の不払いという運用面を重視して定額残業代制度は否定されてしまい

ます。このような裁判例はこれまでになかったものです。

一方で、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）は、「被告においては、実際には、これまで固定割増賃金額を超える超過割増賃金の精算がされたことはないものと認められ（被告代表者）、原告の上記主張は、こうした被告の実際の運用について問題点を指摘する限りにおいて正当と言える面もないではないが、その点は付加金において考慮すれば足り、当事者間の合理的な意思解釈としては、上記のように解するほかはないものと言うべきである。」と判断し、差額を精算しなかった会社の姿勢に疑問を持つつも、定額残業代そのものを無効とするまでには至りませんでした。

このように、この論点は現時点では裁判官によって判断が分かれています。しかし、労働時間管理をせずに定額残業代のみで足りると取り扱っていた、もしくはそのように疑われても仕方がない事案では、今後も定額残業代制度について厳しい判断がなされるのではないかと思っています。単に定額残業代制度の就業規則等を策定するだけでは足りず、労働時間管理も含めた労務管理を適正に行なっているかが問われるようになります。

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