



Vol.68

★定額残業代に対する逆風(5)

本号では、木下工務店事件（東京地裁平成25年6月26日民事第36部判決）をご紹介いたします。

元従業員（判決文では「e」と表記されています）は、被告会社が請負建築した住宅で築後10年程度経過した物件について、住宅の点検やリフォームの営業を行っておりました。元従業員は自殺をして死亡したため（自殺の経緯については判決文で触れておりません）、遺族が原告になり未払い残業代請求訴訟を提起しました。

被告会社は、元従業員に対しタイムカードなどで労働時間管理をしておらず、労働時間の認定が争点となっていましたが、これ自体は未払い残業代訴訟の裁判例としては、それほど珍しくはありません。

被告会社は、いわゆる定額残業代制度を採用していました。しかし、その規定の定め方に特徴があり、規定の有効性が争点になりました。裁判所は被告会社の規定について厳しく判断し、定額残業代制度を無効と判断しました。

「4 みなし残業代

（1）被告の給与規則（乙6）23項は、「営業S F職・A L職の基本給及び調整給の60%或いは65%を本給とし、4

0%ないし35%を超過勤務・深夜勤務・休日勤務手当とする。」と定めており、eに対する労働条件通知書（甲3）には、所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率の項において、「みなし労働者や年俸者の場合は金額の4割を相当分としています。」と記載されている。

（2）被告は、eの給与の40%が85時間相当のみなし残業代であったと主張するが、被告の主張する計算式には、休日、深夜、月60時間超の割増が考慮されていない。給与の40%に相当する時間外労働時間は、休日、深夜、月60時間超、の時間がそれぞれ何時間あったかで変動するものであって、上記（1）の規定だけからは、給与の40%に相当する時間外労働時間を確定することができない。したがって、割増賃金に当たる部分がそれ以外の賃金部分と明確に区別されているとはいえない。

また、仮にeが給与の40%がみなし残業代であることに納得していたとしても、無効な給与規則に基づくものである以上、その合意も無効である。」

この担当裁判官は、以下の論理にしたがって判断したものと思われます。

・ 一般論として定額残業代の規定を定

Labor-management.net News Vol.68

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！

めるには、何時間に相当する割増賃金であるかが明確に定めていなければならない(平成24年3月8日最高裁判決櫻井裁判官補足意見の影響を受けていると思われます)

- ・ 基本給と調整給の4割が超過勤務・深夜勤務・休日勤務手当(以下、併せて「様々な割増賃金」といいます)に該当するということ自体は特定できる(eに対する労働条件通知書で基本給と調整給の4割が様々な割増賃金に当たると特定していました)
- ・ しかし、超過勤務、(法定)休日勤務、深夜勤務、月60時間超の超過勤務の割増率はいずれも異なり、基本給と調整給の4割が様々な割増賃金であったとしても、その内訳が不明確である
- ・ 内訳が不明確である以上、割増賃金に当たる部分がそれ以外の賃金部分と明確に区別されているとはいえない
- ・ したがって、基本給と調整給の4割が様々な割増賃金に当たるとしか定めていない定額残業代制度は無効である

就業規則でよく以下のような定めを見ます。

「所定時間外労働・深夜労働・休日労働の合計30時間分相当の金額を○手当として支払う」

上記規定では、合計30時間分相当の内訳が不明である以上、この裁判例の論理から言えば(上記裁判例とは事例が異

なりますが)、この場合も定額残業代制度が無効となるように思えます。なぜならば、割増率の異なる「所定時間外労働・深夜労働・休日労働」の内訳が不明であり、それぞれの該当時間数も不明であるからです。

今までの少なくとも私が経験していた範囲の裁判実務では、実はこの点は問題になったことはありませんでした。

多くの場合、会社側は未払い残業代をエクセルで計算をし、定額残業代を「所定時間外労働・深夜労働・休日労働」として既払い残業代としてまとめて引いていました。裁判官は、定額残業代制度を有効と認めれば、既払い残業代の内訳にはあまり興味がなく、未払い残業代のエクセルの金額欄を見ながら和解の提案をするため、この点について指摘されることはませんでした。労働者側代理人もこの点について指摘してくることはありませんでした。

今後は、細かく割増率の異なる労働の区分にしたがって時間数を規定に定めないといけなくなると思われます。

また、定額残業代制度に厳しい判決が出てため息が出ます。

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

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