



Vol.13

弁護士 岡 正俊
狩野・岡・向井法律事務所

★定額残業代について

今年2月に行われた弊事務所のセミナーでも定額残業代に関する問題がとりあげられましたが、私も定額残業代について考えてみたいと思います。

私も労働審判等において定額残業代が争点となった事件を多く経験しておりますが、審判委員会や裁判所からは、定額残業代について懐疑的な見方をされることが多いと思います。

但し、今までに申し立てられている事件は、定額残業代についての裁判例が出される前に作られた制度が問題となっているケースであり、裁判例を踏まえて作られた制度が否定されているわけではないことを補足しておきます。

定額残業代について懐疑的な見方をされる理由の一つとして、審判委員会や裁判所が、残業代は労働基準法に従った計算によって支払われるのが原則であり、定額と

して支払われるのは例外であると考えている点があります。実際そのような発言をされていた審判員の方もおられました。

また、定額残業代は、労働者にとっては残業をしなくても受け取れるものであり、定額残業代相当の時間を超えて実際に残業した場合には、定額残業代に加えて超過分も受け取れるのですから、労働者にとっては得である一方、コストの面では使用者に損であるはずです。にもかかわらず、使用者が定額残業代を導入するというのは、それが使用者にとってメリットがあるからだろう、でなければ定額残業代を導入するはずがないと思われてしまうわけです。

もっと言えば、定額残業代は、労働時間管理を行わないための制度、あるいは残業代を支払わないための制度として使われているのではないかと疑われてしまっているのだと思います。

Labor-management.net NewsVol.13

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岡正俊が解決！

言うまでもなく、定額残業代は、使用者にとって損であるというわけではなく、基本給を下げることでできるというメリットがあります。つまり、定額残業代は、本来は、使用者にとっても、労働者にとってもメリットのある制度といえます。

但し、この点でも注意が必要なのは、最近の裁判例では定額残業代として認められる時間外労働時間は45時間という目安が示されており、基本給を下げるのにも限界があり、定額残業代部分を過大に膨らませることはできないといえます。

また、入社時から定額残業代が適用されている労働者は良いですが、実際には、途中から定額残業代を導入したり、規定はないが残業代込みの契約であったのを明文化したというケースが多いと思います。

これらの場合は、基本給の減額という本質が表に出て来ないことが多く、労働者に十分説明されていないまま制度を変えたと判断されてしまうこともあります。

裁判や労働審判で定額残業代が否定されて多額の残業代の支払いを命じられた経験がある会社では、きちんとした制度を導入しないとどうなるか身をもって知っているため、裁判例に従った制度に改め、従業員に対する説明を行い、労働時間の管理をして、超過分を支払うという方向に向かっている会社もあります。

一方で、経営上の理由等で、そのような制度設定や運用を行うことができない会社もあるのではないのでしょうか。そのような状況が続く限り、残業代請求事件は今後も起こるのでしょう。

正直、多数の従業員から残業代を請求されたり、多額の残業代の支払いを命じられたりして困り果てる社長さんをこれ以上見たくないという思いを持っています。ですので、難しいことは承知の上で、是非とも裁判例に従った制度設定や運用をお願いしたいと思います。