



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.116

★定額残業代に関する通達について

平成29年7月31日付け基発0731第27号「時間外労働等に対する割増賃金の解釈について」を前提にした通達(基監発07311第1号平成29年7月31日)が出ました。

1 通達の内容

「2 (省略) 時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含めて支払っている場合には、上記1(平成29年7月7日の最高裁判例)を踏まえ、次のことに留意する必要があること」

「(1) 基本賃金等の金額が労働者に明示されていることを前提に、例えば、時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金に当たる部分について、相当する時間外労働等の時間数又は金額を書面等で明示するなどして、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを明確に区別できるようにしているか確認すること」

「(2) 割増賃金に当たる部分の金額が、実際の時間外労働等の時間に応じた割増賃金の額を下回る場合には、その差額を追加して所定の賃金支払日に支払わなければならない。そのため、使用者が「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日付基発0120第3号)を遵守

し、労働時間を適正に把握しているか確認すること」

「3 上記2を踏まえ、今後次のように対応すること。

(1) 窓口での相談や集団指導等のあらゆる機会を捉えて、上記2で確認すべきとした内容について積極的に周知すること」

「(2) 監督指導を実施した事業場に対しては、時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含めて支払っているか否かを確実に確認し、上記2に関する問題が認められた場合には、是正勧告を行うなど必要な指導を徹底すること」

2 労働行政に与える影響について

(1) 裁判実務とは異なる

一見するとこれまでの最高裁判例を前提としており、特に対策は不要ではないかとも思われます。現在の裁判実務では実際の割増賃金と定額残業代との差額を毎月支払っていないと、定額残業代制度そのものを全て否定される取扱が定着しておりますが、労働行政としてはそこまでは踏み込まないように思えます。

そのため、これまでの通り、監督指導に対しては実際の割増賃金と定額残業代との差額を支払う等の対応(対象期間、金額は監督官との間での話し合いで決める)をすることになると考えられます。

(2) 土台が重要

上記通達は「基本賃金等の金額が労働者に明示されていることを前提に」と記載しており、そもそも基本給等の労働条件を明示していない事例については、定額残業代制度が記載された就業規則等があっても定額残業代制度を全て否定する可能性があります。なかなか現実には定額残業代制度そのものを否定して監督指導する事例は少ないと思いますが、この通達を契機に、そもそも基本的な労働条件を明示していない場合は雇用契約内容として定額残業代が含まれていない、定額残業代制度そのものが無効であると判断される可能性もあります。

このニュースレターをお読みの皆様は労働条件を明示していない会社などあるのかと不思議に思われるかもしれませんが、弊事務所の未払い残業代訴訟などの事例から致しますと、小規模事業主では相当数の割合で労働条件を書面で明示していません(雇用契約書もありません)。

(3) 定額残業代の「明示」が必要

これまでの最高裁判例は「通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別すること」(高知県観光事件最高裁平成6年6月13日判決)ができるかどうかを定額残業代が有効になるための要件の一つとして挙げておりました。

今回の通達では、それを一方進めて「判別」させるために「相当

する時間外労働等の時間数又は金額を書面等で明示するなど」を要求しています。

これはテックジャパン事件最高裁平成24年3月8日の桜井裁判官補足意見を意識したものと思われませんが、この補足意見は労働行政にも影響を及ぼしています。

この「書面」が何を指すかは曖昧ですが、労働条件通知書や労働契約書において定額残業代に相当する残業代の金額又は時間数を明示することは最低限必要になります。理想を言えば給与明細において毎月の定額残業代の金額と時間数を明示すれば問題がないかと思われれます。

問題になるのは就業規則や労働条件通知書に定額残業代の記載はあるが、給与明細に定額残業代の記載が無い場合です。例えば就業規則には「基本給には30時間の時間外割増賃金が含まれる」とあるが、給与明細には基本給のうち、どの部分が定額残業代に当たるのか何の記載も無い場合です。監督官によっては「明示」されていないとして定額残業代制度が無効であることを前提に監督指導を行う可能性があります。労働条件、定額残業代の「明示」について注意する必要があります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982