



弁護士 岸田鑑彦  
杜若経営法律事務所

## Vol.47

### ★固定残業代に関する最近の裁判例

今回取り上げる日本保証・クレディア事件（大阪地裁平成29年4月27日判決・労働判例ジャーナル66号45頁）は、30時間分の固定残業代が有効と認められた事案です。

#### 1 どのような固定残業代だったか

この事案では、クレディアと日本保証それぞれの会社の固定残業代の有効性が問題になりました。

クレディアの給与規程には、「月30時間の時間外勤務手当については年俸に含めて支給する」との規定が、日本保証の給与規程には、「時間外勤務手当について、月30時間相当分を予め固定的に支給する。」との規定がありました。が、差額精算についての規定はありませんでした。

日本保証については、労働条件通知書に「月額には30時間分の固定時間外手当を含み、30時間分固定時間外手当の額は月額8万9925円」との記載がありましたが、クレディアについては、金額についてあらかじめ明示されていませんでした。

クレディアの給与明細には、「固

定月棒200,000、変動月棒280,000、内）時間外手当91,140」との記載が、日本保証の給与明細には、「基本給200,000、変動給190,075、時間外手当189,925」というように毎月の固定残業代の金額が明記されていました。

#### 2 差額精算に関する明記は必要か

労働者側は、固定残業代が有効と認められるためには、差額精算の合意が必要であるところ、給与規程には差額精算の定めがないことを主張しました。

この点、裁判所は、「特定の名目で支払われている金銭がいわゆる固定残業代であるというためには、〔1〕当該金銭が時間外労働に対する対価として支払われていること、〔2〕当該金銭が他の部分と明確に区分されていることが必要と解される。」とし、差額精算については、「労働者は、その金額が法定の割増賃金の額を下回る場合は、労基法に基づいて当然に差額の請求が可能であるから、当該合意は、法的に意味がある合意とはいえず、かかる合意の存在を固定残業代が

有効であるための要件と解することはできない。」として固定残業代の有効性要件ではないと判断しました。

### 3 あらかじめ固定残業代の額を明記する必要があるか

原告は、クレディアについては、「月30時間の時間外勤務手当については年俸に含めて支給する」旨の規定があるだけで、具体的な金額が分からず、年俸と固定残業代との区別が明確ではなく、仮に給与支給明細書で固定残業代の金額が記載されているとしても、給与の支払いを受けて初めてその額を把握することになるのであって、労働者が固定残業代の内容を正確に把握することはできないと主張しました。

この点、裁判所は、給与規程で月30時間分の残業代相当額が賃金に含まれていることを明記していること、給与明細書で具体的な金額が明記されているので固定残業代とその他の賃金は明確に区別されているとして、明確区分性も認めました。なお、給与規程には具体的な金額の明示がなく、給与規程だけをみれば年俸と時間外手当との明確区分性が認められないとしても、この部分を給与支給明細書の記載で補足したとしても、

それをもって明確区分性が否定されるものではないと判断しました。また、給与規程に具体的な時間数(30時間)の明記があれば、固定残業代として支払われている金額の概算も把握可能であったとも判断しています。

### 4 最近の傾向

この事案では、固定残業代中の深夜、休日、時間外の区別の必要性については触れられていませんし、差額精算の明記についても求めています。

個人的な印象ですが、固定残業代の有効性について、以前の厳しさよりは寛容になっているような気がします。ただ、差額精算に関する明記がなくとも、実際に差額が生じた場合に差額精算は必要でしょう(なお、この事案では、残業時間が月30時間以内に収まっていたもので30時間を超えた場合の差額精算をしていない場合の有効性について判断したものではありません。また、固定残業代が30時間相当ということで、固定残業時間数が多すぎるという論点がありませんでした)。

固定残業代に関する裁判例については今後もニュースレターで紹介できればと思います。