



弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

Vol.50

★固定残業代と公序良俗

固定残業代の有効性に関して、「時間数が多すぎないか」という論点があります。今回ご紹介するM事件(東京地裁平成29年10月11日判決・労経速2332号)は、週26時間分(月に換算すると100時間超)に相当する固定残業代の有効性が争われ、裁判所は民法第90条の公序良俗に反し無効であると判断しました。

1 どんな固定残業代だったか

この事案では、雇用契約上、所定労働時間12時間(うち休憩1時間)、週休1日と定め、月額30万円としていました。そもそも雇用契約で所定労働時間12時間、週休1日と定めているのか?という突っ込みがあり得るところですが、会社はこの月額を、支給明細書上、「基本給」と「超過勤務手当」に区別し、8/15を基本給に、7/15を超過勤務手当として支給していました。会社は、かかる超過勤務手当が、週26時間分の固定残業代として既払いであると主張しました。

2 もともと100時間を超える時間外労働を義務付けるものであった

この事案では、採用時の固定残業

代に関する説明が不十分であったり、採用時の就業規則に固定残業代に関する定めが明確でなかったりしたこと等から、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法37条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができないとして、そもそも当事者間の固定残業代に関する合意を否定しています。

そして、「仮に」固定残業代に関する同意があったとしても、「本件労働契約においては当初から、労働者の労働時間の制限を定める労働基準法32条及び36条に反し、36協定の締結による労働時間の延長限度時間である月45時間を大きく超える月100時間以上の時間外労働が恒常的に義務付けられ、同合意は、その対価として本件固定残業代を位置付けるものであることからすると、36協定の有効性にかかわらず、公序良俗に反し無効である(民法90条)と解するのが相当である。」と判断しました。

この事案の問題点は、雇用契約上で100時間超の時間外労働を予定していたことでしょう。固定残業代は、働いても、働かなくてもあらかじめ固定で残業代がもらえるというものであるところ、この事案のように

100 時間超の時間外労働が雇用契約として組み込まれていたことから、かかる手当は、100 時間超の時間外労働を余儀なくされたことの対価としてみられてしまってもやむを得ない側面がありました。

3 45 時間分としても認めなかった

会社側は、当事者の合理的意思からすれば、少なくとも 36 協定により合意された月 45 時間分の固定残業代の合意であると解釈するのが相当である、と主張しました。かかる主張は、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件（札幌高裁平成 24 年 10 月 19 日判決）を意識したものと考えられます。

しかし、裁判所は、36 協定の締結手続きにおいても、会社が従業員代表に対して具体的にどのような説明をして協定書へ押印させていたかを裏付ける証拠もなく、また採用時の説明からも 36 協定により合意された 45 時間分の時間外労働に対する割増賃金を固定残業代の形で支払う旨の合意が包含されていたとは認め難いとして、45 時間分の合意としても認めないと判断しました。

このように今後は、きちんとした 36 協定の締結手続きを経ることも、固定残業代の有効性を維持するために重要になってくると思われま

4 今後の動向に注目

時間数については、時間外労働 70 時間、深夜労働 100 時間の対価として定めた業務手当を有効と判断した裁判例もあるように（X 社事件・東京高裁平成 28 年 1 月 27 日判決）、裁判所の判断も統一されていないところがあります。

しかし、今後、時間外労働の上限規制に関する法案が通れば、その時間数を踏まえて固定残業代の時間数も設定しなければならなくなると思われます。

現在の法案は、簡単にまとめると、時間外労働の限度は、原則として月 45 時間かつ、年 360 時間とする。臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、単月では休日労働を含んで 100 時間未満、年間 720 時間以内とし、月 45 時間を上回る特例の適用は年に 6 か月以内とする。対象期間の初日から 1 か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の 1 か月、2 か月、3 か月、4 か月及び 5 か月の期間を加えたそれぞれの平均時間が休日労働を含んで 80 時間以内とする。というような内容です。この法案から、どのあたりがぎりぎりのラインなのか、今後の動向に注目しながら慎重に設定しなければならないですね。