



弁護士 向井 蘭
社若経営法律事務所

Vol.123

★定額残業代に対する逆風が止む？

岸田弁護士も今月号で記載しておりますが、定額残業代への風向きが変わる？もしくは定額残業代への逆風が止む？と思われるような裁判例が出始めております。いずれ、傾向が固まりましたらまとめてお伝えしたいと思います。

今月号はA事件(東京地裁平成29年10月16日判決)を取り上げます。

1 事案

被告はアクセサリー、靴、ベルト、貴金属製品等の企画、製造、販売等を営む会社です。原告は被告会社でアシスタント業務に従事していました。原告の賃金は23万円(平成26年4月16日以降は26万円)でした。雇用契約書では、23万円のうち8万8000円、平成26年5月以降は9万9400円が時間外労働に対する割増賃金と明記されていました。時間に換算すると1か月80時間の時間外労働に相当するものでした。

被告は、1か月の時間外労働が80時間を越えた場合は、その差額を精算しておりましたが、原告は、被告の定額残業代の定めは無効であるとして、205万円の未払い賃金を請求し、訴訟を提起しました。

2 結論

8366円のみ請求が認められ、その他の請求は棄却されました。

3 判断のポイント

(1) 80時間の固定残業代制度が認められ

た

裁判所は以下の通り判断しました。

「原告は、被告が主張する固定残業代の対象となる時間外労働時間数は、本件告示第3条本文が定める限度時間(1か月45時間)を大幅に超えるとともに、いわゆる過労死ラインとされる時間外労働時間数(1か月80時間)に匹敵するものであるから、かかる固定残業代の定めは公序良俗に反し無効であると主張するが、1か月80時間の時間外労働が上記限度時間を大幅に超えるものであり、労働者の健康上の問題があるとしても、固定残業代の対象となる時間外労働時間数の定めと実際の時間外労働時間数とは常に一致するものではなく、固定残業代における時間外労働時間数の定めが1か月80時間であることから、直ちに当該固定残業代の定めが公序良俗に反すると解することもできない」

非常に驚きました。平成29年10月16日の判決時点で、すでに大手広告代理店の労災事件の報道や働き方改革の報道が相次いでおり、かつ今後労働基準法の改正により時間外労働時間数について罰則付きで上限を設けることがほぼ確実な状況にありました。にもかかわらず、本判決で1か月80時間の時間外労働時間数相当の定額残業代制度を認めたことには驚きました。しかも、原告は高給をもらっていたわけではなく、入社当初は額面23万円の賃金であり、途中から26万円になったにせよ、決して高くない賃金で

あったにもかかわらず、被告は、雇用契約書で、その内の約8～9万円を定額残業代として設定し、定額残業代制度を定めました(時給は最低賃金に近いものでした)。

ここ数年の定額残業代の裁判例からすると、一月80時間の長時間労働を前提としているという理由で制度全体が否定されるような内容に思いましたが、あっさり適法と判断しました。

(2) 差額精算の事実やはり重要

岸田弁護士の紹介するI事件(東京地裁平成29年9月26日判決)が、差額精算を行っていなかったにもかかわらず、定額残業代制度を有効と判断したことについては驚きました。

本件では、被告は労働時間管理を行い、差額精算を行っておりました。もっとも、ほとんどの場合、定額残業代である一月80時間の時間外労働時間数を超えることは無かったため、差額精算を行った回数はそれほど多くありませんでした。

差額精算は定額残業代を有効と判断とするためにはとても重要な事実であり、毎月労働時間を管理して差額精算を行っている事例では、勝訴的和解が増えております。本件においても、毎月の差額精算が大きく結論に影響したと思います。

4 私の妄想

以前は、多くの未払い残業代訴訟は、労働事件をより専門的に取り扱う法律事務所(労働弁護団所属の弁護士が多い等)が扱っていました。しかし、現在、様々な法律事務所が未払い残業代訴訟を扱うようになりました。

その中でも、定額残業代は、制度が無効であると判断されると、残業代の単価が一気にあがり、かつ無効となる定額残業代相当分は当然未払いになってしまうので、勝訴した場合の未払い賃金額が一気に増えます。

しかし、中には疑問に思う事例も多数ありました。就業規則や雇用契約書で定額残業代制度をきちんと定めているのに、「手当(定額残業代)の性質が残業代とはいえない」、「手当(定額残業代)の名前がおかしい」、「時間数が明示されていない」、「通常的时间外と深夜と法定休日の割増賃金の区分が明確になされていない」、「基本給の中に定額残業代が含まれるのはわかりづらい」など、様々な理由をつけられて、敗訴的和解を強いられました。

裁判所も、次第に「あまり厳しく解釈するのは現実的ではない」、「濫用的な請求を減らしたい」と思ってきたのかもしれませんが、中には定額残業代に関する訴訟をきっかけに廃業・倒産した事例もあります。

東京地裁労働部では裁判官同士の非公式の勉強会を開催しているようです。裁判官は独立して判断を下せるのですが、同じ労働部で法律解釈がばらばらであるのも少しおかしいため、勉強会を通じて事実上解釈を調整しているようです。本件裁判例が勉強会の成果かは分かりませんが、定額残業代への逆風が止み始めたのではないかと思います。

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