



弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

Vol.52

★固定残業代の風向きが変わった？

固定残業代の時間数の明記もない、差額の清算もなされていない・・・と聞くと、固定残業代の有効性は否定されるだろうなと直感的に思ってしまいます。しかし、I事件(東京地裁平成29年9月26日判決)は、固定残業代の時間数の明記もなく、差額の清算もなされていない固定残業代を有効と判断しました。固定残業代の風向きが変わった？かもしれないこの事案をご紹介します。

1 どのような固定残業代だったか

雇用契約書には、「月俸には、時間外手当として10万0500円を含む。」との記載があり、賃金規定には、「基本給の3割相当額、業務手当の3割相当額を時間外勤務手当、休日勤務手当、深夜勤務の順に充当する」、「当該時間外勤務手当等に相当する時間を上回る時間数が発生した場合には、超過分を別途支給する」等の規定がありました。

2 原告の主張

原告は、固定残業代が有効といえるためには、①固定残業代として支給される賃金が、実質的に時間外労働等の対価としての性格を有していること、②通常の労働時間の賃金に当たる部分から固定残業代の額が労基法所定の割増賃金の額を下回らないかどうかを判断しうること、③固定残業代によって賄われる時間外労働等の時間数を超えて時間外労働等が行われた場合には別途清算する合意が存在するか、そうした取扱いが確立していることを要すると主張したうえで、会社が原告に対して一度も差額の清算をしていなかったこと等を指摘しまし

た。この①～③は、固定残業代の有効性に関して労働者からよくなされる主張です。

3 裁判所の判断

(1) 明確区分性について

「労基法37条は、時間外労働等に対し、所定の基準を満たす一定額以上の割増賃金を支払うよう使用者に義務づけるものであるが、労基法37条所定の計算方法をそのまま用いることまでを求めるものではない。そして、使用者が、労働者に対し、時間外労働等に対応する割増賃金を通常の労働時間に対応する賃金とを明確に区別し、後者を固定残業代として定額で支払う場合には、当該支給額が労基法37条所定の金額以上であるか否かを判定することが可能であるから、割増賃金の有効な弁済の効力を有するものと解するのが相当である。(最高裁平成6年6月13日判決・判タ856号191頁、佐々木宗啓ほか編著「類型別労働関係訴訟の実務」(以下「類型別」という。)

125～126頁、白石哲編著「労働関係訴訟の実務」(以下「実務」という。)

109～110頁)」と述べたうえで、「雇用契約書上に明記された時間外勤務手当額については、時間外労働等に対する割増賃金の支払に充てる趣旨であることが明確であり、通常の労働時間に対応する賃金との区分も明確であるから、いわゆる定額手当制の固定残業代として有効であると認められる。」と判断しました。

(2) 手当の性質について

「労基法37条は、時間外労働等に対し、所定の基準を満たす一定額以上の割増賃

金を支払うよう使用者に義務づけるものにとどまり、それ以上に、各部門や各従業員ごとに想定される残業時間数等に応じた固定残業代の金額の設定等を要求するものではなく、管理監督者等を除く全従業員に対して一律の固定残業代制度を導入することを禁止しているものではない。」として全従業員一律の固定残業代制度も容認しています。

(3) 時間数の明示について

「時間外手当10万0500円は、割増賃金に充てられる金額が特定されたいわゆる定額手当制の固定残業代であるところ、定額手当制の固定残業代については、いわゆる定額給制の固定残業代とは異なっており、計算可能性及び明確区分性を確保するうえで時間外労働等の時間数を特定する必要はなく、労基法37条が、定額手当制の固定残業代の対象となる時間外労働等の時間数を特定することを要請しているとは解されない(東京高裁平成28年1月27日判決・労経速2296号3頁)。」として、時間数の明示も必須とは考えていません。

(4) 差額精算の実態について

「固定残業代制度を導入した場合であっても、労基法37条所定の計算による割増賃金の額が、固定残業代の額を超過した場合には、使用者は、労働者に対し、その超過額を支払う義務を負うものである。そして、固定残業代制度を導入しているか否かに関わらず、タイムカードを用いるなどして時間外労働等の時間数を正確に把握し、賃金の支給時にその時間数等を明示するような労務管理を行うことは望ましいとはいえるものの、そのような労務管理を行うこと自体が、固定残業代を有効たらしめるための要件を構成

するとはいえないし、そのような労務管理を欠いており、未払割増賃金が存在し、その未払金の清算がなされていない実態があるというだけで、労働契約上、割増賃金の支払に宛てる趣旨が明確な固定手当について、割増賃金(固定残業代)の支払としての有効性を否定することは困難である。」として、仮に労務管理に不備があり差額の清算がされていない場合でも固定残業代としての有効性を否定しないと判断しています。

4 判決の評価

この判決には正直驚きました。特に差額清算の実態がなくても、固定残業代の有効性を維持できる可能性を示した点は、今後の実務に大きな影響を与えるものと考えられます。

もっとも注意が必要なのは、この事案では、固定残業代の10万0500円で、概ね割増賃金が賄われていたという実態があります。裁判所も「とりわけ、本件においては、(中略)、時間外手当10万0500円を割増賃金の支払に充当した場合、平成26年2月までは割増賃金の未払は存在せず、時間外手当により概ね割増賃金が賄われていたというのが実態であったから、被告における固定残業代制度が、実質的に時間外労働の対価としての性質を有していないなどと評価することはできない。」と指摘しており、仮に固定残業代では全くカバーできないほどの長時間の未払い残業代が発生しているような場合に同じように判断されるかは不明です。

ただ、これまで多くの会社がこの差額清算の実態がないことにより固定残業代の有効性が否定されてきたことからすると、固定残業代の有効性について風向きが変わった?ように感じます。