



弁護士 向井 蘭  
杜若経営法律事務所

## Vol.126

### ★定額残業代に関する最高裁判決

#### 1 定額残業代に関する最高裁判決

定額残業代に関する最高裁判決が最近(平成30年7月19日)公表されました

[http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei\\_jp/883/087883\\_hanrei.pdf](http://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/883/087883_hanrei.pdf)。

実務に一定の影響を与えるものと思われるのでご紹介いたします。

#### 2 事案

・原告は薬剤師です。定額残業代が無効であり、かつ休憩時間に労働をさせられていたとして未払い残業代請求訴訟を起こしました。

・雇用契約書には、賃金について「月額562、500円(残業手当含む)」、「給与明細書表示(月額給与461、500円 業務手当101、000円)」との記載がありました。

・採用条件確認書には、「月額給与 461、500」、「業務手当 101、000 みなし時間外手当」、「時間外勤務手当の取り扱い年収に見込み残業代を含む」、「時間外手当は、みなし残業時間を超えた場合はこの限りではない」との記載がありました。

・賃金規程には、「業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間手当の代わりとして支給する。」との記載がありました。

・一審原告以外の各従業員との間で作成された確認書には、業務手当月額として確定金額の記載があり、また、「業務手当

は、固定時間外労働賃金(時間外労働30時間分)として毎月支給します。一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給します。」等の記載がありました。一審原告はこの確認書にサインすることを拒んだのかもしれませんが。

・一審原告の時間外労働等の時間を賃金の計算期間である1か月間ごとにみると、全15回のうち30時間以上が3回、20時間未満が2回であり、その余の10回は20時間台でした。私の感覚では、この事案は、未払い残業代請求訴訟の中では、労働時間の短い部類に入ります。

#### 3 二審判決

二審は、会社が、定額残業代が何時間分の残業代に相当するのかを従業員本人に明確に示しておらず、かつ従業員が自分の残業代が定額残業代を上回っているのか確認できる仕組みがないと定額残業代は無効であるとの考え方を採用し、定額残業代は無効であると判断しました。

#### 4 最高裁判決

「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。」

「前記事実関係等によれば、本件雇用契約に係る契約書及び採用条件確認書並びに上告人の賃金規程において、月々支払われる所定賃金のうち業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのである。また、上告人と被上告人以外の各従業員との間で作成された確認書にも、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのであるから、上告人の賃金体系においては、業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられていたということが出来る。さらに、被上告人に支払われた業務手当は、1か月当たりの平均所定労働時間（157.3時間）を基に算定すると、約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するものであり、被上告人の実際の時間外労働等の状況と大きくかい離するものではない。」

## 5 実務上の留意点

(1) 定額残業代に相当する残業時間の明示は必須の要件ではなくなった

今回の判決で定額残業代に相当する残業時間の明示は必須ではないことが明らかになりました。テックジャパン事件最高裁判決以来、多くの裁判例が定額残業代に相当する残業時間の明示を厳格に求めていましたが、今回の判決をきっかけにその流れは変わります。「原審が判示するような事情が認められることを必須のものとしているとは解されない。」と最高裁は述べています。

(2) 定額残業代と実際の残業代の差額精算も必須の要件ではなくなった

二審判決を読んでいないので正確には分からないのですが、本事例では、定額残業代と実際の残業代の差額をその都度精算していなかったようです。そのため、定額残業代と実際の残業代との差額精算も必須の要件ではなくなりました。ただし、本件では以下の通り、定額残業代と実際の残業時間の差異が非常に小さいから許されたという側面もあります。

(3) 労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情が考慮されるようになる

今回の判決で新しく出てきた判断要素は実際の労働時間の勤務状況を考慮する点です。「被上告人に支払われた業務手当は」「被上告人の実際の時間外労働等の状況と大きくかい離するものではない。」と判断しており、定額残業代と実際の残業時間に大きなかい離がないことを重視しています。これは今までになかった要素です。ただし、多くの紛争事例では、定額残業代をはるかに超える残業を行っておりますので、むしろこの要素は長時間労働が常態化している会社にとっては厳しい内容になっているとも言えます。最高裁判決は下級審裁判官に与える影響が非常に大きく、むしろこちらの点が心配になりました。今後も注視していきたいと思えます。

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