



弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

Vol.69

★語感が大事？固定残業代の対価性

今月も引き続き固定残業代の有効性に関する裁判例を取り上げます。今回ご紹介する国・さいたま労基署長事件（東京地裁平成31年1月31日判決）は、業務上災害により死亡した従業員の遺族が、遺族補償給付等の給付基礎日額に誤りがあるとして争った事案です。業務手当として支払われていた固定残業代が、残業代の支払として有効であるか否かによって平均賃金算定に影響するため、固定残業代の有効性が争点になりました。

1 どのような固定残業代だったか

問題になった業務手当について、それぞれ以下の記載がありました。

- ・雇用契約書：「業務手当4万3000円（残業手当）」
- ・求人票：「定額的に支払われる手当 残業手当～5万5000円、深夜手当～1万円」
- ・賃金規定：

「定額式の時間外手当として固定残業手当を支給することがある。」

「実際の時間外労働がその金額を超えたときは、別途時間外手当を支給する」

- ・給与明細：「固定残業手当」（業務手当という表記ではなく固定残業手当という表記）

2 裁判所の判断

この事案でも裁判所は、固定残業代の定めとして有効といえるためには、明確区分性と対価性が必要であるとの考え方を示し、対価性については、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（最高裁平成30年7月19日第一小法廷判決）としたうえで、本件ではいずれの要件も満たすとして固定残業代として有効と判断しました。

対価性について、裁判所は、雇用契約書には、「業務手当」を「残業手当」として支給する旨が明記される

とともに、賃金規定には、定額式の時間外手当として固定残業手当を支給することがあること及び実際の時間外労働がその金額を超えたときは別途時間外手当を支給する旨の包括的な定めが置かれ、給与明細には「残業手当」ないし「固定残業手当」及び「深夜手当」との名称が明記されていた上、「固定残業手当」や「残業手当」という言葉の通常の語感からも、定額の残業代（割増賃金）を意味するものと容易に認識することが可能であること、本人もこれを認識していたと認めるのが相当である（遺族が、本人から残業代が支払われていないとの不満を聞いたことがないことも、この認定を裏付ける）として対価性を認めました。

3 語感や分かりやすさも重要

日本ケミカル事件（最高裁平成30年7月19日第一小法廷判決）において、固定残業代の有効性判断において、対価性について触れ、その対価性判断は、「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」としたことから、ある意味で、「これがあれば絶対に有効、逆にこれがないと絶対に無効」ということではなくなったため、事案によってどちらに転ぶか不透明になりました。

本来は、就業規則や雇用契約書などの客観的記載から対価性は判断すべきだと思いますが、語感や本人の認識なども判断要素とされる以上、求人票の記載、入社時の説明、記載内容の分かりやすさも工夫すべきであり、固定残業手当の名称や表記については、他の趣旨が入っているなどの疑いをもたれないシンプルな表記の方がよいでしょう。