



弁護士 岸田鑑彦  
社若経営法律事務所

## Vol.74

### ★87時間相当の固定残業代の有効性について

今回ご紹介する結婚式場運営会社A事件（東京高裁平成31年3月28日判決）は、87時間相当の職能手当（固定残業代）について有効と判断した事案です。固定残業代の時間数は、時間外労働の上限規制との関係で、今後、厳しい方向で判断されることが予想されていましたが、意外にもあっさり有効と認めました。なお、イクヌーザ事件（東京高裁平成30年10月4日判決）では、長時間の時間外労働を恒常的に行わせることを予定していたわけではないことを示す特段の事情がない限り、80時間分相当の固定残業代は、公序良俗に違反するものとして無効と判断しています。

#### 1 どのような固定残業代だったか

問題になった職能手当について、それぞれ以下の記載がありました。

##### ①雇用契約書

【月額賃金】基本給15万円、職能手当9万4000円、通勤手当6000円

【割増賃金】職能手当は、時間外割増、深夜割増、休日出勤割増として予め支給する手当です。法定割増の計算によって支給額を超え差額が発生する場合は、法令の定めるところにより差額を別途支給します。

#### ②給与規程

【職能給】職能給とは、社員個人の職務遂行能力を考慮し加算される時間外割増、休日割増、深夜割増として支給する手当です。

【定額残業制導入の趣旨】職能給は時間外割増、休日割増もしくは深夜割増の前払いとして支給する手当です。

【割増給与】時間外手当・時間外超過手当・深夜手当・休日手当は、法定外の労働時間、法に定める深夜時間に業務することを命ぜられ、又は承認を得て、その業務に服した社員に支給します。（中略）定額時間外手当の支給を受けている者も、一定時間を超え差額が発生する場合は、時間外超過手当を別途支給します。

#### 2 一審は、公序良俗違反と判断

一審は、職能手当9万4000円が、基礎時給863円の約109時間分にも当たり、勤務体系からかけ離れたものであり、実際にはおよそ現出し得ない長時間労働を仮定した上で、残業代の支払義務を回避し、従業員に対する労働時間管理の責任を放棄するための方便であり、労使の公平の見地から許されないもの等と指摘し、公序良俗に反し無効であると判断しました。

### 3 控訴審は、有効と判断

控訴審は、職能手当は、約87時間分(9万4000円/863円×1.25)の時間外労働等の対価相当額となること、863円は、平成25年から平成27年の茨城県の最低賃金額である713円から747円を2割近く上回っているから、不当に廉価とはいえないこと、確かに、月約87時間は、平成10年12月28日労働省告示第154号所定の月45時間を超えるものであるが、雇用契約に対して強行的補充的効力を有するものではない上、職能手当については時間外労働等があった場合に発生する時間外割増賃金等として支払う額を合意したものであって、約87時間分の法定時間外労働を義務づけるものではないこと、現に、法定時間外労働時間は21時間30分から108時間22分まで幅があることなどを指摘し、給与規程及び雇用契約書において明確に定額残業代と定められた職能手当につき、時間外労働等の対価ではなく、あるいはそれに加えて、通常の労働時間内の労務に対する対価の性質を有すると解釈する余地があるというには足りないと判断しました。

### 4 明確区分性、対価性をどう考えるか

この事案も前提となった時間外労働は、労働省告示時代の話であり、時間外労働の上限規制の法施行後の事案ではないため、今後同じような言い回しになるとは

限りません。

なお、最近の固定残業代は、手当形式をとるケースが多く、基本給などの他の給与と明確に区別され、かつこの手当が残業代の対価として支払われることも給与規程に明記されていることが多いです。そのため、労働者側は、固定残業代の額が非常に多いのは、この中に通常の労働に対する賃金も含まれているのではないか？基本給が最低賃金に近いのはおかしい、固定残業代の中に通常の労働に対する賃金も含まれているのではないか？という形で、明確区分性や対価性を争ってきます。この判決でも、最低賃金から2割近く上回っているから不当に廉価とはいえないと指摘しています。もっとも、最低賃金との比較で固定残業代の対価性を議論することには違和感があります。最低賃金を下回っているのであればともかく、最低賃金を上回っているのであれば、あとは労使でどのような賃金で合意するかの問題であって、最低賃金を上回っている以上、対価性に影響を与えないと考えるべきです。またこの事案では職能手当に歩合的な要素が含まれていないことについて当事者間で争いが無い事案でした。対価性判断は、事案ごとに総合的に判断されることから、一概に決めきれませんが、少なくとも他の趣旨や歩合的要素が入らない固定残業代の方が、論点が減り有効と判断される可能性が高まるように思われます。