



Vol.75

弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

★実際の残業時間と固定残業代の予定時間数の差は有効性に影響を与えるか？

今回ご紹介する I 事件（東京地裁平成31年4月26日判決）は、51～81時間に相当する固定残業手当について有効と判断した事案です。先月のニュースレターで取り上げました結婚式場運営会社A事件（東京高裁平成31年3月28日判決）も87時間相当の固定残業代を有効と判断していますが、この事案では時間数が多いことについてはあまり触れられておらず、むしろ実際の残業時間と固定残業代の予定時間数とに乖離があることから対価性がないのではないかと、という点が主に争われました。

1 どのような固定残業代だったか

①労働条件通知書

「時間外手当 約81時間分」「上記手当を超過する場合、別途超過分を支給します」

②賃金の推移

ア 平成26年6月16日から同年9月15日まで

総額24万円（基本給15万1000円、時間外手当8万9000円）

イ 平成26年9月16日から平成27年5月15日まで

総額23万円（基本給15万4000円、時間外手当7万6000円）

ウ 平成27年5月16日から同年9

月15日まで

総額23万2916円（基本給15万4000円、時間外手当7万6000円、通信手当2916円）

エ 平成27年9月16日から平成28年9月15日まで

総額23万2916円（基本給15万7500円、時間外手当7万2500円、通信手当2916円）

オ 平成28年9月16日から平成29年9月15日まで

総額23万2916円（基本給16万2000円、時間外手当6万8000円、通信手当2916円）

カ 平成29年9月16日から平成30年3月15日まで

総額23万2916円（基本給16万6500円、時間外手当6万3500円、通信手当2916円）

③賃金規程

「第11条（固定残業手当）」「固定残業手当は、一賃金支払い期間あたり一定時間の時間外労働割増賃金相当分として支払う」

2 裁判所の判断

裁判所は、時間外手当について、その名称からして、時間外労働の対価として支払われるものと考えられる上に、実際の時間外労働時間を踏ま

えて、改定されていたことを認めることができるとし、時間外手当は、時間外労働に対する対価として支払われるものということができ、時間外手当と通常の労働時間の賃金である基本給とは明確に区分されているから、時間外手当について、有効な固定残業代の定めがあったということができるとあっさり判断しました。

そして、実際の残業時間数と固定残業代の予定時間数が著しく異なるから時間外労働の対価としての性質を有していないとの原告の主張については、確かに、被告が給与計算において考慮した時間外労働等に係る時間数と実際の時間数は相当程度異なるが、被告の給与計算においてコース組みに要した時間が含まれていないこと、被告の給与計算によっても平成28年2月16日から同年3月15日の間に38時間以上、平成30年1月16日から同年2月15日の間に47時間以上時間外労働をしていたこと等を考慮すると、上記判断は左右されないとしました。

3 乖離は有効性に影響を与えるのか？

裁判所の言い回しからすると、実際の残業時間と固定残業代の予定時間数の乖離が、対価性に影響を与えないとは言っていません。むしろこの事案では、会社も時間外労働時間数を踏まえて改定していたことや、コース組みに

要した時間が含まれていないことや、実際の時間数と近い月もあることを考慮し、乖離していないから有効だというふうにも読めます。

しかし、私は、時間の乖離は有効性に影響を与えるべきではないと考えます。そもそも固定残業代は、残業をしてもしなくても一定額を支払う合意であり、結果として、労基法の定めを超える割増賃金が支払われていればよいのであり、仮に残業が無くても残業代を払っておくという合意も認められるはずです。そのため、固定残業代で予定していた時間数を実際の残業時間が下回るからといって、固定残業代の中に別の趣旨や通常の労働に対する賃金も含まれているのではないか？という議論には直ちにならないはずで

例えば36協定の特別条項を発動することも想定して、固定残業代を60時間相当と定めつつも、時間外労働の上限規制を遵守して45時間に収まるようにしたのに、残業時間と固定残業代の予定時間数が毎月ずれているから対価性が無い、固定残業代が無効というのは明らかにおかしいと思います。

ただ現実には、実際の残業時間と固定残業代の予定時間数がある程度近いところで推移している方が有効と認められる可能性は高まると思います。