



Vol.12

社若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 「規定労働時間」に満たない場合に固定残業代を不支給にできるか？

弁護士の平野剛です。今回は、大阪地裁令和3年9月17日判決をご紹介します。

この事件は、パワハラや休職期間満了による退職扱いの有効性など多岐にわたる争点がある事件ですが、今回のニュースレターでは、労働者の月間の労働時間が会社の定める「規定労働時間」に満たない場合に固定残業手当を不支給とすることの有効性についての争点を中心にご紹介します。

1 事案の概要

(1) 当事者、雇入通知書の内容

本件の被告会社（以下「会社」）は携帯電話の販売代理店等を営む会社です。

原告は、前職の上司で前職を退職後に被告会社で営業本部長の地位にあったCから勧誘を受けて会社に就職しました。

原告は、入社から2年弱にわたり販売代理店の店長等として勤務した後、平成30年12月頃、会社の営業本部法人営業グループに配属されました。この際、会社が原告に交付した平成30年12月1日付の雇入通知書には以下の記載がありました。

- ・「賃金」欄：「基本給」月額20万円、「役職手当（チームリーダー）」月額4万円
「皆勤手当」月額1万円、「残業手当」「（固定残業時間45時間）」月額9万円
- ・「その他」欄：「固定残業について」「月の労働時間が規定労働時間に満たない場合は、固定残業代の支払いは無いものとする」

上記雇入通知書の末尾には「上記内容で契約いたします」と印字されており、原告は署名押印しました。また、平成31年4月1日付でも同じ記載内容の雇入通知書が発行され、原告が署名、押印していました。

さらに、平成31年5月1日付でも雇入通知書（「本件雇入通知書」）が発行されてきましたが、これには役職手当と残業手当についての記載がなく、また、原告も署名押印しませんでした。

なお、固定残業手当の不支給に関する賃金規程の定めについては判決文からは不明ですが、会社側でも賃金規程を引用した主張をしていないため、おそらく定めはなかったと思われます。

(2) 固定残業手当不支給の経緯

会社は原告に対し、平成30年12月分から平成31年4月分までは固定残業手当9万円を含む月額合計33万円の給与を支払っていました。

しかし、原告には会社のルール不遵守など勤務態度に問題がある状態が続き、平成31年4月5日、会社（C）は原告に対し、固定残業手当の支給を取り止めることを伝えました。これに対し、原告は「お任せします」等の返答をしました。その後も原告は会社に営業電話を掛けた件数について虚偽の報告をするなどの問題があり、Cが繰り返し注意をしても改善が見られませんでした。

4月26日、Cが原告に対して本件雇入通知書を示したものの、原告は署名押印を拒否し、やり取りの中でCは固定残業手当の不支給について「減った分はこれからもちゃんと出すけどもみなし残業としてはつけへんから。」「減給じゃないで。残業はしていないからもう普通に戻します、というだけ」等の発言をしていました。

令和元年5月9日、原告はCに対し、適応障害を発症したと述べて1週間休暇を取得する旨連絡し、次いで同月16日には休職の申し出をし、翌17日から休職に入りました。

会社は、同年5月分の給与として役職手当及び固定残業手当を支給せず、基本給から休職期間中の所定労働日数に対応した賃金額を控除した金額を支給しました。

2 会社の主張と裁判所の判断

(1) 会社の主張

会社は、①雇入通知書の記載を根拠としたうえで、令和元年5月の規定労働時間（会社が採用している1か月単位の変形労働時間177.1時間）以上の労働をしていないから固定残業手当は支給されないこと、②平成31年4月5日に原告が「お任せします」等と述べて固定残業手当の支給取りやめを承諾したこと、を主張しました。

(2) 裁判所の判断

①の主張に対し、裁判所は以下のとおり判示し、会社の主張を採用しませんでした。

- ・「固定残業手当を不支給とする要件としての『規定労働時間』につき、原告が署名押印をし、被告が保有する雇入通知書…にそれがいかなる時間を指すものであるか、一切言及はない」
- ・「法人営業グループに配属されて以降、繁閑の差その他事情によって毎月の労働時間は必ずしも一律ではないであろう中、固定残業手当月額9万円の支給が継続されていたこと…を合わせ考慮すれば、固定残業手当は、被告会社主張に係る約定の記載如何にかかわらず、本件雇用契約の内容として毎月支給されるものであったと解することが相当」

また、②の主張に対しては、「月額9万円という固定残業手当の金額及びそれが賃金額全体に占める割合…、原告が固定残業手当について記載のない従前とは異なる内容の本件雇入通知書への押印等を拒絶していること…に照らせば、原告の返答内容を考慮しても、原告が固定残業手当の減額を了承し、ひいては、原告と被告会社との間に労働契約の内容である労働条件を変更する旨の合意…が成立したと認めることはできない」と述べて会社の主張を採用しませんでした。

ところで、原告は5月17日から休職となっていたため、その際の固定残業手当の処理についても問題となり得るところですが、裁判所は、この点について会社が何ら主張立証をしていないことを取り上げ、9万円全額の支給を命じました。

3 固定残業手当を不支給とするのであれば、その要件を明確に！

本件では、固定残業手当を不支給とする場合について雇入通知書で示した「規定労働時間」の内容が不明確であったうえに、おそらくこの点について賃金規程でも明確にされていなかったと思われますし、労働条件の不利益変更が認められるために必要な同意を得られたとも考えにくいケースであるため、不支給とすることは認められないという結論はやむを得ないところです。

例えば、固定残業代を支給していたものの、傷病などで1か月のうちの相当日数を欠勤したケースなどで、固定残業代を不支給とできないかというご相談を受けることが時々あります。このような場合を想定するのであれば、就業規則、賃金規程において、「1か月のうちの●日以上就業しなかった場合には、当該月については固定残業代を支給せず、実労働時間に基づいて算定した割増賃金を支給する。」という趣旨の定めを設けておくことが必要でしょう。固定残業代の有効性判断にあたっては、明確区分性や対価性、公序良俗（想定時間数との関係）等が問題となりますが、どのような場合に不支給にするのかは労使自治に委ねられていると考えられ、このような定めをすることも可能だと考えられます。

ただし、従来支給されていた従業員との関係では不利益変更になるので、規程を変更する際には従業員に丁寧に説明して同意を取り付けることが肝要です。また、固定残業代は、当該金額に相当する時間外労働がなくても当該金額の支給を保障するのが通常で、労働者にとっては事実上生活のための糧となっている側面もありますので、トラブル回避の観点から、不支給の要件となる不就業日数等についても合理的な内容を定めることが望ましいと思われます。