



Vol.103

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

固定残業代の減額に同意は不要か？

1 コロナ禍で固定残業代を減らしたい

固定残業代を45時間で設定している会社から、「コロナ禍で残業時間が減って毎月30時間程度になってしまった。在宅勤務も定着して今後も30時間を超える残業は少なくなるだろう。そうすると毎月45時間分の固定残業代を支払うことは負担が大きい。ここで固定残業代を廃止して実残業時間で支払ったり、固定残業代を30時間分に設定し直したりすることは可能か？」という質問を受けることがあります。

固定残業代が、実際の残業時間に関わらず、その時間数分の割増賃金をあらかじめ支払うもの（労働条件、契約内容）であることからすると、これを減額することは不利益変更の問題になります。

一方で、割増賃金を労基法で定める基準以上に支払っている限りは違法ではなく、どのように払うかは会社の自由であり、支払い方法の変更も労基法に違反しない限りは認められるのではないかという意見も聞きます。

2 固定残業代の減額に同意が不要か？

今回ご紹介するI事件（東京高裁令和4年6月29日判決）の一審判決（東京地裁令和3年11月9日判決）では、固定残業代の減額に同意が不要との判断をしたため、周囲がザワつきしました。地裁判決は「みなし手当は、本件労働契約に基づく所定労働時間内の労務の提供の対価として合意されたいわば通常の賃金ではなく、原告の業務内容等に照らして、毎月相当時間数の残業が生じることを想定して、あらかじめ44時間分の時間外労働及び5時間分の法定外休日労働に対する割増賃金として支払うことが合意されたものである。そして、割増賃金の支払については、労働基準法37条その他関係規程により定められた方法により算定された金額を下回らない限り、これをどのような方法で支払おうとも自由であるから、使用者が、一旦は固定残業代として支払うことを合意した手当を廃止し、手当の廃止後は、毎月、実労働時間に応じて労働基準法37条等所定の方法で算定した割増賃金を支払うという扱いにすることもできるというべきであり、いわゆる固定残業代の廃止や減額は、労働者の同意等がなければできない通常の賃金の減額には当たらないというべきである。」と判断したのです。

恐らくですが「労基法に基づく残業代はきちんと払うよ、固定残業代という形で払うよ、あ、でもやっぱり払い方を変えるね、いずれにしても労基法に基づく残業代は払っているから違法ではないよね、割増賃金を払うことは労基法に基づく義務であって、合意によって支払い義務が生ずるものではないからね、だから会社が払い方を決められるよね」というイメージなのだと思います。

ただ労基法に違反するかどうかの問題と、当事者間でどのような合意（労基法より有利な労働条件を合意することもできる）を結ぶかは別問題なので、やはり労働条件として定めた以上、それを労働者に不利に変更するには何らかの根拠や合意が必要と考えるのが自然です。したがって、この判決は少数派の考え方ではないかと思っていました。

3 高裁判決

案の定、高裁判決では、みなし手当の減額には根拠が必要であり自由に減額することはできないと判断しました。

「固定残業代として支払う旨合意されていたと認められる14期のみなし手当（月額22万円）は、年俸960万円（月額80万円）に含める旨の合意がされていたことが認められる。このように、本件労働契約の内容は職務給と同様に、みなし手当もその一部に含めるものであったというのであり、そうである以上、このようなみなし手当を減額できるのは、職務給の減額の場合と同様、同社に最終的な年俸額決定権限を付与した賃金規程の定めに基づいて初めて可能であったものというべく、時間外労働等に従事していた時間がみなし手当で定められている時間より実際には少ないなどの理由から、同社において自由に減額することはできない性質のものであったというべきである。したがって、賃金減額①は職務給の月額4万円の減額であれ、みなし手当の月額3万8000円の減額であれ、同社の主観にかかわらず、客観的な見地からみて、年俸決定権限の行使として適切であって初めて、有効・適法なものと認められるといわなければならない。しかるところ、前記説示のとおり、同社が賃金減額①を行うにあたって、合理的で公正な評価や手続きを履践したとは認められず、同社は合理性・透明性に欠ける手続きで、公正性・客観性に乏しい判断のもとで年俸決定権限を濫用して15期の年俸を決定したものと認められる。そうすると、賃金減額①については、固定残業代月額3万8000円分についても、違法・無効なものと解するのが相当」とであると判断されました。

やはり雇用契約の内容として、固定残業代を設定した以上、自由には減額できないということです。ただ固定残業代については、そもそも法律で定められたルールではないため、会社が固定残業代制度を設定するにあたって、その額を実態に合わせて変更できる仕組みや1年ごとにその実態を踏まえて見直すことができる根拠があれば、今回の高裁判決の考え方とは矛盾しないと考えます。

例えば「固定残業手当は、時間外勤務手当（休日勤務手当・深夜勤務手当を含む）の45時間分とする。ただし業務内容の変更、業務遂行状況その他の事情から定額残業手当の支給の有無、支給額を1年ごとに見直す。」などと定めておくことで変更の根拠となり得るかもしれません（ただしすでにある固定残業代制度にこの条項を入れること自体が不利益変更にはなるとは思います）。

以上