



Vol.176

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★就業規則に記載が無い定額残業代制度の有効性

1 就業規則に記載が無い定額残業代は有効か？

以前から、私は、就業規則に定額残業代の記載は無いものの、雇用契約書に定額残業代の記載がある場合、定額残業代制度は有効なのか？疑問に思っておりました。

労働契約法 12 条から就業規則を下回る労働条件は無効であるところ、就業規則に記載が無い場合は、就業規則を下回る労働条件として定額残業代が無効となる可能性があるためです。

2 就業規則に記載が無い定額残業代制度は年俸制に良く見られる

具体的に良く問題になるのは基本給に定額残業代を組み込む場合です。

例えば、雇用契約書に「基本給に 45 時間相当の時間外労働に対する割増賃金を含む」旨の記載があったとしても、就業規則や賃金規程の基本給に関する規定に何ら定額残業代の定めが無い場合に、「就業規則の基本給に関する定めには何ら定額残業代の記載が無いにもかかわらず、雇用契約書で基本給の中に定額残業代を含める旨定めることは基本給の金額を減額するに等しいので就業規則より不利な労働条件となるため無効である」と考えることも可能です。

今回、この論点について関連した裁判例が最近 2 つ出ましたのでご紹介致します。

3 社会福祉法人セヴァ福祉会事件（京都地裁令和 4 年 5 月 11 日判決）

原告は保育士で、被告法人と雇用契約書を締結し、雇用契約書において、基本給には 1 か月あたり 15 時間分の時間外割増賃金が含まれている旨の記載がありました。

そのため、「被告は、本件労働契約書記載の基本給額には、1 か月あたり 15 時間分の時間外割増賃金が含まれていることから、時間外・深夜割増賃金を算定する際の基礎となるのは、本件労働契約書に記載されている基本給額から時間外割増賃金額を控除した金額」と主張しました。

ところが裁判所は、「本件年俸規程 4 条、6 条によれば、基本給はその全額が時間外・深夜割増賃金の算定の基礎となるものとされていることから、かかる基本給の中に 1 か月あたり 15 時間分の時間外割増賃金が含まれているかのような本件労働契約書の記載は、就業規則の最低基準効に抵触し、無効と解するのが相当である（労働契約法 12 条）。」「そうすると、平成 30 年度及び令和元年度における原告の基本給額である 27 万 9500 円の全額が、時間外・深夜割増賃金の算定の基礎となるものと解するのが相当である。」と判断しました。

要するに就業規則の基本給の定義には定額残業代の記載が無いので、雇用契約書に定額残業代の記載があったとしても、就業規則の最低基準効に違反し無効となると判断しました。非常に会社側に厳しい判断です。

4 株式会社浜田事件（大阪地裁堺支部令和3年12月27日判決）

原告は営業職員で、被告法人に入社しましたが、就業規則はあるものの賃金規程と雇用契約書はありませんでした。もっとも、求人募集要項欄には月給には36時間分のみなし残業手当が含まれると明記していたこと、入社時の賃金に関する説明で外勤手当は36時間分のみなし残業手当である旨の説明を受けました。

雇用契約書にも就業規則にも外勤手当が時間外労働に対する割増賃金である旨の記載がありませんでした。

裁判所は、求人募集要項欄の記載、入社時の説明や入社後の定期面接での説明から、原告は外勤手当が36時間分のみなし残業手当であることについて同意をしたと認定し、外勤手当を定額残業代として認めました。

ちなみに、私は、雇用契約書も賃金規程も無いのに、外勤手当が定額残業代として認められた事に驚きました。

この裁判例は最低基準効について触れていないのですが、そもそも賃金規程が無いので外勤規定についての規定が無く最低基準効が問題にならなかったものと思われます。賃金規程が無い事で最低基準効が問題にならなかったとは何とも皮肉なものです。

5 実務上の留意点

やはり、定額残業代を定めるのであれば、雇用契約書と就業規則・賃金規程共に明記する必要があります。

特に、一部の従業員に対してだけ年俸制を導入する際は、基本給に一定金額や一定時間の定額残業代を含む旨雇用契約書に記載することが多いと思いますが、同時に賃金規程にも「年俸制対象者については基本給には雇用契約書記載の時間外割増賃金が含まれる」旨の記載を設ける必要があります。

以上