



Vol.183

杜若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★定額残業代において労働時間表示は必須の要件ではない

1 定額残業代において労働時間表示は必須の要件ではない

よく「定額残業代において労働時間表示（〇時間の時間外労働に相当）が無いと無効になりますか？」と質問を受けることがあり、労基署の指導も定額残業代において労働時間表示が必須であることを前提にしたものがありますが、最高裁判決が結論を出していて実務上は決着しております。

少し前の最高裁判決となりますが、改めて解説したいと思います。

2 日本ケミカル事件最高裁判決（最高裁平成 30 年 7 月 19 日判決）

(1) 事例

一審原告は薬剤師であり、定額残業代が無効であり、かつ休憩時間に労働をさせられていたとして未払い残業代請求訴訟を起こしました。

雇用契約書には、賃金について「月額 562,500 円（残業手当含む）」、「給与明細書表示（月額給与 461,500 円業務手当 101,000 円）」との記載がありました。

採用条件確認書には、「月額給与 461,500」、「業務手当 101,000 みなし時間外手当」、「時間外勤務手当の取り扱い年収に見込み残業代を含む」、「時間外手当は、みなし残業時間を超えた場合はこの限りではない」との記載がありました。

賃金規程には、「業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間手当の代わりとして支給する。」との記載がありました。

一審原告以外の各従業員との間で作成された確認書には、業務手当月額として確定金額の記載があり、また、「業務手当は、固定時間外労働賃金（時間外労働 30 時間分）として毎月支給します。一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給します。」等の記載がありました。

一審原告の時間外労働等の時間を賃金の計算期間である 1 か月間ごとにみると、全 15 回のうち 30 時間以上が 3 回、20 時間未満が 2 回であり、その余の 10 回は 20 時間台でした。

(2) 判決内容

最高裁は、以下の通り、原審（東京高裁判決）を判決において要約しました。

「3 原審は、上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断して、被上告人の賃金及び付加金の請求を一部認容した。

(1) いわゆる定額残業代の支払を法定の時間外手当の全部又は一部の支払とみなすことができるのは、定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその事実を労働者が認識して直ちに支払を請求することができる仕組み（発生していない場合にはそのことを労働者が認識することができる仕組み）が備わっており、これらの仕組みが雇用主により誠実に実行されているほか、基本給と定額残業代の金額のバランスが適切であり、その他法定の時間外手当の不払や長時間労働による健康状態の悪化など労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合に限られる。

(2) 本件では、業務手当が何時間分の時間外手当に当たるのかが被上告人に伝えられておらず、休憩時間中の労働時間を管理し、調査する仕組みがないため上告人が被上告人の時間外労働の合計時間を測定することができないこと等から、業務手当を上回る時間外手当が発生しているか否かを被上告人が認識することができないものであり、業務手当の支払を法定の時間外手当の全部又は一部の支払とみなすことはできない。」

その上で、最高裁は以下の通り判断して、定額残業代において労働時間表示は必須ではないとして、東京高裁判決を否定しました。

「そして、雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。しかし、労働基準法37条や他の労働関係法令が、当該手当の支払によって割増賃金の全部又は一部を支払ったものといえるために、前記3(1)のとおり原審が判示するような事情が認められることを必須のものとしているとは解されない。」

3 実務上の留意点

もちろん、定額残業代において労働時間を表示した方が望ましいことは間違いありません。しかし、労働時間を表示しないと定額残業代が無効となるわけではありません。

東京地方裁判所労働部の多くの裁判官も定額残業代において労働時間表示を必須とは判断しておらず、弁護士同士の訴訟外の和解においても、上記のとおり日本ケミカル事件最高裁判決の判旨を示すと、あっさり従業員側弁護士も定額残業代において労働時間表示が必須である旨の主張を事実上取り下げます。

実務上お役に立てれば幸いです。

以上