



Vol.193

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★2024年問題と定額残業代

1 2024年問題と定額残業代

運送業の2024年問題とは、2024年4月からドライバーの労働時間に上限が設けられることに伴って生じる諸問題のことを指します。

具体的に言うと特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間に制限されますが、時間外労働と休日労働の合計について、「月100時間未満」「2~6ヶ月平均80時間以内」とする規制や・時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。裏返して言うと、月100時間以上の時間外労働そのものは罰則で禁止されるわけではありません。

そのため、2024年4月以降、運送業の定額残業代については、何時間までを定めて良いのかが不明です。一方、イクヌーザ事件判決（東京高裁平成30年10月4日判決）では「長時間の時間外労働を恒常的に労働者に行わせることを予定していたわけではないことを示す特段の事情が認められる場合はさておき、通常は、基本給のうちの一定額を月間80時間分相当の時間外労働に対する割増賃金とすることは、公序良俗に違反するものとして無効とすることが相当である」と判断しており、80時間を越える定額残業代制度は公序良俗違反になるとも思われます。

今回ご紹介するS社事件判決は、今後の運送業の定額残業代についての判断枠組みを示すものと思われる。なお、判決言渡日直前にS社は法人破産の申立を行い、裁判所は破産手続開始決定を出しました。

2 S社事件（東京地裁令和5年3月29日判決）

(1) 事案

- ① 原告は、平成28年3月頃、被告会社との間で、期間の定めのない労働契約を締結し、2トントラックの運転手として稼働するようになりました。その際、原告の月例賃金は、基本給12万円及び「残業手当」12万円の合計24万円と定められましたが、雇用契約書や労働条件通知書は作成されませんでした。なお、平成28年当時の埼玉県の最低賃金は845円であったのに対し、原告の基本給の時間単価は744円（12万円÷161.33時間）であった。定額残業代は約130時間の時間外労働の割増賃金に相当するものでした。

原告は、平成29年6月、10トントラックの運転手となり、当初は関東一円の配送に携わっていましたが、同年7月頃からは長距離の仕事もするようになりました。また、原告の月例賃金は、遅くとも平成29年6月までに基本給16万円及び「残業手当」17万円になり、同年7月に基本給16万円及び「残業手当」22万円、同年12月に基本給16万円及び「残業手当」24万円に、平成30年6月に基本給16万円及び「残業手当」26万円に

変更されましたが、月例賃金の変更に伴って雇用契約書や労働条件通知書は作成されませんでした。定額残業代は約130時間以上の時間外労働の割増賃金に相当するものでした。

(2) 判断

- ・ 定額残業代の有効性は明確区分性（残業代と通常の労働時間の賃金が明確に分かれて契約内容になっているか）により判断され、明確に区分されていると言えるためには対価性（労働契約に係る契約書等の記載内容のほか諸般の事情を考慮）が必要である。
- ・ 「認定事実によれば、原告が入社した平成28年3月時点での月例賃金は基本給12万円及び「残業手当」12万円の合計24万円であり、当時の埼玉県最低賃金は845円であった。仮に「残業手当」名目で支払われていた賃金が固定残業代であり、原告の基本給のみが基礎賃金であるとする、時間単価は744円であり、当時の埼玉県最低賃金を100円以上下回ることになる。被告会社は、従業員が約70名も在籍する運送会社であり、そのような会社が最低賃金を100円以上も下回る違法な労働条件で契約を締結するとは考え難いし、労働者も最低賃金を100円以上も下回る労働条件を受入れるとは考え難い。また、原告と被告会社との間で労働契約を締結するに当たって、雇用契約書や労働条件通知書は作成されておらず、被告会社が原告に対して上記「残業手当」名目の賃金についてどのような説明をしたのかも明らかではない。このような点に照らすと、上記「残業手当」名目の賃金には通常の労働時間の賃金に当たる部分が含まれていると解さざるを得ず、その部分については時間外労働等に対する対価性を欠くというべきである。その結果、上記「残業手当」名目の賃金の通常の労働時間の賃金に当たる部分と固定残業代に当たる部分とを判別することはできないから、上記「残業手当」12万円は固定残業代の定めとして有効とは認められない。」
- ・ 「原告が10トントラックの長距離運行を担当していた時期に、原告の業務の内容に変更がないにもかかわらず、「残業手当」名目の賃金を22万円、24万円、26万円と順次増額変更した理由として、原告の働きぶり、頑張りに対する評価の要素が含まれており（同証人の尋問調書15、16頁）、このような点に照らすと、上記「残業手当」名目の賃金には通常の労働時間の賃金に当たる部分が含まれていると解さざるを得ず、その部分については時間外労働等に対する対価性を欠くというべきである。そうすると、上記「残業手当」名目の賃金の通常の労働時間の賃金に当たる部分と固定残業代に当たる部分とを判別することはできないから、上記「残業手当」名目の賃金は固定残業代の定めとして有効とは認められない。」

3 実務上の留意点

(1) 定額残業代の金額・相当時間数だけでは一律に有効無効を決めない

上記判決文から分かるとおり定額残業代の時間外労働に相当する時間数で一律に有効無効を決めておりません。仮に100時間以上の時間外労働に相当する定額残業代であっても実態に応じて設定し、明確に説明をした契約内容であれば有効となる可能性はあります。

(2) 雇用契約書や労働条件通知書は当然重要

雇用契約書や労働条件通知書の記載だけでは定額残業代が有効となるとは限りませんが（実態を見て対価性を判断するため）、裏返して言うと雇用契約書や労働条件通知書すら無ければ、契約の内容が不明確であるため定額残業代が無効になる可能性は極めて高いです。

(3) 労働時間管理は必須

弊所では上記裁判例のような事案をよく受任しておりますが、共通しているのは「そもそも労働時間管理をしていないので、この運転手従業員が何時間時間外労働をしているのか分からない」という点です。労働時間が分からなければ定額残業代を実態に合わせて設定することができませんので、定額残業代が無効となる確率は高くなります。2024年問題と相まって労働時間管理は、より必須となります。

以上