

2026年1月14日WEBセミナー

# 固定残業代の制度設計

## ～基礎から実務上のポイントまで～

---

杜若経営法律事務所

弁護士 釋 英導(しゃく えいどう)



# 自己紹介

弁護士 釋 英導（しゃく えいどう）

## 【経歴】

- ・北海道旭川市 出身
- ・慶應義塾大学法学部 卒業
- ・同大学ロースクール 修了
- ・現在、弁護士 4 年目

## 【取扱業務】

- ・使用者側労働事件全般  
(業種：運送業、製造業、介護福祉、不動産等)
- ・宗教法人法務  
(宗教法学会、宗教法制研究会所属)

# 目次

---

## 1 固定残業代概説

1-1 はじめに

1-2 固定残業代のメリット

1-3 固定残業代のリスク

## 2 固定残業代の制度設計

2-1 有効性判断の視点

2-2 対象者の設定

2-3 引当時間の設定

2-4 規程の整備

## 3 固定残業代の運用と制度変更

3-1 基本的な運用

3-2 引当時間の削減

3-3 規程と実態に齟齬がある場合

## 4 まとめ

# 1 固定残業代概說

---

# 1－1 はじめに

- ・固定残業代は、一定時間分の残業代について、「残業をしてもしなくても支払う」という制度である。みなし残業代と呼ばれることがある。
  - ・固定残業代を採用する企業は増加しており、一般的な制度になりつつある。
  - ・他方、適切な制度設計・運用をしなければ、紛争化や未払残業代発生のリスクがある制度もある。
  - ・「制度設計の段階でご相談いただければ紛争化しなかったのに...」というケースが非常に多い。
- 制度設計段階で注意が必要な事項をまとめて、お伝えすることに。

# 1－2 固定残業代のメリット

- ・固定残業代は、**人件費の金額だけを考慮すれば、企業にメリットのない制度**である。(固定残業代を採用したからといって残業時間・残業代の計算の手間が省けるわけでもない。)
- ・他方、引当時間の範囲内であれば、残業してもしなくても賃金総額が変わらないことから、従業員にとっては労働時間を削減するインセンティブが生じる。
- ・例えば、「だらだら残業」によって無意味に労働時間が長くなってしまうことや、きっちり仕事を終わらせる従業員からの不公平感といった課題には対応しうる。
- ・また、最近では、人材確保策として、固定残業代を含んだ賃金額をも提示して求人を行う企業も増えている。

# 1－3 固定残業代のリスク

- ・固定残業代制度のリスクは、残業代を支払っていたつもりが、裁判で「これでは残業代を払ったことにはならない」と指摘されてしまう可能性がある点。  
→この場合、残業代の基礎単価(割増前の1時間あたりの金額)が上がったうえで残業代の支払いを命じられる。(いわゆるダブルパンチ)
- ・例えば、基本給30万円、固定残業代として10万円(40～45時間分程度)を支給していたとする。この場合、固定残業代の支払いが無効と判断されると、最大3年分・450万円程度の未払残業代が発生することになる。  
※実際の残業時間を月40時間とした場合で、遅延損害金・付加金を含まない。  
※月平均所定労働時間は160時間と仮定。
- ・多数人に固定残業代を設定している場合、特に未払額が高額になりやすい。  
→丁寧な制度設計、運用が求められる。

# 弁護士はどこをチェックするか（主要な点）

雇用契約書・規程類	<ul style="list-style-type: none"><li>・固定残業代に関する記載があるか</li><li>・引当時間、金額、計算方法等が明示されているか</li><li>・残業の対価である旨が規定や手当名から読み取れるか (他の趣旨が混じっていないか)</li><li>・引当時間が長すぎないか</li></ul>
運用	<ul style="list-style-type: none"><li>・給与明細上の賃金項目が分かれているか</li><li>・引当時間と実際の残業時間が乖離していないか</li><li>・労働時間は適正に把握されているか</li><li>・引当時間を超えた部分について別途残業代を支給しているか</li><li>・深夜、休日割増も適正に計算されているか</li></ul>
求人・採用	<ul style="list-style-type: none"><li>・求人広告に固定残業代に関する記載があるか</li></ul>

## 2 固定残業代の制度設計

---

## 2-1 有効性判断の視点

- ・固定残業代について法令上の規制があるわけではない。  
→裁判例に基づいて、有効無効のチェックを行なっていくことになる。  
制度設計段階からこの視点が必要！
- ・裁判例では ①判別可能性 ②対価性 の2つが主なポイントとされる。

判別可能性 (明確区分性)	賃金項目のうち、「これが残業代部分だ」と読み取れる状態になっているか。
対価性	残業(時間外労働)の対価として支払われているか。 (cf:高度な職務をしていることの対価、役職への対価)

# 判例(判別可能性について・無効)

最判H29.7.7では、判別可能性(明確区分)要件について、次のように判示されている。

固定残業代を基本給に含めて支給する場合には、「労働契約における基本給等の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができる」とある。

→本件では、年俸制で、割増賃金を含んで1700万円の賃金が支給される旨の合意があったが、1700万円の内訳(いくらが割増賃金であるか)は明示されていなかった。

→割増賃金を支払ったとはいえない(固定残業代の支払いが無効)と判断した。

# 裁判例(判別可能性について・無効)

長崎地裁大村支判R1.9.26は、「職務手当」名目で固定残を支給していた(?)

## 【事案】

- ・職務手当として月額3万円が支給されていた。
- ・労働条件通知書には「職務手当のうち一部を残業代として支給する。」
- ・賃金規程には「職務手当は、固定残業の一部として支給するものとする。その額は月額5,000円から最高70,000円までとする。」
- ・訴訟になってからも、引当時間等に関する主張が変遷。

→会社側は、「職務手当」が固定残業代であると主張した。

しかし、「原告に対し、職務手当のうち固定残業代部分が、何時間分の割増賃金に相当するかが明示されたことを認めるに足りる証拠はない。」として、裁判所から当該主張を否定された。

→基本給と一体ではない場合でも、判別可能性があるかどうかは注意が必要

# 判例(対価性について・有効)

最判H30.7.19では、対価性要件について、次のように判示されている。

対価性があるかどうかは、

「雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的な事案に応じ、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。」

→①雇用契約書等の記載内容、②会社の説明内容、③実際の勤務状況などの事情を考慮するとした。

→本件では、①雇用契約書や賃金規程等に「業務手当」が時間外労働の対価であることが明記され、②会社が他の従業員との間で作成した「確認書」にも同様の内容が記載され、③固定残支給金額(約28時間相当)が実態と大きく乖離していないことから、固定残業代を有効と判断した。

# 判例(対価性について・無効)

大阪地判R2.11.27は、「調整手当」名目で固定残業代を支給。

## 【事案】

- ・調整手当として月額5.5万円～8万円程度が支給されていた。
- ・会社としては、調整手当は1日2時間分の固定残業代であると主張。
- ・なお、会社には就業規則・賃金規程は存在しない。

→裁判所は、以下の理由から、固定残業代は無効であると判断した。

- ・賃金の内訳についてほとんど会社から説明がなかつたこと。
- ・調整手当という名称から、これが時間外労働に対する割増賃金の支払であると理解することは困難であること。

→手当の名称や、従業員に対する説明において、割増賃金の支払いであることを明確にする必要がある。

## 2-2 対象者の設定

・対象者の設定方法としては、以下のような形が考えられる。

①原則、全員を対象とする方法

※部署や職種ごとに適正な引当時間を設定すべき

②部署、業務内容に応じて一定のグループのみを対象とする方法

③特定少数の従業員のみを対象とする方法

※この場合でも賃金規程に固定残業代に関する規定を置く必要がある(後述)

・日給制であっても固定残業代を設定することは可能である。この場合、「ひと月あたりいくら」という設定方法ではなく、「1日あたりいくら」の設定になる。

・深夜(22時～5時)に労働することが多い場合には、固定深夜手当をつけることもあり得る。詳細は次頁。

# 固定深夜割増について

Q. 深夜割増についても固定の支払いとすることは可能ですか。

A. 可能です。

裁判例では、固定残業代と固定深夜について、同じ基準で有効性を判断しているものがあります。(東京地判R1.12.12等)

ただし、当然ながら時間外労働と深夜労働は別々のものですので、以下の点には注意が必要です。

- ・固定残業代と固定深夜それぞれの引当時間と金額を明示すること。  
(※金額については、まとめて表示されていても有効と判断した裁判例もある。東京地判R1.12.12)
- ・深夜残業が想定されない従業員には固定深夜をつけないこと。
- ・深夜残業についても引当時間を超えた場合の差額清算を行うこと。

# 管理監督者と固定残業代

Q. 管理監督者に対して固定残業代を設定することも可能ですか。

A. 管理監督者に対する固定残業代の支払いが有効であると認めた裁判例があります(大阪地判R2.12.17)。そのため管理監督者に対しても固定残業代を設定する余地はあります。

ただ、固定残業代が支給されていたこと自体が管理監督者性を疑わせる一事情になる旨の指摘もあり、慎重な検討が必要です。

また、管理監督者性が否定されなければ、残業代(時間外割増)未払いの問題はそもそも生じません。

管理監督者に固定残業代を設定するかどうかよりも、管理監督者扱いが適正であるかどうかの判断が重要です。

## 2—3 引当時間の設定

- ・引当時間については、実際の残業時間を考慮し、実態と大きな差がない時間とすべき。

※ほとんど残業がない職種についてまで長時間の引当時間が設定されていると、対価性が否定される要素になる可能性がある。

※実際に、管理監督者以外の全員が、合理的根拠なく一律の固定残業代を設定されていることが、固定残業代無効の判断の一事情とされた裁判例がある。東京地判H26.8.26。

- ・引当時間が長すぎる場合、公序良俗に反するとして、無効であると判断される場合がある。

45時間までは低リスク(労基法36条5項)

80時間以上は危険(いわゆる過労死ライン)

※引当時間が80時間を超えていても有効と判断した裁判例もある。

## 2—4 規程の整備

- ・最低限整備すべきものは、雇用契約書(労働条件通知書)及び賃金規程。

※賃金規程に固定残業代に関する規定がないことから、就業規則の最低基準効により、固定残業代が無効だと判断された裁判例がある。(東京地判R4.3.2 基本給組込型の事案)

- ・記載のポイントは以下のとおり。

### ①引当時間の明記

→明記がなくとも有効と判断された例もあるが、明記すべきである。

賃金規程では具体的な時間数は明示せず、雇用契約書に記載する形で問題ない。

### ②残業代の趣旨であることの明記

→残業代の対価以外が少しでも含まれていそうな記載になつてはいるが無効リスクが高まる。

### ③手当の名称はシンプルに

→「精勤手当」「役職手当」「業務手当」等、他の趣旨を疑わせる名称にしない。

# 規程例

賃金規程	<p>第〇条（固定残業手当）</p> <p>1 固定残業手当は、会社が必要と認めた社員に対して、時間外労働の対価として支給する。</p> <p>2 前項の場合における支給金額、計算方法及び対応する時間外労働時間は、雇用契約書において定める。ただし、会社は、固定残業手当の支給の有無、支給額を見直すことがある。</p> <p>3 実際の時間外労働時間数に対する時間外割増賃金の額が、固定残業手当の額を超えた場合、会社はその差額を支給する。</p>
雇用契約書	<p>基本給 ○○万円 固定残業手当 ○万円</p> <p>※固定残業手当は、○時間分の時間外割増賃金として支給する。</p> <p>※固定残業手当の計算式は次のとおり。（式を記載）</p>

# 求人・採用における注意点

Q. 固定残業代制度を導入している場合に、求人・採用について注意すべき点はありますか。

A. 募集要項・求人票等の記載に注意が必要です。

厚生労働省のリーフレットでは、以下の事項の明示が求められています。

- ① 固定残業代を除いた基本給の額
- ② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③ (引当時間を超えた場合には) 割増賃金を追加で支払う旨

求人の内容は、紛争化した後に重要な資料となる場合もあります。念のため逐一記録を残しておくことが望ましいところです。

厚生労働省「固定残業代を賃金に含める場合は、適切な表示をお願いします。」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184068.pdf>

### 3 固定残業代の運用と制度変更

---

# 3－1 基本的な運用

## 【固定残業代の運用に伴う必須事項】

- ・実際の労働時間を正確に把握し、引当時間を超えた場合には差額清算する。
- ・給与明細上、基本給・固定残業代・差額清算部分が区別されるようにする。
- ・昇給(他の手当の増額を含む)があった場合、固定残業代についても再計算を行い、支給額を改める。

## 【改めてチェックしていただきたい事項】

- ・打刻が実際の労働時間を反映しているかどうか。  
→不自然に早すぎる・遅すぎる打刻や、打刻漏れがある場合は、事情を聞き取る。  
問題がある場合は履歴の残る形で指導すべき。
- ・時間外労働が許可制である場合には、形骸化していないか。

## 3－2 引当時間の削減

Q. 固定残業代の引当時間を45時間に設定していましたが、最近では残業削減の取組みが奏功しており、残業時間が大幅に減っています。このような場合に、引当時間を減少させることができますか。

A. 不可能ではないものの、ハドルは高いです。

引当時間の削減は賃金の減少に直結し、労働条件の不利益変更に該当するため、労働契約法所定の手続きを踏む必要があります。この場合、まずは労働者の同意取得(同法9条本文)による方法を目指すことになりますが、その有効性は非常に厳しく判断されます。

また、法的リスクとは別に、支給額の減少による従業員の反発・モチベーション低下やそれによる離職リスクも伴います。

そのため、引当時間の削減には慎重な検討が必要です。

## 3－2 引当時間の削減

Q. 固定残業代の引当時間を45時間に設定していましたが、最近では残業削減の取組みが奏功しており、残業時間が大幅に減っています。このような場合に、引当時間を減少させることができますか。

### 案① 引当時間を減少させつつ、支給額を減少させない

→ 例えば、引当時間を35時間にしつつ、基本給を増額(これに伴って固定残の金額も増額)させ、支給額を維持する方法が考えられます。

### 案② これから入社する従業員の引当時間を変更する

→ 例えば、既存の従業員は引当時間45時間とし、これから入社する従業員は引当時間35時間とすることが考えられます。ただし、同じ業務内容であって想定される労働時間も同様である場合は、慎重な検討が必要です。

### 3－3 規程と実態に齟齬がある場合

Q.就業規則に固定残業代に関する記載がないまま固定残業代を支給している場合や、記載はあるものの手当名・規定内容が残業代に対する対価となつてないと解釈しうる場合、どのように対応すればよいですか。

A.速やかな改定が必要です。

仮に現在従業員の方々が、「この手当は固定残業代である」と認識していて、納得の上で固定残業代を受給しているとしても、法的には未払いが生じている可能性があります。

当該改定が労働条件の不利益変更に該当するかどうかは、具体的な事案に即して議論の余地がありますが、いずれの場合であっても真摯な説明をすべきといえます。

## 4 まとめ

---

# まとめ

- ①固定残業代はリスクが大きい制度であり、制度設計の段階(あるいは導入の可否の判断の段階)から、裁判例を踏まえた慎重な判断が必要。
- ②一度導入した後も、実際の労働時間の適正な把握等、丁寧な運用が求められる。
- ③規程類と実態に齟齬がある場合には、未払いが生じている可能性があるため、特に慎重な対応が必要。  
→この場合は弁護士への相談が推奨される。