



Vol.216

杜若経営法律事務所 弁護士 向井 蘭

★勤続月数に応じて増額される定額残業代が有効と判断された事例

1 はじめに

昨今の裁判例において、定額残業代(固定残業代)の有効性は非常に厳しく判断される傾向にあります。特に、「基本給の中に残業代が混ざっている(判別不能)」や「残業代としての対価性がない(単なる昇給ではないか)」という点が争点となります。

今回ご紹介する福岡高裁宮崎支部の判決は、「勤続年数(勤務月数)に応じて定額残業代が増額される仕組み」について、従業員側が「それは実質的な基本給の昇給であり、残業代としての対価性がない」と主張した事案です。

結論として、裁判所は定額残業代の有効性を認めました。会社側としては、定額残業代の制度設計において勇気づけられる判断と言えます。一方で、出張時の「事業場外みなし労働時間制」の適用については否定されており、実務上注意が必要です。

2 N社事件(福岡高等裁判所宮崎支部 令和7年8月27日判決)

(1) 事案の概要

原告(従業員・被控訴人)は、被告会社(控訴人)に対し、未払い賃金等を請求しました。

主な争点は以下の2点です。

① 定額残業代の有効性

会社の賃金規程では、勤務月数に応じて固定残業時間数(及び金額)が増える仕組みとなっていました。従業員側は、「勤務月数に応じて仕事量が増えるとは限らず、基本給の昇給の代替として用いられているため、残業代としての対価性がない(無効である)」と主張しました。

ちなみに被告会社は以下の仕組みを採用していました。

勤続月数(以上) 固定残業時間数

0	0
2	13
6	14
12	15
18	17

24	19
30	21
36	24
42	27
48	30
60	33
72	36
84	38
96	40
108	42

② 事業場外みなし労働時間制の適用

従業員は休日に行われる合同企業説明会等のイベントに出張して参加していました。会社側はこれに「事業場外みなし労働時間制」を適用していましたが、従業員側は「スケジュールは管理されており、労働時間の算定は可能であった」として争いました。結論は否定されましたが、本稿では紙面の都合上触れません。

(2) 裁判所の判断

① 「勤続で残業が増える」という相関関係の肯定

裁判所は、「勤務月数に応じて固定残業時間数が増える」という規定自体について、「従業員の勤続月数に応じて残業時間が増加する傾向が一定程度あることは否定できないため、不合理とは言えない」と判断しました。実務上、ベテランになるほど業務量や責任が増し、結果として残業が増えることは一般的であり、その実態に合わせた制度設計は合理的であると評価されました。

② 「昇給がなかったこと」は無効の理由にならない

従業員は「自分は昇給せず、定額残業代だけ増えた」点を反論しましたが、裁判所は会社の人事評価制度に着目しました。会社の制度では、人事評価により「昇給・維持・降給」が決まることになっており、「平均的な能力を発揮しただけで必ず昇給するわけではない」と指摘。その上で、「昇給がなかった事実をもって、固定残業代が昇給の代替である（基本給の一部である）とは言えない」と判断しました。

③ 実労働時間との「乖離」についての寛容な判断

本件では、定額残業代で設定された時間数よりも、実際の残業時間が短い月が多くありました（充足率 60% 台など）。しかし裁判所は、「実際の残業時間が設定時間と乖離していても、それだけで対価性は否定されない」とし、本件程度の乖離であれば問題視しない姿勢を示しました。これは、「定額残業代は、実際の残業が少なくても満額支払うものである」という制度本来の趣旨に沿った判断と言えます。

3 実務上の留意点

(1)「対価性」を補強する制度設計の重要性

本判決で勝因となったのは、単に契約書に記載があっただけでなく、「勤続＝業務増」という説明に一定の合理性があった点です。もし、全く業務内容が変わらないのに定額残業代だけが跳ね上がり、基本給が最低賃金ギリギリに張り付いているようなケースでは、異なる判断(無効)になった可能性があります。定額残業代を導入・改定する際は、「なぜその金額(時間数)なのか」を、業務実態や職責と紐づけて説明できるようにしておくことが重要です。きちんと根拠となる背景事実があれば、思っている以上に定額残業代の設計は自由裁量が広いのかもしれませんが。

(2)「人事評価制度」が防波堤になる

「定額残業代が昇給の代替」という主張を退けるために、明確な人事評価制度の存在が役立ちました。「基本給は能力評価で決まり、定額残業代は業務負荷(勤続)で決まる」という区分けが機能したためです。定額残業代を導入する場合でも、基本給の決定プロセス(昇給・降給のルール)をあやふやにせず、規程通り運用することがリスクヘッジになります。

(3)ただし「労働時間管理」は必須(別論点での敗訴に注意)

本件で定額残業代は有効とされましたが、一方で出張時の「事業場外みなし労働時間制」は否認されました。これは、定額残業代が有効であっても、「会社が把握している労働時間(＝定額の範囲内と思っている時間)」と「裁判所が認定する労働時間」にズレがあれば、結局は差額支払いを命じられることを意味します。定額残業代に安心せず、「実際の労働時間が定額分を超えていないか」を正確に把握する体制は、依然として不可欠です。

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)