



## Vol.140

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★労働条件通知書や給与内訳書によって入社から4～5か月後に明確になった固定残業代の支払いは有効か？

今月のニュースレターは、卸売業を営む会社においてルートセールスに従事していた元従業員らが、**職能給の一部や営業手当が固定残業代にあたるか**等を争点として、未払割増賃金等の支払いを求めた事件（大阪地裁 R7. 11. 21 判決）をご紹介します。

本件では、固定残業代の有効性のほか、変形労働時間制の有効性、実労働時間の判断等が争点となりましたが、ここでは固定残業代の有効性に絞って解説したいと思います。

なお、判決の結論としては、変形労働時間制が否定され、被告会社は、原告 2 名に対し、それぞれ約 87 万円、約 150 万円（いずれも付加金を除く）を支払うよう命じられました。

#### 1. 事案の概要

被告会社は、主に食品、酒類、消耗品の卸売業を営む株式会社です。

原告 2 名 (A, B) は、いずれも平成 28 年に被告会社と雇用契約を締結し、ルートセールスの職務に従事していましたが、既に退職しています。

被告の給与規定には以下のようない定めがありました。

・**基本給**=年齢給、勤続給、職能給をもって構成する。

・**職能給**=各人の格付けされた資格等級と、その資格等級における経験度、能力発揮度に応じ、別に定める各資格の初号額と基準上限金額の範囲内でこれを定めて支給する。**職能給の一部を時間外及び深夜勤務充当分とする。**

・**営業手当**=事務的業務以外の業務に従事する従業員に対して、定額の「みなし時間外手当（休日・深夜を含む）」として営業手当を支給する。営業手当の金額は、2 万円とする（後に 3 万円に増額）。

給与規定は平成 27 年 10 月 1 日に一部改訂されました。同改訂において、職能給について、**職能給の 40～60%を時間外みなし分とする旨**の定めが追加されました（原告らの入社はこの後）。

また、令和 3 年 3 月 16 日の改訂において、職能給の 20～60%（職種により個別決定）を時間外みなし分とすると変更されました。

原告 A は入社から約 5 か月後に被告会社から労働条件通知書の交付を受けました。同通知書には基本給 18 万 4000 円、年齢給 11 万 1000 円、営業手当 3 万円、職能給 7 万 3000 円、**職能給のうち 3 万 2000 円が時間外充当分**であることが記載されていました。

平成 29 年 4 月頃、被告会社は原告らを含む従業員に対し、各年度の**給与内訳表**を交付しました。原告 A の内訳表には、職能給 7 万 8500 円、**うち時間外分 3 万 5000 円**、営業手当 3 万円、**定額時間外分 6 万 5000 円**と、原告 B の給与内訳表には、職能給 7 万 7000 円、**うち時間外分 3 万 1000 円**、営業手当 3 万円、**定額時間外分 6 万 1000 円**とそれぞれ記載されていました。

## 2. 裁判所の判断

### (1) 営業手当について

就業規則（給与規定）の労働契約規律効により、営業手当を時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する固定残業代として支払うことが契約条件となっていたというべきである。

以上によれば、営業手当は、固定残業代（割増賃金に対する弁済）として支払われたものと認められる。

### (2) 職能給の一部について

原告らと被告との雇用契約において、就業規則（給与規定）の労働契約規律効により、職能給の金額が定まり、その一部（40～60%）を時間外労働及び深夜労働に対する固定残業代として支払うことが労働条件となっていたというべきである。そして、給与規定が職能給のうち固定残業代の金額について幅をもって定めているのは、具体的な金額の決定を被告に委ねる趣旨であると解するのが相当である。

職能給のうち固定残業代として支払われる金額は、上記のとおり、幅のある定め方になっており、雇用契約締結時にその額が明確に説明され、合意されていたことを認めるに足りる的確な証拠はないが、原告Aについては、契約締結から約5か月経過後ではあるものの、職能給の金額、そのうち時間外労働充当分の金額が明記された労働条件通知書が交付されたこと、原告Bについては、契約締結から約4か月後ではあるものの、同様の金額が明記された給与内訳表が交付されたことにより、固定残業代の金額が明確になったと認めるのが相当である。

以上によれば、職能給の一部は固定残業代（割増賃金に対する弁済）として支払われたものと認められる。

## 3. まとめ

本判決は、職能給の一部が固定残業代の支払いとして有効と判断されましたが、限界的な事案だと思います。

入社時には給与規定上職能給の40～60%が固定残業代と定められており、労働者としても40%から60%の範囲で残業代部分が想定できるとはいえ、原告Aの場合40%と60%では約1万4000円の差がありますし、そもそも労働者の方で残業代の計算ができず、金額が正しいか検証できません。給与明細に関する判断がないので、おそらく労働条件通知書、給与内訳書の交付までは、給与明細上も内訳が記されていなかったのではないかと思います。

このように限界的な事案ですので、実務的に規定や運用としてお勧めはできませんが、同様の事案で固定残業代が争点の訴訟・交渉事件が起こった場合、明確区分性の判断に用いられるのは雇用契約締結時の書類（雇用契約書、労働条件通知書、就業規則等）だけではないといった使用者側の主張の根拠として参考になると思います。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

社若経営法律事務所 TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)