



为省成本而设的固定加班费为何无效？餐饮店老板被判赔 926 万的教训

一、引言

许多在日华人经营者在面对人工成本压力时，习惯在招聘时与员工谈一个较高的固定月薪，双方默认其中涵盖了各项津贴，同时再从月薪里面刨一部分出来作为每月 N 个小时加班的固定加班费。满心以为只要员工口头同意或者劳动合同里有约定，就能一劳永逸地锁定用工成本。双方关系还行的时候，这种做法看似稳妥，一旦双方关系破裂，员工拿着完整的劳动时间记录去裁判所，公司往往面临巨额金钱损失。

去年 10 月 29 日东京地方裁判所做了一份判决，值得所有试图通过口头约定或粗糙制度节约人工成本的华人企业警醒。一家餐饮企业被离职员工起诉，该员工不仅索要近 514 万日元的未付加班费，还以公司违反劳动法为由要求支付 459 万日元的惩罚性付加金。

裁判所最终判决公司败诉，全盘否定了公司主张的变形劳动时间制和固定残業代，命令公司支付 4,821,371 日元加班费以及 4,447,354 日元的付加金，总赔偿额高达 926 万日元。

二、案情回顾

时间	员工	公司
2019 年 10 月	作为烹饪工作人员入职。	录用该员工。
2021 年 8 月至 2024 年 8 月	持续存在工作及打卡记录。	月薪 35 万日元，按基本给、保险补助、役职手当、交通费等名目发放
2022 年 4 月 1 日	未签署相关书面文件，主张离职后才看到该通知书。	公司提出落款日为 2022 年 4 月 1 日，写明基本给 25 万+通勤手当 3 万+固定加班手当 7 万的劳动条件通知书，采用变形労働時間制；文件上无员工签名盖章
2024 年 8 月 31 日	正式从公司离职，并提起诉讼	

三、围绕争议点的法庭交锋

本案的几个争议点都比较精准地踩中了华人企业在劳务管理中容易忽视的盲区。是否有制度有约定就

一定能规避合规的风险？什么样的情况下会触发惩罚性的附加金制度？我们来看看法官是如何审理的。

1、争议点①：关于变形劳动时间制

变形劳动时间制是日本《劳动基准法》中规定的一种弹性工时制度。如果企业有淡季和旺季之分的话，为了灵活调整员工的工作时间，也为了减少企业的加班费开支，允许企业在一段特定的期间内（如1个月或1年）平均计算工作时间。只要在这个指定期间内，员工的平均每周工作时间不超过法定上限（通常为40小时），那么即使在某些特定的日子或周里工作超过了“每天8小时、每周40小时”，也不属于法定加班，企业无需支付额外的加班费。这套制度虽说可以节省加班费，但导入需要有合法的程序，否则就是无效的一项制度，本案的法官也是重点审查该制度的有效性。

员工认为，双方从未就变形劳动时间制达成合意。

而公司肯定是持反对意见，认为公司采用了变形劳动时间制，员工计算法定工作时间的的方法是错误的。

对此，法官认为，公司只反复说“采用了变形劳动时间制”，却讲不清具体是哪一种。从公司提供的劳动条件通知书及就业规则里的记载来看，有关于“1年单位の变形労働時間制”的条款，据此，法官推断公司想说的应当是以1年为单位的变形劳动时间制。

日本法律对1年为单位的变形劳动时间制的采用有严格的规定：

- (1) 必须以书面签订劳使协定
- (2) 写明目标劳动者的范围、目标期间、特定期间、劳动日
- (3) 每一个劳动日的劳动时间
- (4) 劳使协定的有效期

本案中，根本找不到这样一份劳使协定。连制度导入最基本的文件都不存在，那公司的主张自然不予采纳。

2、争议点②：基本工资里的7万日元，算不算固定加班费

关于7万日元是否属于固定加班费，公司认为，员工基本给里的7万日元，是作为时间外劳动等的手当支付的，招聘启事上写了含手当共35万日元，面试时也当面说明过，而且交付了劳动条件通知书。

但员工却称，起诉前才第一次从公司拿到这份劳动条件通知书，在那之前完全没有收到过的印象，也不明白为什么会有这么一份文件存在，双方从未就固定加班费达成过合意。

裁判所认为，虽然劳动条件通知书上确实写了相关内容，但落款日期是2022年4月1日，公司无法提供任何客观证据证明在当时将该通知书交给了员工，员工称离职后才看到该通知书的证言具有可信度。员工每月收到的工资条给与明细上仅记载基本工资为32万或30万日元，完全没有内部分类，看不出其中7万日元是如何作为加班费支付的。因此公司的主张不予采纳。

更糟糕的是，由于7万日元的固定加班费这一说法被推翻，法官认定这7万日元全额都属于基本工资的一部分。付出去的钱没能成功抵扣加班费，反而把加班费的计算基数抬高了！

3、争议点③：是否有赔偿付加金的义务

员工认为公司长期违反劳动基准法未支付加班费，应当支付等额的付加金。对此公司当然是拒绝的。

裁判所认为，付加金不仅是对违规公司的制裁，也是对劳动者损失的填补。本案中公司不支付加班费的行为不存在任何可以被宽恕的特殊情况，因此法官命令公司向员工全额支付 4,447,354 日元的巨额付加金。

四、律师解析及实务建议

华人企业容易陷入一个典型误区，以为“公司设了制度+员工也同意+我确实按双方以为的固定加班津贴付了钱”，成本就能节约下来。这个案子彻底推翻了这个想法——制度没有依法成立、说是达成了合意但又拿不出证据。要理解风险在哪里，那就需要先把这两个制度的定义和门槛讲清楚。

1、固定残業代怎样才有效

固定残業代，也就是华人企业常说的“固定加班费”，指的是用预先支付一笔固定金额的方式，替代按小时计算割增工资的做法。不管当月实际加了多少班（含平日加班、休日加班、深夜加班），都先付这一笔。

固定残業代一般需要同时满足两个有效要件：

其一，需要有明确的区分性。在工资明细里，哪部分是属于普通工时工资，哪部分是属于固定加班费，必须要清楚区分。只有先确定了普通工时工资是多少，才能算出加班费的计算基数。进而再计算出小时工资，最后再算出固定加班的费用可以对应多少小时的加班。

为了让大家更直观地理解，我们在制定工资条款或明细时，通常需要像下面这样列出明确的内部分配与计算公式：

薪资栏： 月薪： ●万日元

明细：

基本工资： ●万日元

固定加班津贴： ●万日元（相当于●●小时的加班费）

（计算公式）

●日元（基础工资）÷月平均规定劳动时间（173.3）×加班费率（1.25）≈●日元（小时工资）

●日元（小时工资）×●小时=●万●日元≈●万日元（固定加班津贴金额）

通过上述标准的计算示例可以看出，固定加班费不仅需要明确区分，更需要有严谨的计算公式作为支撑。如果在第一步计算“小时工资”时就出现错误，会导致后续对应的加班小时数及金额全部失准，这种情况下，企业设立的固定加班费制度极有可能会在法律上被认定为无效，不仅如此，无效后该部分本来被当作固定加班费的钱会被算进基本工资里，平白地抬高了加班费的计算基数。

其二，要有对价性。这笔钱得确实具有“时间外労働等对价”的性质。

但也不是在劳动合同中约定了就一劳永逸了，过去的判例显示，除了应依据与劳动合同相关的内容外，还应当根据具体案件，综合考虑雇主向劳动者就该津贴及加班费所作的说明内容、劳动者实际的工作时间等出勤状况等各项因素来进行判断。

还有些人会想，既然可以打包，那就把加班时间设定多一些，万万不可。就算两个要件都齐了，如果固定残業代对应的设定时间过长，可能因违反公序良俗被判无效，过去东京高判平成 30 年 10 月 4 日的判决表示，相当于每月 80 小时时间外劳动的固定残業代约定，属于违反公序良俗，认定为无效。

而且也不是设定好就能在封顶的加班费金额内让员工拼命加班，公司需要承担差额清算义务，通常在

和员工说明固定加班费时，在合同中一定要说清楚：“如果在一个工资支付周期内，固定加班津贴的金额低于实际工作产生的加班费总额，对于该差额部分，必须作为“差额加班津贴”予以补足支付。”

2、变形劳动时间制怎样才成立

变形劳动时间制的原理，是在一个“单位期间”内做平均：常见的有1个月单位、1年单位等，只要该期间内平均下来每周不超过法定的40小时，就允许某些具体的日子或周超过8小时/40小时而不立刻产生加班费。看起来非常适配店铺型的服务行业企业，但它的成立门槛，比大多数老板想的要高。

首先该制度的导入必须要合法。法律要求以书面签订劳使协定，并写明目标劳动者的范围、目标期间、特定期限、劳动日及每一个劳动日的劳动时间、以及劳使协定的有效期间。而就业规则上，也要把单位期间内所有考勤班次的始业、终业、休息时间都写清楚，只列“各工种的代表性班次”是不够的，可能被认定不满足法定要件。

其次，制度落地后，必须严格按就业规则里定好的班次来排班，一旦让员工按班次之外的方式上班，那部分的适用就会被否定。而且劳动日原则上不能随意变更，只有遇到天灾、机械故障这类紧急且不可避免的事由、并且就业规则里有对应依据时，才被允许变更，单纯“太忙”、“人手不够”不能作为改班理由。曾有裁判例指出，就业规则里如果只笼统写“业务上有必要时”可变更，员工根本无法预测何时会被改班，这种变更不予认可，变更事由必须具体到员工能够预判的程度。

五、小结

日本的劳动法具有强烈的倾斜保护劳动者的属性。在日华人经营者必须抛弃依赖人情与默契的粗放式管理，转向严密的制度化与书面化防守。合法合规的薪酬设计与工时管理，看似增加了日常的行政工作量，实则为企业筑起的一道价值千万日元的坚固防火墙。

切勿让自以为是的节约成本，成为压垮企业的最后一根稻草。真正能把成本降下来的方法，是藏在每一份签了字的通知书、每一条补过差的记录、每一次完整的打卡里。

以上。

我们期待您的来电或邮件咨询。（咨询时间：9:00～17:00）

[杜若经营法律事务所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

邮件咨询请点击[此处](#)