労務ネットニュース（令和 8 年 10 月発行）

Labor-management.net News

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士　向井蘭が解決！



Vol.225

杜若経営法律事務所　弁護士　向井 蘭

★基本給組込型の定額残業代はなぜ否定されるのか ―― 法内・法外の内訳は本当に必要か

1　基本給組込方式を否定する裁判例が続いている

定額残業代の設計には、基本給の中に一定時間分の割増賃金を含める「基本給組込方式」と、独立した手当として支給する「手当方式」があります。

このうち基本給組込方式について、判別要件（明確区分性）を欠くとして無効とする裁判例が相次いでいます。今回は同じ論点を扱った 2 件を取り上げ、これと対照的な判断を示したコロワイド MD 事件と比較したうえで、この判断枠組みについて私見を述べます。

2　楽天生命保険事件（大阪地裁 令和 8 年 3 月 26 日判決）

（1）事案

原告は平成 29 年 11 月から令和 2 年 12 月まで正社員として営業推進業務に従事し、所定労働時間は 1 日 7 時間でした。雇入通知書には「本賃金　月給 36 万 7000 円（時間外勤務手当 40 時間相当分含む）」と記載されていました。

賃金規程は途中で改定されており、旧規程は G4 以下の従業員について 1 か月 40 時間相当の時間外・休日割増賃金を基準給に含めて支給すると定めるのみ。新規程 10 条 3 項は、40 時間の時間外割増賃金相当額を「基準給÷185.0×45 時間」と算式で定めていました。

（2）判断

裁判所は、旧規程・新規程のいずれについても判別要件を欠くとしました。旧規程については、通常の労働時間の賃金部分と時間外労働等の賃金部分がそれぞれいくらか定められていないこと、時間給の算定に必要な調整給の基準が不明確であることに加え、次のように述べています。

「原告の所定労働時間は 1 日 7 時間であるところ、時間外割増賃金相当額 40 時間が、法内残業及び法外残業のそれぞれ何時間分を支払ったことになるのか、雇入通知書にも旧規程にも定めがない。法内残業と法外残業とでは単価を算定するに当たり割増率を乗ずるか否かが異なるため……基準給に含まれている時間外割増賃金の金額がいくらになるのかを算定するのは困難である」

注目すべきは新規程についての判断です。裁判所は、算式が定められていることから「基準給の額が定められていれば通常賃金ではない部分の金額の算定は可能といえる」と述べながら、なお法内・法外の内訳が定められていないことを理由に、判別要件を欠くと結論づけました。

会社は「法内残業 20 時間分、法外残業 20 時間分である」と主張しました。20 時間×1.0＋20 時間×1.25＝45 となり、規程の算式とも整合します。しかし裁判所は、雇入通知書と規程からこれを読み取ることは困難であるとして採用しませんでした。

結果、本賃金・基準給の全額が算定基礎に含まれ、未払割増賃金 246 万 2845 円（うち 209 万 7135 円に年 14.6%の遅延損害金）と付加金 103 万 4939 円の支払が命じられています。

3　S 税理士事務所事件（東京地裁 令和 6 年 12 月 10 日判決）

こちらも所定労働時間 1 日 7 時間の事案です。雇用契約書に基本給月額 22 万円に 40 時間分の固定残業代を含む旨が記載され、就業規則 26 条 2 項も「基本給は、1 給与支払期において、40 時間の時間外労働の時間外勤務手当を含む」と定めていました。

会社は、1 日 8 時間を前提とした月平均労働時間 162 時間から月平均所定労働時間 141.75 時間を差し引いた 20.25 時間を法内残業、残り 19.75 時間を法外残業として基礎賃金を算定できると主張しました。

裁判所は、40 時間のうち法内・法外の時間数が明らかでないうえ、各月の労働日数や稼働状況によって時間数は変動し得ること（ある月に 10 労働日だけ 11 時間労働すれば法内 10 時間・法外 30 時間となる）、契約締結時にその決定方法を説明した証拠もないことを指摘し、会社主張の方法による合意は認められないとしました。あわせて、労基則 19 条 1 項 4 号にもそのような算定の法令上の根拠は見出し難いとしています。

なお同事件では、職務手当を時間外勤務手当とする就業規則の定めも周知性を欠くとして労働契約の内容にならないとされ、基本給・職務手当の全額が基礎賃金に算入された結果、未払割増賃金等 597 万 3603 円と付加金 253 万 2856 円の支払が命じられました。

4　対照的な判断 —— コロワイド MD 事件（東京高裁 平成 28 年 1 月 27 日判決）

飲食店チェーンの元従業員が割増賃金を請求した事案です。同社の給与規程 15 条は、時間外・深夜・休日・休日深夜という割増率の異なる割増賃金を「業務手当」という単一項目で支払う旨を定めていました。会社は、業務手当は月当たり時間外労働 70 時間、深夜労働 100 時間の対価であると説明しています。

労働者側は、この建付けを正面から攻撃しました。支給時に時間外・休日・深夜労働の各時間とそれに対する各手当の金額が明らかにされないため割増賃金の計算が適切かどうか検証できない、労基法 37 条は時間外労働の時間数とそれに対して支払われた割増賃金の額を明示することを要請しているから、業務手当は同条の要請を充足しない、という主張です。

これに対し東京高裁は、業務手当は「それ以外の賃金の部分とは明確に区別されており」として定額の割増賃金に当たると認めたうえで、次のように判示しました。

「定額の手当が割増賃金に当たるというためには、それが割増賃金以外の賃金の部分と明確に区別されていることが必要であると解されるが、労働基準法 37 条が、時間外労働の時間数及びそれに対して支払われた割増賃金の額を明示することまでを要請しているという控訴人の主張は、採用することができない」割増の種類ごとに内訳を示していなくても、手当として他の賃金と金額が区別されていれば明確区分性は満たされるという判断です。時間外 70 時間分と深夜 100 時間分が「業務手当」の中で混然一体となっていても、差し支えないとされました。

同判決は、個別労働契約で定めなくても給与規程で定めれば足りること、「業務手当」という名称から時間外労働の対価と予測できないことは定額割増賃金性を否定する根拠にならないことも併せて示しています。また、会社は割増賃金が業務手当の額を超えた月には超過分を支給しており、この差額清算の運用も有効性を支える事情とされました。

なお同判決は、休日は暦日を意味するとして、前日からの労働が休日に及んだ部分には休日割増率が適用されるとしており、この点は会社側に不利な判断です。ただし会社が原審判決後に遅延損害金・重利を含め全額弁済したため、未払割増賃金はなく、付加金も命じられていません。

5 私見 —— 問題の本質は「金額の不特定」にある

ここからは私見です。

私は、定額残業代の金額さえ明確に特定されていれば、法内残業と法外残業を分けて定める必要はないと考えています。

未払割増賃金の有無は、最終的には、実際に発生した割増賃金の総額（法内残業分・法外残業分・深夜割増・休日割増を合算した額）と、既に支払われた定額残業代の額とを比較し、差額があれば不足分を支払うという形で処理されます。とすれば、控除される側である定額残業代の「金額」が特定されていれば、それを総額から差し引けば足りるのであって、その金額が法内残業何時間分・法外残業何時間分であるかという内訳は、計算上必要ありません。

判別要件が求められるのは、基礎賃金を算定するために、通常の労働時間の賃金部分と割増賃金部分とを区別できるようにするためです。定額残業代の金額が特定されていれば、この目的は達せられているはずです。

コロワイド MD 事件の判断は、まさにこの理解に立つものといえます。時間外・深夜・休日・休日深夜という性質の異なる割増賃金を単一の手当にまとめていても、手当の金額が他の賃金と区別されている以上、明確区分性に欠けるところはない。労基法 37 条は内訳の明示までは求めていない——。この論理からすれば、法内残業と法外残業の内訳が示されていないことも、同様に問題とならないはずです。

そうすると、楽天生命保険事件と S 税理士事務所事件で問題とされた本質は、「法内・法外を分けていないこと」そのものではなく、定額残業代の金額が特定されていないことにあると見るべきではないでしょうか。基本給組込方式では、「基本給に 40 時間分の時間外手当を含む」とだけ定めて金額を明示しない例が非常に多い。金額が書かれていないために、裁判所は「では、いくらなのか」を規程から逆算せざるを得ず、その逆算の過程で法内・法外の内訳が問題になっている、という構造です。

現に、手当方式ではこの種の問題は起きていません。コロワイド MD 事件のように「業務手当」として金額が定まっていれば、内訳が争点になる余地がないからです。

もっとも、楽天生命保険事件の新規程のように算式で金額を算定できる場合まで判別要件を欠くとされている以上、裁判実務は厳格な方向にあります。使用者側としては、この批判を維持しつつも、実務対応としては割り切る必要があります。

6 実務上の対応

（1）基本給組込方式は手当方式に切り替える

最も確実な対応は、定額残業代を独立した手当として切り出し、「固定残業手当　月額〇万円（時間外労働〇時間分に相当）」と金額を明記することです。既存の組込方式を変更する場合、総額が変わらなくても不利益変更の問題が生じ得るため、個別同意の取得を含めた慎重な進め方が必要です。

（2）算式だけで済ませない

「基準給÷185.0×45 時間」のような算式を置いていても、本件では判別要件を欠くとされました。算式を定める場合でも、あわせて具体的な金額を労働条件通知書・給与明細に明示すべきです。

（3）対価の対象を明記する

定額残業手当が時間外労働のみの対価なのか、法定休日労働・深夜労働も含むのかを規程・契約書に明記します。楽天生命保険事件では、雇入通知書と賃金規程とで休日割増を含むか否かの記載が齟齬しており、原告から対価性を欠く根拠として主張されていました。コロワイド MD 事件のように複数の割増を一つの手当でまかなう設計自体は否定されていませんので、対象を明記したうえで金額を特定することが要点です。

（4）差額清算を実際に行う

定額残業代を超える時間外労働が発生した月に差額を支払っていない運用は、それ自体が対価性を否定する方向に働きます。コロワイド MD 事件では、超過分を実際に支給していたことが有効性を支える事情とされました。

裁判実務が厳格化する中で、規程の文言をどこまで整えるかは悩ましい問題です。しかし、定額残業代の金額を明記することは、どの裁判例の下でも不利に働くことのない対応です。まずはここから着手されることをお勧めします。

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