

定額残業代について

1. 手当方式

(1) 手当方式（労働時間表示方式）

「定額残業手当は、第 条に定める時間外勤務手当30時間相当額（割増賃金計算の基礎となる時給単価×1.25×30）を支払う。」

今の時勢では、この方式が最も認められやすい。

（労働者に分かりやすく、ゴマカスナ！ ということ）

(2) 手当方式（金額表示方式）

「営業手当は、その全額を第 条に定める時間外勤務手当の内払として支給する。」

手当方式は、以前は、就業規則や雇用契約書に定めがあれば、すんなり認めてもらえることが多かった（今は状況が異なる）。

また、手当方式は、毎月「手当」という形で給与明細に何らかの表示がされるため、自然と従業員も手当の性格などを意識するようになり、この点からも問題になりにくい。

（注意）「営業手当には、時間外手当が含まれる。」という規定では、どの部分が時間外手当なのかわからないため、定額残業代としては認められない。手当全額を定額残業代として支給する場合には、「営業手当の全額を時間外手当として支給する。」と明記する必要がある。

2. 組込方式

(3) 労働時間表示方式

「基本給には、第 条に定める時間外勤務30時間相当額（割増賃金計算の基礎となる時給単価×1.25×30）が含まれるものとする。」

特に4通りの形式の中で、これが最も厳しく、裁判所で否定されることが多い。逆算すれば時給は計算できるはずだが、裁判所はこれを認めない。

(4) 金額表示方式

「基本給のうち3万円を時間外勤務手当に対する内払として支給する。」

この方式は、区別が明確にできるのでよいが、従業員が就業規則等を見ていない場合には、自分に残業代は支払われていないと思込み、トラブルになるケースが多い。

いずれにしても、組込方式には問題が多い。

2. 訴訟になった場合の認められやすさ

裁判で認められやすい方式は、順に

(1) > (4) > (2) (ただし、全額手当支給) > (3)

(3) は、今も昔も厳しい。

以前は(2)が認められていたが、今は厳しい。

(4) については、給与明細でキチンと分けていないと、認められない。

安全策を取るのであれば、(1)を採用(給与明細でも分けて記載)すべき。

3. 直近の傾向

就業規則に定額残業代の規定を設ける場合には、時間外労働の何時間相当に該当するのかを記載する必要があるとの裁判例が出た(アクティリンク事件・平成24年8月28日)。

定額残業代についての裁判所の考え方

(1) 第1次定額残業代時代(平成24年2月まで)

「その基本給の内、割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意され、かつ、労働基準法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を当該賃金の支払期に支払うことが合意されている場合にのみ、その予定割増賃金分を当該月の割増賃金の一部又は全部とすることができる。」(最高裁・小里機材事件(昭和63年7月14日))

該当判例：

三好屋商店事件(東京地裁・昭和63年5月27日) ×(組込・金額表示方式)

「割増賃金の額が法定額を下回っているかどうかは具体的に後から計算によって確認できないような場合には、そのような方法による割増賃金の支払いは本条の趣旨に反していることが明らかであるから無効と解するのが相当である。」

「基本給と職務手当のなかに割増賃金に相当する金員を含めて支払っていたとしても、法律上、割増賃金の支払いの効果は生じていないというべきである。」

組込方式の場合、定額残業代部分と通常の労働時間の賃金に当たる部分が混在一体となっている場合が多く、そのような場合には、裁判所は定額残業代を認めない。

関西ソニー販売事件(大阪地裁・昭和63年10月26日) (手当・金額表示方式)

「労働基準法37条は時間外労働等に対し一定額以上の割増賃金の支払を使用者に命じているところ、同条所定の額以上の割増賃金の支払がなされる限りその趣旨は満たされ同条所定の計算方法を用いることまでは要しないので、その支払額が法所定の計算方法による割増賃金額を上回る以上、割増賃金として一定額を支払うことも許されるが、現実の労働時間によって計算した割増賃金額が右一定額を上回っている場合には、労働者は使用者に対しその差額の支払を請求することができる。」

就業規則に手当を残業代の支払いに代えて支給するものであることが明記され、かつ、定額残業代部分と通常の労働時間の賃金に当たる部分が明確に分けられている場合、裁判所は定額残業代と認めてくれる可能性が高かった。

オンテック・サカイ創建事件(名古屋地裁・平成17年8月5日) ×(手当・労働時間表示方式)

「原告と被告サカイ創建との間の雇用契約書及び原稿と被告オンテックとの間の雇用契約

書には、いずれも業務推進手当と残業手当の関係についての記載はなく、・・・被告らが主張するような説明を口頭で受けたこともないことが認められ、これに反する・・・はたやすく採用することができない。」

手当方式でも、就業規則等に業務推進手当が月45時間分の残業代を含むものであるとの明記がない場合や、業務推進手当のうち定額残業代部分との通常の労働時間の賃金に当たる部分が明確に分けられていない場合には、裁判所は定額残業代を認めない。

類設計室事件（大阪地裁・平成22年10月29日） ×（組込・金額表示方式）

「被告は、原告の給与の中には、週8時間分の固定時間外手当が含まれていると主張する。しかし、給与明細書上、基本給と時間外手当が明確に区別されているとはいえないこと、賃金規程上も固定時間外手当に関する規定は存在しないこと、その他に被告の上記主張を根拠付ける明確な証拠は見出し難いことからすると、被告の同主張は理由がない（最高裁判昭和63年7月14日第一小法廷判決参照）。

この事案では、週8時間分の固定時間外手当が基本給に含まれているとの会社の主張に対して、「給与明細書上、基本給と時間外手当が明確に区別されているとはいえないこと、賃金規程上も固定時間外手当に関する規定は存在しない」等と判断し（小里機材事件の最高裁判決を引用）会社の主張を退けている。

（2）第二次定額残業代時代（平成24年3月8日以後）

平成24年3月8日の最高裁判決の補足意見（櫻井裁判官）

「便宜的に毎月の給与の中にあらかじめ一定時間（例えば10時間分）の残業手当が算入されているものとして給与が支払われている事例も見られるが、その場合は、（X）その旨を雇用契約書上も明確にされていなければならないと同時に、（Y）支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者にも明示されていなければならない。さらに、（Z）10時間を超えて残業が行われた場合には、当然その支給日に別途上乘せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていなければならない。」

最高裁の補足意見には、拘束力はないが、今後様々なところで引用されることになり、下級審の裁判所の判断に影響を与える可能性がある。

該当判例：

アクティリンク事件（東京地裁・平成24年8月28日） ×

「実質的に見て、当該手当が時間外労働の対価としての性格を有していることは勿論、支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示され、定額残業代によってまかなわれる残業時間数を超えて残業が行われた場合には別途清算する旨の合意が存在するか、少なくともそうした取扱いが確立していることが必要不可欠であるというべきである。」

全く精算していない場合、定額残業代は無効という基準を示した。

ワークフロンティア事件（東京地裁・平成24年9月4日）→特に判断を示していない

45時間の定額残業代制度を導入した事案についての判例。特に裁判所は判断をしなかったが、同時に、36協定違反であっても定額残業代制度は有効となるとも判断している。

一方で、報償手当は一部の者に対するインセンティブとしての性格を有する、管理職手当、役職手当は役職に対する手当であるから、たとえ就業規則や契約書に記載があっても残業代としては認めないと判断した。

名ばかり管理職問題の予防策として「役職手当」を残業代として支払う旨の規定を時折見かけるが、最悪の事態を考えると、今後このような手当を残業代として支払うことには問題が伴うことになるだろう。

ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件（札幌高裁・平成24年10月19日） ×（最高裁へ上告手続きがされている）

95時間の定額残業代を無効とし、45時間の限度で有効とした。

理由：

差額の精算を全く行っておらず、これ以上支払う意思のない定額残業代制度は無効

36協定の上限時間である45時間を超えて定額残業代制度を設定することは長時間の労働を義務付けるもので無効である。しかし、すべてを無効にする必要はなく残業時間45時間までの合意は有効であった

と判断した。

定額残業代が否認されないためには

- (1) 書面の同意をとる。何がどのような形で定額残業代として支払われるのかを明確にして、書面で同意をとる。
- (2) 途中から定額残業代制度を導入する場合は、不利益変更になることから、書面での同意が必要。
- (3) 深刻な未払い残業代問題が発生する会社は、例外なく雇用契約書、労働条件通知書がない。最大のチャンスは入社時なのに、みすみすチャンスを逃している。
- (4) 否認されなかった会社は、就業規則だけでなく、労働条件通知書や給与明細がしっかりしている。書面しか会社に対抗手段はない。「言った、言わない」は一切通用しない。
- (5) 定額残業代を導入しても、毎月労働時間の管理を行い、精算する必要がある。
- (6) 「45時間」が独り歩きしないとも限らないので、なるべく45時間以内に抑える。
- (7) 名称は、シンプルに「残業」「割増」といった単語を入れて定額残業代であることを明確にうたった方がよい。「営業手当」「管理職手当」「業務手当」といった名称は、裁判官によって誤解を招きかねない。
- (8) 給与明細に、定額残業代が何時間に相当する割増賃金であるかを記載する。
- (9) 差額を精算する。正確でなくとも、差額を精算する意識がないと裁判では否認される可能性が高まる。
- (10) 導入手続きは、説明会 質問を受け付ける 個別面談 同意書 従業員代表の選出 就業規則の届出
- (11) 説明会を開くと、裁判所は好意的に解釈してくれる。情報を平等に開示している、従業員に対して質問の機会や考える機会を与えていると思うのだろう。
- (12) 定額残業代の金額が多ければ多いほど、裁判所は厳格に同意の有無・給与明細をチェックする傾向がある。