

解説4：固定残業代制度について

固定残業代制を採用する場合の心得を挙げてみました。こんな点に留意しておきましょう。

関連法規：労基法第37条、労基則第19条ほか

労基法規定の方法により、時間外労働、休日労働、深夜労働が発生した場合、割増賃金を計算することになります。

実務的には、各従業員の割増賃金を計算するための基礎となる賃金や、各人の時間外労働等の時間数も異なりますので、計算事務が煩雑になることがあります。(※1)

計算事務手続きの簡素化のために、一定額の「残業手当」を設定して、これを支払うという方法を取っている事業所もあります。

こういう方法により残業手当(※2)を支払う制度を「固定残業代制度」とか「定額残業代制度」と呼ぶことがありますが、労基法の解釈・運用においては、実際に支払われる割増賃金が、労基法規定の方法により計算した金額を下回っていない限り、問題はないとされています。

固定残業代として、例えば、月30時間相当の時間外労働が発生するとみなし、30時間相当の残業手当を、その給料に組み込んで支給しているのであれば、当該月の時間外労働時間実績が20時間であった場合は、想定している30時間以下の時間外労働時間数ですから、問題にはなりません。

使用者は、『30時間相当の手当を支払っているのに20時間しか時間外労働をしていないのはけしからん。10時間分相当の残業手当は減額しておく』とはいうことはできません。

このケースとは反対に、当該月の時間外労働時間が40時間になった場合は、30時間を超えた10時間分の残業手当を支払わなければなりません。

『前月は、30時間分の固定残業時間(みなし残業時間)に対してマイナス10時間だった。今月は10時間の超過となっているが、両月の実績を相殺し、今月分の残業手当は払いませんよ』というわけにはいかないのです。

固定残業代制度を採用する場合においても、使用者は、従業員の時間外労働等の時間管理は的確に行わなければなりません。労働時間の把握から開放されるわけではありません。適正な労働時間把握は、労基法からの基本的な要請であると同時に、労働安全衛生法(健康の保持増進のための措置義務)や労働契約法(安全配慮義務)からも求められているものです。

※1 勤怠管理・給与計算ソフト等の活用により事務作業の効率化が期待できます。

※2 便宜上、時間外労働手当、深夜労働手当と「残業手当」を同じ意味で使っています。

【固定残業代制度の具体的事例】

毎月の所定労働時間 170 時間（当該年度 1 年間の総所定労働時間/12 としました）の A さんの場合：

基本給：170,000 円（※3）（通常の労働時間（＝所定労働時間）の勤務に対する賃金）

月給： 207,500 円

内訳： 基本給： 170,000 円

固定残業代： 37,500 円 ---- 30 時間分の時間外労働相当（※4）

固定残業代 37,500 円の説明：

割増賃金算定基礎（時給）： $170,000 / 170 = 1,000$ 円（※5）

固定残業手当代： $1,000$ 円/時 x 30 時間 x 1.25（※6） = 37,500 円

※3：このケースでは、他に算定に含める諸手当がなく、時間外労働等の割増賃金を算定する場合の「算定の基礎賃金」を「基本給」としています。

※4：毎月の時間外労働等の実績から、労基法規定の方法で計算をした残業手当が、37,500 円以内に収まっている限り、追加の残業手当の支払いは生じません。このとき、月給「207,500 円」の支給が、続くこととなります。しかし、超過していれば実績に応じた差額の残業手当の支払いが発生します。固定残業代制を採用していたとしても、時間外労働等の時間管理と確認は避けることはできません。

※5：この金額が、各地の「最低賃金」以上であることが必要です。

なお、歩合給に固定残業代を含む場合については計算方法が異なります。

参照：昭和 23 年 11 月 25 日基収第 3052 号

※6：所定休日の労働は、「時間外労働に対する割増率」が適用されます。

法定休日の労働に対しては、「休日労働に対する割増率」が適用されます。

【固定残業代制を採用する場合の留意事項】

固定残業代、定額残業代等が、名称の如何によらず、「残業手当の定額払い」であることについて就業規則等で明記しておき、周知しておくこと

①固定残業代を採用することが労働契約の内容となっており、労使の合意があること

②通常の労働時間に対する賃金と固定残業代に相当する賃金が明示され、明確に

両者が区分されていること

③固定残業代を超える残業代が発生した場合、その差額分の支払いがなされること

【関連する裁判例】

①、②、③全体について：医療法人康心会事件（最判平成 29 年 7 月 7 日）

②に関して：高知県観光事件（最判平成 6 年 6 月 13 日）

日本ケミカル事件（最判平成 30 年 7 月 19 日）

③に関して：小里機材事件（最判昭和 63 年 7 月 14 日）

固定残業制度自体が無効となると、その効果として、使用者としては、残業手当を、きちんと支払っていたと考えていた期間が、残業手当が支払われていなかった期間とされることがあります。

以上