

残業代 リスクヘッジの実務

真山社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 真山 勝義

- 1 残業単価の計算
- 2 残業時間の計算
- 3 労働時間の認定
- 4 固定残業代の運用
- 5 運用のグレーゾーン
- 6 請求事案への対応

4 固定残業代の運用

■ 安易な運用に伴う大きなリスク

残業代トラブルに対する企業の意識は年々高まってきていますが、その具体的な対策として「固定残業代（定額残業代）」を運用している会社は少なくありません。残業代の予算を新たに捻出することが現実的に困難な企業にとって固定残業代は確かに有効な制度といえますが、その運用如何によっては大きなリスクを伴うという点にも注意が必要です。

そもそも固定残業代は、一定の要件を満たした上で運用されている限り「違法ではない」と裁判所で判断されているに過ぎません。労働基準監督署も判例を踏まえた行政指導を行っていますが、決して制度を積極的に認めるようなスタンスはとっていません。運用に少しでも穴があれば適法とはみなされず、厳しい行政指導や労働紛争が予想されます。仮に企業側の主張が認められなければ、固定残業代が残業代としての取り扱いを認めてもらえないばかりか、割増賃金の算定基礎に算入されることによって残業代の単価が高額になるという二重のリスクが考えられるのです。本来、その運用に当たっては細心の注意が払われるべき

はずですが、多くの企業において問題のある運用が見受けられるのが現状です。

■ 超過の差額の不払いは違法

固定残業代といえば、俗に「みなし残業」などの法律上存在しない名称が用いられ、「毎月決まった金額さえ支給すれば実際に時間外労働が何時間発生しても追加で残業代を支払う必要がない」というような間違った認識を持たれているケース、みなし労働時間制・裁量労働制などと混同されているケースが見受けられます。

固定残業代とは、本来残業時間数に応じて支払われるべき残業代を、労働者の不利にならないように多めに固定額で支給しているものに過ぎません。実際の残業時間で計算した残業代が固定額を上回るのであれば、当然その超過した差額を支給しなければならないのです。これに違反すれば当該差額分について労働基準法第37条違反（残業代不払い）に該当するのはもちろんですが、場合によっては運用上矛盾があるとして固定残業代そのものの時間外割増賃金としての取り扱いを否定される可能性もゼロとは言い切れません。

■ 就業規則・契約書への定めと周知

固定残業代に関して最も多いトラブルは、労働者側が事前に何も説明を受けていないというパターンです。固定残業代は使用者と労働者との間で合意されていることが大前提になります。後々の紛争の場面において労働者が何も聞かされていないと主張してきたときに、もしも就業規則・雇用契約書に固定残業代の定めがないということになれば、会社側は合意の存在を立証することが極めて困難になります。

固定残業代を運用したいのであれば、企業は口頭によって労働者に伝えるだけでは足りず、就業規則・雇用契約書に、①対象となる賃金の名称、②金額、③何時間分の時間外労働に相当するのか、④毎月定額で支給する旨、⑤実際の残業時間に基づく割増賃金が固定残業代を超えたときはその差額を支払う旨、以上の点を明確に規定し、労働者にきちんと周知しなければなりません。もちろん給与明細書についても矛盾が生じないように同様の項目名称を使って固定残業代とそれ以外をきちんと区分できるような記載にする必要があります。



真山 勝義 (まやま・かつよし) 1977年東京都生まれ。明治学院大学経済学部卒業。一般企業で就業規則の改定、賃金・人事考課制度の設計・運用など人事業務全般に従事。2007年に社労士試験合格後、大手社労士法人およびコンサル系社労士事務所の2ヶ所に勤務し、大企業の顧客を中心に労務相談、就業規則改定、社会保険手続き業務など幅広く担当する。2011年1月、真山社会保険労務士事務所を開設。通達・判例をベースとした労務相談を主要業務とし、顧問先は独立行政法人など多岐にわたる。個別労働紛争にも積極的に取り組んで多くの解決実績あり。
http://www.mayama-sr.com/



なお、休日または深夜労働に係る割増賃金を定額支給する場合でも、基本的な考え方は時間外労働の場合と同じです。例外として深夜の時間帯が常態という場合には、定額で支給する深夜割増賃金部分とそれ以外の賃金について明確な区分がなくともその有効性が認められた事例がありますが、基本的にはきちんと区分することをお勧めします。

■ 不利益変更への留意と個別同意

制度の導入に当たって就業規則の改定が必要になることは先に述べた通りですが、単に就業規則を書き換えるだけでは紛争の火種を残すことになります。給与の総支給額を変更せずに内訳のみを変えて固定残業代を導入することは、企業にとってはメリットがある一方、労働者からみれば明らかに不利益といえるため、労働条件の不利益変更の問題が生じることになります。不利益変更の際には労働者一人ひとりの同意を得るか、または労働契約法第10条に定められた要件を満たす形で労働者に対し就業規則の変更内容を周知することによって手続きを進める必要があります。

しかしながら、労働契約法第10条に基づく労働条件の変更には高度の必要性、ほか厳しい要件が求められますが、現実に企業が固定残業代を導入しようとする場

面でそれらの要件をクリアするようなケースは稀だと考えられます。

従って、不利益変更に係る紛争リスクを低減させるためには、一人でも多くの労働者の同意を取り付けると同時に、同意書、合意書、または雇用契約書などの形で書面に残すことが重要になります。間違っても同意を得ずに強行的に、あるいは何の説明もせずにこっそりと進めるようなことはすべきではありません。後で紛争に発展した際に固定残業代の有効性を否定され、残業代を遡って請求される事態になりかねません。

■ 労災の基準を超えない時間設定

「何時間分の残業代を組み込むべきか」「固定残業代に上限はあるのか」という質問を受けることがあります。この点について直接規制する法令はありませんが、他の法令・リスク等を考慮しながら慎重に時間数を設定することになります。

まず注意すべき点は、固定残業代を含めた賃金の総支給額に係る時間単価が最低賃金を下回らないように設定することです。賃金水準がもともと高くない労働者に対し多めの残業時間を組み込む際には特に注意が必要です。

そしてもう一つ考慮すべき重要な問題が労災の認定基準です。過労死に係る認定基準（※脳血管疾

患及び虚血性心疾患等の認定基準）では、発症前の一定期間を平均して概ね80時間を超える時間外労働が認められた場合には労災の可能性が高いと具体的に示されています。

仮に80時間を超える時間数の残業代をあらかじめ賃金に組み込めば、「その会社では毎月80時間を超える残業が予定されている」と取られかねません。現実には労災が発生した場合の安全配慮義務違反や賠償責任を追及されるリスクを考えれば、80時間を超える固定残業代は論外であり、また80時間以内であっても極力時間数を抑えるのが望ましいといえます。

■ 法内残業時間の賃金の取り扱い

所定労働時間が法定時間より短いという会社もありますが、所定時間を超えて法定を超えない「法内残業」に対する賃金の取り扱いは、就業規則の定め方によって企業ごとに異なります。就業規則に特段の定めがなければ法内残業時間に時間単価を乗じた賃金の支払いが必要になりますが（※ただし、割増は不要）、一方で「賃金を加算しない」「時間単価を0.5倍にする」などのような定めも法的に可能です。法内残業が発生しうる会社は、固定残業代との併用でこうした規定を運用するのも選択肢の一つといえるでしょう。