

定額残業代制度の今

残業を少なくすることに対する社会的圧力が強まっていますが、急に残業を減らせるとは限りません。最近の「定額残業代制度」の傾向について取り上げます。

はじめに

働き方改革の流れは止まることなく、長時間労働に対する世間の目はますます厳しくなっています。残業代を固定的に支給する定額残業制度についても、どちらかというとながティブな印象を与えてしまいがちです。また、定額残業代を巡った労使紛争もまだまだ起きているようです。以下、定額残業代の仕組みについて解説するとともに、最近の重要な判例について取り上げます。

定額残業制度とは

定額残業制度とは、一定の残業を見込んで残業代を定額で支払うことを言います。定額残業制度の成立要件は下記の4つとされています。

1. 就業規則・雇用契約書に記載されていること
2. 定額残業代に相当する残業時間を明示していること
3. 給与明細上、定額残業手当が分離して記載されていること
4. 定額残業代に不足があれば支払っていること

このうち一つでも満たしていない場合には定額残業制度そのものが無効とされ、「残業代を払っていない」と判定されるというのが定説です。実際に労使の裁判においても、この4つの要件が重視されてきました。

①就業規則・
契約書へ明記

②残業見込み
時間を明示

③給与明細に
分離記載

④差額支払い

7月の薬剤師の判例

ところが、7月19日に公表された最高裁判決において、

この定説通りでない事例が出ました。この裁判の原告は薬剤師で、雇用契約書に「月額 562,500 円(残業手当含む)」「給与明細書表示(月額給与 461,500 円 業務手当 101,000 円(みなし時間外手当))」などの記載がありました。一審二審では、前述の要素のうち「②定額残業代に相当する残業時間を明示していること」「④定額残業代に不足があれば支払っていること」を満たしていないことから、定額残業代制度を無効とみなしましたが、最高裁では一転して定額残業代制度を有効なものとししました。

なぜ定額残業代制度が有効とされたか

判旨によると、定額残業代制度が有効であるか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、(1)使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、(2)労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきとしています。今回、(1)について、原告以外の他の社員に対しては定額残業代に相当する残業時間(30 時間)を明示し、サインをもらっている書面がありました。また、(2)実際の残業時間を計算したところ、定額残業代で定める 30 時間とほとんど差異がありませんでした。これらの事情が考慮されたものと思われます。加えて、30 時間程度という毎月の残業がこの種の裁判の中では比較的少ないこと、並びに原告の給与月額が 50 万円超と、世間一般的に見て高いことも影響しているのかもしれませんが。

実務への影響

この判例の中で注目すべきは「差額を計算して払っていないから即無効というわけではないが、見込み残業時間が過度に長くないこと、ならびに実際の残業時間との乖離が少ないことが大切」という判断がされたことでしょう。今までの定説通り書面の整備は重要ですが、加えて「実際の残業を定額残業代の範囲に抑える」ことの重要性がますます高まっていきそうです。