

定額残業手当について

問① 当社では、「営業手当5万円は、残業手当を含むものとする」と就業規則上規定しております

手当として含んでいますが「等」との指摘を受けました。これまで、従業員から特段異議もなかったため問題があると考えたこともなかったのですが、今後のためにも、定額残業手当についてどのようなように運用すればよいかご教示願います。



す。

先日、当社に監督署の方が調査に来られ、「貴社の営業手当は、残業代の趣旨で支給するのかが曖昧です。営業手当のうち何時間分、いくら残業

手当として含んでいますが」との規定しており、「含む」ですと営業手当5万円のうちに、一部が残業手当であると読み取れます。そうすると、営業手当5万円

のうち、いくらが残業手当なのか、何時間分の残業手当として含んでいるのかわからないという事態が生じてきます。

そのためにも、定額残業手当部分と営業手当部分を明確に区分する必要がありますが、具体的には、「営業手当」など、名称のみでは定額残業の趣旨を有するのかわからない手当にするのではなく、「時間外手当」や「定額残業手当」として、時間外割増賃金に対する手当であると明確にするのが良いと思われ

ます。また、就業規則・雇用契約書等に「〇〇時間分を定額残業手当として支給する」、「〇万円を定額残業手当として支給する」と規定することがトランプ防止の意味でも望ましいでしょう。

また、就業規則・雇用契約書等に「〇〇時間分を定額残業手当として支給する」、「〇万円を定額残業手当として支給する」と規定することがトランプ防止の意味でも望ましいでしょう。

問② 当社の従業員の残業実績は多い方で月10時間とほとんど定時に退社していますが、年度末の3月のみ残業も40時間程度になってしまっています。仮に、定額残業手当5万円であるとした場合、毎月多めに残業手当を支給しているわけですから、3月の繁忙期も通常の定額残業手当額と同額でかまわないでしょうか。

答② 繁忙期の3月以外の月には実際の残業実績よりも多くの定額残業手当を支給しているから、1年間を通じて見た場合、3月の残業手当は、通常の定額残業手当の他に追加で残業手当を支払う必要がないのではないかと趣旨と考えます。

定額残業手当については、労基法第37条に定めた方法により算定し、実際の割増賃金額を上回っていないれば問題ありませんが、実際の残業実績で算した割増賃金額が定額

残業手当額を上回っていた場合は、その差額を支払わなければなりません。残業手当も月例の賃金ということを考慮すると、月を超えて繰り越すことはできないと言わざるを得ません。

【所見】

定額残業手当導入の目的が、必要以上の残業代を支払いたくない、人件費を圧縮したい、などといった目的が背後にあるのであれば、立派な就業規則、雇用契約書を作成したとしても、その運用段階で無理が生じ、最悪の場合、時間外割増賃金を1円も支給していないと判断されかねません。就業規則は会社の法律です。地味ではありますが、再度、就業規則の賃金規定を見返して、何のためにこの手当を導入しているのか再考していただきたいと考えます。