

弁護士に聴く



弁護士 庄司俊哉

61

判例から見る 労働トラブルの 防止対策

月80時間分の固定 残業代は許されるか？



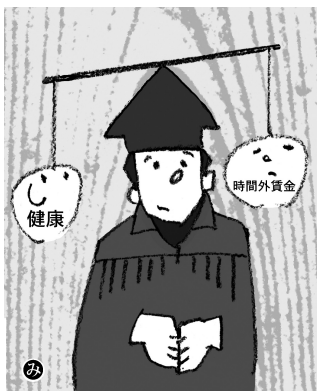
という観点から紹介します。

最高裁判所は、固定残業代の支給について、割増賃金をあらかじめ基本給や諸手当に含めることによって支払う方法自体は違法ではないが、①通常賃金部分と労基法所定の割増賃金部分とが判別できること、及び②割増賃金に当たる部分の金額が労働基準法所定の方法により算定した割増賃金の額以上であること（下回るときは差額を支払う義務がある）という点から有効性を判断しています。

ある企業がこの最高裁の動向も視野に入れて固定残業代制度を導入したようですが、含まれる残業代が80時間分であった事例について、最近の判例がありましたので、「労働者の健康への配慮が重要」

東京地裁H29・10・16判決は、固定残業代の要件を満たしており、また、「80時間分」ということに對しては、「見込時間数と実際の時間外労働時間数は常に一致するものではなく、80時間分だからといって、ただちに公序良俗に反すると解することはできない」と判断しました。ところが上訴審の東京高裁H30・10・4判決は、月間80時間分相当の時間外労働に対する割増賃金とすることは、公序良俗に違反するものとして無効と判断しました。

無効とした最大の理由として、厚生労働省の「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」において、発症前1か月に100時間又は発症前2か月間から6か月間にわたって1か月当たり80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と脳血管疾患・虚血性心疾患の発症との関連性が強いと評価されていることから、1か月当たり80時間程度の時間外労働が継続することは上記疾患を発症させるおそれがあり、労働者の健康を損なう危険のあるものとして大



【事案】Y社の就業規則では、基本給につき、基本月額と時間外月額に分けられること、時間外月額は「見込時間」に対する時間外割増賃金であること、「見込時間」は雇用契約書等により個別に通知すること、見込時間を超えた場合には、別途割増賃金を支払うこと等が定められていた。

労働者Xにおいては、雇用契約書において基本給は23万円とし、基本給のうち8万8000円は月間80時間の時間外割増賃金である旨の記載があった（その後、基本給26万円、内80時間分の割増賃金を9万9400円と変更）。Xは退職後、過去14か月半の期間中の未払割増賃金支払いを求めて提訴した。

な問題があることを挙げています。またY社がXに關し、長時間の時間外労働を恒常的に行わせることを予定していたわけではないことを示す特段の事情はなく、実際の雇用期間中、時間外労働が80時間を超えた月は5か月、うち100時間を超える月が2か月、また1か月に100時間を超えるか、2か月から6か月間のいずれかの期間にわたって1か月当たり80時間を超える状況も生じていたことから、Y社はXを、月間80時間近い長時間労働を恒常的に行わせることを予定していたと認定されたことも、公序良俗違反の理由となっています。

これに対しY社は「仮に公序良俗違反であっても、少なくとも月45時間の残業に対する割増賃金を定額で支払う合意があったと解するべきだ」と主張したのですが、東京高裁は、三六協定で定める労働時間の延長につき、1か月につき45時間の限度時間を超えないものとしなければならないとされていること、Y社の主張を認めるな

らば、とりあえずは過大な時間数の固定残業代の定めをしたうえで、それを上回る場合にのみ残業手当を支払っておくとの取り扱いを助長するおそれがあるから、本件固定残業代の定め全体を無効とするのが相当である、と判断しました。その結果、Y社が固定残業代と主張していた金額部分も、割増賃金算定の基礎となる賃金額に含めてしまいました。

加えて東京高裁は、Y社に、未払残業代約204万円の半額の約102万円を付加金として支払うことを命じました。

働き方改革関連法においては、労働者の健康管理に關し、使用者の責任を重くしたとも評価できる規定がいくつもあり、裁判所の判断の流れも、労働者の健康への配慮がますます重視される傾向が明らかです。仮に固定残業代を定める場合であっても、このような判例を見落とすことなく、時間外見込時間数を抑制的に決めるべきでしょう。

（庄司法律事務所所長、元愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝