



近年、固定残業代制を採用している事業場において、労働者に対しあらかじめ固定残業代であることを明示せず労使でトラブルが生じているものや、固定残業代に対応する時間外労働時間数を超えた時間外労働に対し、追加で残業代を支払っていないなど、不適正な運用を行っているケースが見受けられます。

今回は、この固定残業代についてスポットを当ててみたいと思います。

【固定残業代の問題点】  
ある事業場で、定額で支

## 固定残業代制の適正な運用について

払っている役職手当を固定残業代であると主張していたケースがありました。就業規則や労働条件通知書などの書面にその旨の記載はなく、さらに、どのような計算方法で何時間相当分の残業代を含んでいるのかが明確にされていませんでした。

労働基準法第37条は、法定時間を超える労働などについて、法定以上の割増率で残業代を支払うよう定めています。問題は、この固定残業代について就業規則や労働条件通知書に一切明記されておらず、何時間分相当分の残業代が含まれているのか判別できない場合に固定残業代の支払いとして認められるかどうかです。

礎手当に固定残業代《役職手当》と主張する手当を含めて計算することになり時間単価が高くなる)の支払い、②労働基準法第37条違反として過去に遡及して残業代の支払を求められることとなり、事業場にとって大きな影響を及ぼします。

### 【固定残業代にかかる主要な裁判例】

○テックジャパン事件(平成24年3月8日、最高裁判所一小法廷判決)

本件雇用契約は、(略)基本給を月額41万円とした上で、月間総労働時間が180時間を超えた場合には、その超えた時間につき1時間当たり一定額を別途支払い、(略)月間180時間以内の労働時間中の時間外労働がされても、基本給自体の金額が増額されることはない。(略)基本給について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準

法第37条第1項の規定する時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないものというべきである。これらによれば、(略)時間外労働をした場合に、月額41万円の基本給の支払を受けたとしても、その支払によって、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働について労働基準法第37条第1項の規定する割増賃金が支払われたとすることはできない(略)。

《ポイント》  
本判決は、基本給の中に残業代を含めて支給されていた事案ですが、残業代と認められるためには、基本給部分と残業代部分を明確に区分する必要があるとして、固定残業代を否定した判決になります。

### 【固定残業代制を採用する場合の記載方法】

最高裁の判決をみますと基本給部分と残業代部分と

明確にすることが求められているといえます。例えば、労働条件通知書を交付する際に、基本給に残業代が含まれていると言えるためには、「基本給30万円のうちの5万円は、1カ月20時間の時間外労働に対する残業代とする」とか、諸手当に含めるのであれば「□□手当(時間外労働の有無にかかわらず、○時間分の時間外手当として△△円を支給する。なお、○時間を超える時間外労働分についての残業代は追加で支給する)」としてこの「□□手当」が残業代として支払われていることが就業規則や労働条件通知書などに明確に規定することが望ましいです。

以上、固定残業代を採用している場合は、今一度、就業規則や労働条件通知書の中身が曖昧な表現になっていないか、記載漏れがないか確認していただき、労使関係の信頼構築に努めていただきたいと思います。