

質問に答え おしま

問 先日、新聞報道で大
手自動車メーカーが、残
業時間に関係なく月45時
間分の手当を支給する、
いわゆる固定残業制度を
導入するとのニュースが
ありましたが、固定残業
代を採用する場合の留意

答 制度の詳細は分か
りませんが、一般的に固定
残業代とは、その名称に
かかわらず、一定時間分
の時間外労働、休日労働

及び深夜労働に対して定
額で支払われる賃金のこ
とをいいます。

これ自体は直ちに労働
基準法に違反するもので
はありませんが、不適切
な運用により、労働基準
法上の時間外労働等の割
増賃金の支払義務に違反
する事例も発生している
ことから、最新の判例を
踏まえ、固定残業代をと
る場合の留意点を述べた
と思います。

固定残業代を採用する場合の留意点

1、固定残業代をめぐ
る最新の裁判例

医療法人社団Y事件
(平成29年7月7日付け
最高裁判決)

(1) 本件は、医師(労働
者)が、医療法人(使用
者)に対して時間外労働
及び深夜労働に対する割
増賃金等の未払分の支払
いを求めた裁判になりま
す。

(2) 医療法人(使用者)
と医師(労働者)の間に

は、時間外労働に対する
割増賃金を年俸の中に含
める旨の合意があったこ
とから、医師(労働者)
が未払いを主張する時間
外労働等の割増賃金は全
て支払い済みである旨主
張しました。

(3) しかし、当該年俸の
うち時間外労働等に対す
る割増賃金に当たる部分
が明らかにされていませ
んでした。このため、年
俸のうち時間外労働等に

対する割増賃金として支
払われた金額を確定する
ことすらできず、通常の
労働時間の賃金に当たる
部分と割増賃金に当たる
部分とを判別することが
できないことから、医師
(労働者)に対して、時
間外及び深夜労働に対す
る割増賃金が支払われた
とはいうことはできない
としたものです。

2、問題の多い固定残
業代

「労働時間の適正な把
握のために使用者が講ず
べき措置に関するガイド
ライン」(平成29年1月
20日付け基発0120第
3号)では「時間外労働
時間の削減のための社内
通達や時間外労働手当の
定額払等労働時間に係る
事業場の措置が、労働者
の労働時間の適正な申告
を阻害する要因となつて
いないかについて確認す
るとともに、当該要因と

なっている場合において
は、改善のための措置を
講ずること」としており
固定残業代を採用してい
ることによって、労働者
が正確な時間外労働時間
数を申請せず、いわゆる
賃金不払残業を生じさせ
る温床になりかねないこ
とを示唆しております。

3、固定残業代をとる
場合の留意点
上記1の裁判例を踏ま
え、以下のことに留意す

する必要があります。

(1) 固定残業代と通常の
労働時間の賃金に当たる
部分が明確に区分できて
いること。

(2) 固定残業代に含まれ
ている時間外労働等の時
間数や金額を就業規則・
雇用契約書等で明示する
こと。

(3) 固定残業代が労働基
準法第37条に基づいて計
算された時間外労働等の
割増賃金額を下回ってい
ないこと(固定残業代等
は、固定残業時間数×通
常の賃金時間額×1.25
を上回る金額でなければ
なりません)。

(4) 固定残業時間を超え
て残業を行った場合につ
いては、超過分について
通常の時間外労働と同様
に、割増賃金が追加で支
給されること。
以上、4点を踏まえ適
切な運用をお願い致しま
す。