

経理・人事部門の基本有用情報

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 固定残業代の有効要件について

給与計算の簡略化や、人件費を見通しやすくすることなどを目的に導入される固定残業代制ですが、一定の要件を満たしていないと、時間外労働の対価と認められない場合があります。これまでに固定残業代の有効性について争われた裁判例から、概ね確立されてきた要件についてみていきます。

固定残業代制とは

固定残業代制とは、一定時間分の残業代として、予め定められた一定額を支給する制度です。労働者には実際の残業時間が少ない場合でも固定残業代が満額支給され、逆に超過した場合はその分の残業代が別途支払われます。このことから、会社は固定残業代を支給する従業員について、勤怠管理は引き続き行う必要があります。また、固定残業代が労基法の求める方法にて算出した金額（※）を下回るとはできないため、下回る場合は不足分を支給する必要があります。

$$\text{※ 算出方法} = \frac{\text{①月決め賃金（基本給+手当など）の支給総額}}{\text{②1か月の所定労働時間数}} \times \text{各残業等時間数} \times \text{下記各割増率*}$$

* 時間外労働：1.25（月60時間を超える部分は1.5に読み替え） / 休日労働：1.35 / 深夜労働：0.25

固定残業代制が有効と認められないとどうなるか

固定残業代が時間外労働の対価とは認められないと判断された場合、残業代が一切支給されていないこととなります。賃金請求権の消滅時効は現行3年ですので、事業主は最長3年まで遡って、残業代を支給する義務を負うこととなります。またその際には、固定残業代と見込んでいた金額も上記計算式の①に含めることとなりますので、残業代は当初の想定よりも高額となると考えられます。

固定残業代が有効と判断されるための要件

テックジャパン事件（最高裁平成24年3月8日判決）その他裁判例から確立された要件として、下記2点を満たしておくことが必要と考えられます。

- (1) 固定残業代が時間外手当の対価としての性質を有していることを、就業規則や雇用契約書で明記するとともに、労働者に対して説明されていること（対価性の要件）
- (2) 支払われる賃金のうち、どれが通常の労働時間の賃金に当たる部分で、どれが割増賃金に当たる部分に当たるか、明確に判別できること（明確区分性の要件）

上記要件は、固定残業代が前述の計算式で算出した金額を下回っていないかを従業員が検討できるようにしておくためです。労働者に前述の計算式の②が明らかな場合は、固定残業代の支給対象となる金額または時間数のいずれかの明示で足りると考えられますが、より確実に上記の要件を満たすためには、支給対象となる金額と時間数のいずれも明示しておくのが望ましいと思われま

固定残業代の支給方法について、基本給の一部に組み込んで支給する方法や、「営業手当」など、一見割増賃金であるとは推測できない名称の手当として支給する方法も、就業規則や雇用契約書で明記の上従業員に説明されていれば問題ないと考えられますが、「定額時間外勤務手当」など、割増賃金であると推測しやすい名称で手当として支給する方が望ましいでしょう。

また、2020年4月以降、時間外労働の限度は会社の規模にかかわらず原則月45時間とされていますので、固定残業代の支給対象となる時間外労働が45時間より長時間の場合は、45時間を超える部分は無効と判断される可能性が高いと考えられます。

もう少し補足！

固定残業代制のもとでは、労働者の実際の残業時間が少ない場合にも固定残業代の満額が支給されることから、固定残業代制を廃止することは労働条件の不利益変更に当たり得ると考えられます。そのため、会社は労働者に説明を尽くし、合意を得たうえで廃止する必要がある点、ご注意ください。