

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： 固定残業代

昨年の電通の過労自殺問題を機に違法な長時間労働の実態やその是正に向けた動きが見られるようになってきました。多くの企業で働き方改革への取り組みが迫られている中、今回は、実際の労務相談でも誤解の多い固定残業代について採り上げていきます。

固定残業代とは

労働基準法(以下、労基法)は、使用者が労働者に時間外労働、深夜労働、休日労働をさせた場合、それらの労働時間数に応じて割増賃金を計算し支払う事を使用者に義務付けています。これに対し、固定残業代とは、煩雑な割増賃金の計算を行わず事務手続きの効率化や賃金コストの固定化を目的に、一定の割増賃金分を基本給とは別の手当として支給したり、予め基本給に組み込んで支給するものです。この固定残業代制は法律上の制度ではありませんので、労基法や公序良俗等に違反しない限り、就業規則や労働契約により使用者と労働者の間で自由に定める事ができます。

固定残業代を導入する際のポイント

① 固定残業代とそれ以外の賃金が明確に区分されているか。

どこまでが通常の賃金で、どこからが固定残業代であるのかが判別できるよう、時間外労働・深夜労働・休日労働のどの部分に対して、何時間分いくら支払われるのかを就業規則や労働契約に明記する必要があります。通常の労働時間の賃金が法律上の最低賃金を上回る限り、固定残業代を多くしても違反ではありませんが、固定残業代相当の時間数や金額から過重労働が想定されると無効となる可能性があります。実務上では、固定残業代をカバーする時間数は、多くても45時間から60時間までの間におさめる事が多いようです。

② 割増賃金の対価という趣旨で支払われているか。

例えば、企業は「管理職手当」を固定残業代として支給しているつもりでも、法的に見て、役職に対して付与される手当であり固定残業代の性質がないと判断された場合、残業代未払いとみなされ、固定残業代を含めた総額を基礎として時間単価を計算し追加で支払う事になります。

③ 固定残業代が法定の算出方法による額を下回る時は、その差額が支払われているか。

固定残業代の支払いのみで許されるのは、法定額以上の残業代が固定残業代として支払われている場合です。実際の労働時間によって計算した残業代が固定残業代を上回る場合には、その差額分を別途支払わなければなりません。就業規則や労働契約にもその旨を明記する必要があります。また、時間外労働の割増率は、時間外労働・深夜労働・休日労働によって異なりますので計算時には注意が必要です。

固定残業代と管理監督者

固定残業代のトラブルでは、管理監督者に関連する裁判例も増加しています。労基法で言う管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者を指し、名称にとらわれず、職務内容・責任と権限・勤務態様・賃金等の待遇面から実態に即して総合的に判断されます。管理監督者は労働者と異なり、残業代の対象が深夜業のみに限定されるため、この管理監督者にあたるかどうか争点となります。したがって、管理監督者性が否定されると、企業はその固定残業代としていた手当を割増賃金の基礎に含めた上で、管理監督者として扱っていた期間の残業代を精算し支払う事となり、大きなリスクが生じます。

◆もう少し補足!◆

トラブルが起りやすい固定残業代ですが、導入方法によっては、社員の生産性が高まり月平均残業時間が減少し、結果として業績が伸びた企業もあるようです。短時間で効率良く働く社員が評価される人事制度の改定、社員同士で知識やノウハウを共有するためのSNSの活用も併せて採り入れる等、働きやすい職場環境創りに注力された結果と言えるでしょう。今後は、こうした企業努力が優秀な人材を集めるための鍵となるのではないのでしょうか。