

定額残業代の有効性について

弁護士 茶木 真理子

第1 はじめに

1 使用者は、時間外労働、休日及び深夜労働をさせた場合には、労働基準法（以下「労基法」という。）37条に定める割増賃金を支払わなければならないところ、同条に定める計算方法による割増賃金を支払う代わりに、基本給の一部や特定の手当を定額残業代として支給するとの取り扱いをしている場合がある。時間外労働等が常態化しており、毎月の時間外労働等の時間数が定められた時間数以下にとどまって概ね一定している場合には、毎月の割増賃金を計算する必要がなくなるので、有意義な方法といえる。

この点、労基法と異なる計算方法による手当の支給が認められるかが問題となるが、労基法が規制しているのは、時間外労働等に対して労基法37条に定める計算方法による一定額以上の割増賃金を支払うことであるから、その規制に反しない限りは、同条に定める方法による割増賃金の計算をする必要はない^{1, 2}。

2 使用者からの定額残業代の支払の主張が認められれば、支払金額が割増賃金の基礎金額から除外され、かつ、割増賃金については弁済済みとなる。これに対し、主張が認められなければ、定額残業代の金額も割増賃金の基礎金額に加算されることになる。よって、定額残業代の主張が認められるか否かは、使用者が支払うべき割増賃金の額に大きな影響を与えることになる。

そこで、本稿では、割増賃金請求に対し、定額残業代支払の主張が認められる場合とはいかなる場合なのかを、最近の裁判例をもとに検討することとしたい。

第2 基本給の中に割増賃金を組み込んで支給する場合

1 基本給の中に割増賃金を組み込んで支給する場合については、労基法所定の割増賃金が支払われているかどうかを判定するために、割増賃金に相当する部分とそれ以外の部分が明確に区別されていなければならない（最判昭和63年7月14日労判523号6頁、同

平成6年6月13日集民172号673頁、同平成24年3月8日集民240号121頁）。

例えば、「基本給30万円の中に時間外労働に対する割増賃金を含む」との規定を設けたとしても、通常の労働時間の賃金にあたる部分と割増賃金にあたる部分とを区別できないから、使用者は割増賃金の支払義務を免れることはできない。

2 なお、上記最判平成24年3月8日には、櫻井龍子裁判官の補足意見が付されている。この補足意見は、毎月の給与の中に一定時間の割増賃金が含まれているとの主張が認められるためには、その旨が雇用契約上明確にされていると同時に、支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていなければならないと、さらには、一定時間を超えて残業が行われた場合には別途上乘せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていなければならないとしており、これまでの最判が求めている明確区分性に加え、より厳格な運用を求めるものといえる。時間外労働等を規制し、使用者に対し割増賃金の支払を義務づける労基法の趣旨からは、明確区分性の要件は厳格に解すべきとの指摘もあり²、基本給の中に割増賃金を組み込んで支給する場合には、上記補足意見を踏まえた就業規則等の定めや実際の運用を行うことが望ましいであろう。

第3 定額の手当を支給する場合

1 次に、就業規則等に、基本給とは別に支払われる各種手当が割増賃金の支払に代えて支払われるものであるとの規定がある場合を検討する。

2 この場合については、「当該手当を割増賃金の支払いに代えて支払うという趣旨を明確にする必要がある¹」との指摘がなされている。また、裁判例でも、「運行乗務員の深夜勤務時間に対する割増相当額として運行手当が支給される。」との就業規則があった事案で、就業規則において深夜勤務時間に対する割増賃金であることが明示されているとして「運行手当」が割増賃金に該当することを認めた名古屋地判平成3年9月6日判タ777号138頁や、「営業手当は、営業担当者の営業業務に対して、その職務能力に応じて支給する。この場合、時間外手当は支給しない。」との就業規則があった事案で、営業手当が営業の特質に即した時間外手当の固定給の意義を有するとして「営業手当」の支払は割増賃金の支払いに代えたものといえることができるとした東京地判平成10年6月5日労判748号117頁がある。

営業手当を時間外等割増賃金の趣旨で支給するという場合の就業規則の具体例としても、「営業手当は、時間外・休日・深夜勤務手当（以下「時間外等勤務手当」という。）の内払いの性格を有するものとする。それらの勤務手当が営業手当を超過する場合、会社はその不足差額割増賃金を支払うものとする。」との例が紹介されているところである³。

これらを踏まえると、各種手当が割増賃金の支払いに代えて支払われるものであることが就業規則等に明記されていれば、当該手当が割増賃金に該当することが肯定されるようにも思える。

3 しかし、以下にあげる近時の裁判例では、各種手当が割増賃金にあたりとされるためには厳格な要件を充たすことが必要とされており、単に当該手当が割増賃金に代わるものであることを就業規則等に明記するだけでは、不十分と言える判断をしている。

なお、以下にあげる裁判例では、いずれの事案も、結論として各種手当は割増賃金に該当することが否定された。

(1) 東京地判平成24年6月29日労働判例ジャーナル7号10頁

(事案の概要)

営業手当を時間外労働手当とみなすことができるかが争われた事案である。賃金規程には、「営業手当は、就業規則15条による時間外労働割増賃金で月30時間相当分として支給する」との規定があった。

(判旨)

「他手当の名目による、定額残業代(割増賃金)の支払が許されるためには、〔1〕実質的にみて、当該手当が時間外労働の対価としての性格を有しており(以下「第1の条件」という。)、かつ、〔2〕当該定額(固定額)が労基法所定の計算方法による額を下回るときは、その差額を当該賃金の支払時期に精算するという合意が存在するか、あるいは少なくとも、そうした取扱いが確立していること(以下「第2の条件」という。))が必要不可欠であると解され、したがってまた、これらの2条件を満たす場合に限り、本件営業手当をもって時間外労働手当として取り扱うことが許されるものというべきである。」

第1の条件については、「対価性の判断は、当該手当が〔1〕〔a〕時間外労働に従事した従業員だけを対象に、〔b〕それらの従業員全員に対し例外なく支給されることが予定されているか、また〔2〕時間外労働の対価以外に合理的な支給根拠(支給の趣

旨・目的)を見出すことが可能か否かという2つの観点から行うべきものである。」

(2) 東京地判平成24年8月28日労判1058号5頁

(事案の概要)

(1)と全く同じ会社が被告となった事案。よって、賃金規程の定め方も同じである。

(判旨)

「他の手当を名目としたいわゆる定額残業代の支払が許されるためには、〔1〕実質的に見て、当該手当が時間外労働の対価としての性格を有していること(条件〔1〕)は勿論、〔2〕支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示され、定額残業代によってまかなわれる残業時間数を超えて残業が行われた場合には別途精算する旨の合意が存在するか、少なくともそうした取扱いが確立していること(条件〔2〕)が必要不可欠であるというべきである。」

(3) 東京地判平成25年2月28日労判1074号47頁

(事案の概要)

精勤手当を残業代の趣旨で支払っていると争った事案。給与規程には、「会社は、営業社員について本規程第15条の超過勤務手当に代えて、精勤手当を定額で支給する。なお、超過勤務手当が精勤手当を超える場合には、その差額を支給するものとする。」との規定があった。

(判旨)

「他手当の名目(精勤手当)による、定額残業代(割増賃金)の支払に関する個別合意は、本件給与規程3条が規定する被告の基本的な賃金構成そのものを修正するものである上、これを安易に容認するならば、割増賃金制度によって時間外労働等を抑制しようとする労基法の趣旨が没却される結果となりかねない。そうすると、かかる合意が有効とされるためには、〔1〕当該手当が実質的に時間外労働の対価としての性格を有していること(要件a)、〔2〕定額残業代として労基法所定の額が支払われているか否かを判定することができるよう、その約定(合意)の中に明確な指標が存在していること(要件b)のほか、〔3〕当該定額(固定額)が労基法所定の額を下回るときは、その差額を当該賃金の支払時期に精算するという合意が存在するか、あるいは少なくとも、そうした取扱いが確立していること(要件c)が必要不可欠であると解される。」

「まず要件aを満たすためには、少なくとも当該手

当が、〔1〕時間外労働に従事した従業員だけを対象に支給され、しかも〔2〕時間外労働の対価以外に合理的な支給根拠(支給の趣旨・目的)を見出すことができないことが必要であると解される」「要件bを満たすには、少なくとも当該支給額に固定性(定額制)が認められ、かつ、その額が何時間分の時間外労働に相当するのかが指標として明確にされることが必要であると解される」「要件cを満たすには、労基法所定の割増賃金との差額精算の合意ないしはその取扱いが確立していることで足りる」

4 以上の各裁判例を前提にすると、前述のとおり、定額の各種手当が割増賃金として認められるためには、極めて厳格な要件を充たすことが求められていると言わざるを得ず、実際にかかる主張が認められる場合はかなり限られてくるものと思われる。そして、このように幾つかの裁判例がほぼ同様の判断をしていることを踏まえると、使用者においては、裁判所の姿勢がこのように厳しいものであることを前提とした対応を取ることが望ましいといえる。そこで、最後に、3で挙げた各裁判例の判示するところから、定額の各種手当が割増賃金として認められるために使用者において対策が必要となると思われる事項を列挙することとする。

ア 手当の支給対象者

時間外労働が生じない者に対してまで当該手当を支給していないかを確認する。このような者に対しても当該手当を支給していれば、時間外労働の対価としての性格がないとされる。逆に、時間外労働が生じている者については、例外なく支給することが必要となる。

イ 手当の支給根拠

時間外労働の対価としての性格以外に、他の性格が含まれていないかについて検討を要する。他の性格が含まれる場合には時間外労働の対価としての性格がないとされる可能性が高い。例えば、営業手当を定額残業代としながら、営業手当の中に割増賃金のほかに営業活動に伴う経費やインセンティブ等を含むことは避けるべきである。

また、当該手当が時間外労働の対価なのであれば、賃金額の変動と手当額の変動とが通常一致するはずであるが、これが一致しておらず、例えば使用者の業績等によって手当の額が変動している場合には、時間外労働の対価としての性格がないとされる可能性がある。

さらに、手当の金額の設定にも、労基法37条が

定める計算方法に従った合理的な理由付けが求められるであろう。

ウ 就業規則等に、当該手当の額と当該手当に含まれる時間外労働等の時間数を明記する。また、当該手当に含まれる割増賃金の対象についても明確にしておく。例えば、時間外労働に対する割増賃金のみなのか、深夜労働に対する割増賃金も含むのか等を明確にする必要がある。

エ 就業規則等に、当該手当に含まれる時間数を超えて残業が行われた場合には別途精算する旨を明記する。

オ 実際に、当該手当に含まれる時間数を超えて残業が行われた場合には、毎月の給与支給時に精算を行う。

【参考文献】

- 1 藤井聖悟「残業代請求事件の実務(上)、(中)、(下)」判例タイムズ 1365号4頁(平24)、同1366号24頁(平24)、同1367号59頁(平24)
- 2 白石哲「固定残業代と割増賃金請求」白石哲編著『労働関係訴訟の実務』107頁(商事法務、平24)
- 3 村林俊行ほか『未払い残業代をめぐる法律と実務』132頁(日本加除出版株式会社、平23)