

労務法制委員会 Q & A



けやき総合法律事務所

弁護士 徳吉 完氏

今回は、平成29年7月7日に出された、いわゆる固定残業代制度の有効性に関する最高裁判決（最高裁第二小法廷H29.7.7）について取り上げます。

Q1 いわゆる「固定残業代制度」とはどのようなものですか。

A1 いわゆる「固定残業代制度」とは、時間外・休日・深夜労働の割増賃金について、現実の時間外労働の有無や時間の長短に関わらず、一定時間分の割増賃金を支給する制度のことをいいます。

固定残業代制度自体は違法ではありませんが、現実の労働時間から算出される割増賃金の額が、固定残業代の額を超えた場合は、その差額を支払う義務があります。

Q2 固定残業代制度を実施するにはどのような点に気を付ける必要がありますか。

A2 固定残業代制度には、大きく分けて、基本給組込み型と手当型があります。

基本給組込み型の場合、基本給のうちどの部分が通常の労働時間の賃金に該当し、どの部分が割増賃金に該当するかを、明確に区分して就業規則等に定めておくことが必要です。単に「基本給には割増賃金が含まれる」などと規定するだけでは、区分が明確でなく、割増賃金として支払われた額を確定することができませんので不十分です。

手当型についても、他の手当等と合算されている場合は、割増賃金部分を明確に区分しておく必要があります。

Q3 今回の最高裁判例はどのようなものですか。

A3 年俸1,700万円の医師（勤務医）について、時間外労働に対する割増賃金が年俸に含まれるとの合意が有効かどうか争われた事案です。この合意では、年俸のうちどの部分が割増賃金にあたるのかは、明らかにされていませんでした。

実はこれまで、下級審では、賃金が極めて高額な労働者については、割増賃金部分が明確に区分されていなくても、固定残業制を有効とした例が散見されていました（東京地裁平成17年10月19日モルガンスタンレージャパン事件など）。

本事件でも、第一審、第二審では、年俸が高額なことや、医師の業務の特殊性（本来、医師の業務は時間ではなくその質や業績によって評価すべきであること等）を勘案して、明確区分性がなくても、本合意（年俸に時間外労働賃金が含まれるとの合意）を有効と判断しました。

しかし、最高裁は、年俸の額や業務の特殊性には何ら言及することなく、「本件合意によっては、上告人に支払われた賃金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ないのであり、上告人に支払われた年俸について、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はできない。したがって、被上告人の上告人に対する年俸の支払により、上告人の時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金が支払われたということとはできない。」として、本件合意を事実上無効と判断し、未払割増賃金の額を算定するため原審に差し戻しました。

本判決によって、賃金が極めて高額であったり業務に特殊性があったりする場合においても、2.で述べた明確区分性の要件を満たしていない限り、例外的に有効とされる余地は極めて小さくなった（ほぼなくなった）といえそうです。

以上