

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



7月9日に行われた第2回労務法制委員会において、「近時の労働法に関する厳選重要判例の検討」と題して、①有期労働契約の不更新条項の有効性、②固定残業代制度の有効性、③労働契約法20条関連、の3つのテーマについて、近時の重要判例をご紹介します。今回は、そのうち②固定残業代制度について、概略を説明します。

Q1 固定残業代制度とは何ですか。

A1 固定残業代とは、時間外労働、休日労働及び深夜労働（以下「時間外労働等」といいます。）に対して、割増賃金として支払われるあらかじめ定められた一定の金額のことをいい、このような残業代支払いのシステムを固定残業代制度といいます。

労働基準法37条は、時間外労働等の時間数に比例して所定の割増率以上の賃金を支払うよう定めています。このような固定残業代制度も、一定の要件の下を満たせば法37条の趣旨に反するものではなく有効とされています。

Q2 固定残業代制度の種類にはどのようなものがありますか。

A2 固定残業代制度には、大きく分けて、①手当支給型（割増賃金の支払いに代えて、一定額の手当を支給する方法）と、②基本給組込型（基本給の中に割増賃金を組み込んで支給する方法）があります。

Q3 固定残業代制度が有効となる要件は何ですか。

A3 固定残業代について法律に明文はないため、その有効性について多くの裁判で争われていますが、これまでの最高裁判例等で、①明確区分性（通常の労働時間の賃金分と明確に区分されて

いること）と、②実質的対価性（割増賃金部分として支払われている賃金を実質的に時間外労働等の対価としての性格を備えていること）が要件であることは、ほぼ定着してきているといえます。

このほかに、差額支払の合意、実態があることや、対応する時間外労働等の時間数が相当であること等が要件に当たるかどうかは議論が分かれています。今のところ明確にこれを認めた最高裁判例はありません。

Q4 企業にとって固定残業代制度のメリット・デメリットはどういった点ですか。

A4 固定残業代制度を導入しても、企業にとって目に見える形での明確なメリットはあまりありません。実際の時間外労働等の時間があらかじめ設定された時間を超えた場合はその差額を支払う必要がありますから、残業代の削減には直接つながりませんし、固定残業代制度を導入しても従業員の労働時間管理は必要ですから、労務管理コストもそれほど軽減されるわけではありません。ただ、いわゆるダラダラ残業を防止することができ業務の効率化を図ることができるとか、採用（求人）にあたって一定の効果があるといったメリットはあるとされています。

一方のデメリットとしては、上述のとおりトータルの残業代支払いはむしろ増える場合が多いほか、万が一従業員に争われてこの制度が無効となった場合には、固定残業代として支払った賃金が通常の賃金に加算されたうえ、それに対する残業代の支払いを命じられることになり、いわゆるダブルパンチとなって大きな負担を強いられる可能性があることが挙げられます。

そうしたことをないよう、導入に当たってはメリット・デメリットを慎重に検討のうえ、無効とされないように制度設計については弁護士や社会保険労務士等の専門家によくご相談ください。

以上