

相談室 Q&A

賃金関係

Q

定額残業代につき、深夜割増を含めて支払うことは問題か

当社では定額残業代として、時間外労働20時間分を毎月の給与に上乗せして支払っています。このたびある社員から、「当社の定額残業代には深夜割増は含まれていないので、別途支払ってほしい」との指摘を受けました。会社としては定額残業代には深夜割増も含めて支払っている認識でしたが、法的にはどう取り扱うべきかご教示ください。
(大阪府 U社)

A

定額残業代については、通常の労働時間に対応する賃金部分と時間外労働等の割増賃金相当とが明確に区分されていることが必要。深夜割増についても同様であり、明確に区分されていないのであれば法違反と判断される

回答者 益田浩一郎 ますだ こういちろう 社会保険労務士(益田社会保険労務士事務所)

1. 定額残業制とは

労働基準法37条1項では、法定労働時間を超える労働をさせた場合においては、その時間について通常の労働時間の賃金の2割5分以上（1カ月の時間外労働時間が60時間を超える場合には、原則として5割以上）の割増賃金の支払いを義務づけています。

定額残業制（「固定残業制」「一律残業制」「みなし残業制」などとも言われます）とは、実際の時間外労働時間数に応じて割増賃金を支払うのではなく、毎月の賃金の中にあらかじめ一定の残業代を含めて支払う制度です。

定額残業制には、基本給とは別に定額時間外手当などとして支払う方法や基本給などの賃金の中に含めて支払う方法などがあります。

定額残業制の導入により、時間外労働が一定時間発生する事業場においては定額残業代の範囲において実際に行われた時間外労働時間数に相当する割増賃金との清算が行われ、また割増賃金の算定基礎から除かれることから、割増賃金を含めた人件費の抑制につながるとして導入する企業も散見されます。

2. 定額残業制の問題点

定額残業制については、これまでも多くの裁判例が出されていますが、最高裁は、割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含める方法で支払うことについて、労働契約における基本給等の定めにつき、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ができる必要があるとしています（高知県観光事件 最高裁二小 平6. 6.13判決、テックジャパン事件 最高裁一小 平24. 3. 8判決、国際自動車事件 最高裁三小 平29. 2.28判決）。

医療法人社団A会事件（最高裁二小 平29. 7. 7判決）では、医師の1700万円という高額な年俸に割増賃金を含むという合意の有効性が争点となりました。最高裁は「割増賃金をあらかじめ基本給等に含める方法で支払う場合においては（中略）、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ができる必要があることであり、上記割増賃金に当たる部分の金額が労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきである」とし、さらに「上告人（筆者注：労働者）と被上告人（筆者注：使用者）との間においては、（中略）」

割増賃金を年俸1700万円に含める旨の本件合意がされていたものの、このうち時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分は明らかにされていなかったというのである。そうすると、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はできない」と判示しました。

この判決を受けて発出された「時間外労働に対する割増賃金の解釈について」(平29. 7.31 基発0731第27)では、「時間外労働等に対する割増賃金を基本給や諸手当にあらかじめ含める方法で支払う場合には、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ができる必要があること。また、このとき、割増賃金に当たる部分の金額が労働基準法第37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、その差額を支払わなければならないこと」としています。

3.実務面からの考察

[1]定額残業代相当額の設計

例えば、基本給30万円、1カ月の所定労働時間160時間、見込み時間外労働時間数を20時間、うち深夜業5時間と仮定した場合、以下のような計算になります。

時間外勤務手当：300,000円 ÷ 160時間 × 1.25 × 20 時間 = 46,875円
深夜勤務手当：300,000円 ÷ 160時間 × 0.25 × 5 時間 = 2,344円
合 計：46,875円 + 2,344円 = 49,219円

この時間外相当額を基本給に含める場合には、例えば35万円を基本給として、うち5万円は時間外労働手当および深夜勤務手当に対する賃金とする方法と、基本給30万円と定額残業代として5万円を支給する方法が考えられます。

筆者としては、「時間外労働等に対する割増賃金の適切な支払いのための留意事項について」(平29. 7.31 基監発0731第1)において、「基本賃金等の金額が労働者に明示されていることを前提に、

例えば、時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金に当たる部分について、相当する時間外労働等の時間数又は金額を書面等で明示するなどして、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明確に区別できるようにしているか確認すること」とされていることから、後者の方法で設計するほうがよいと考えます。

[2]規定例

定額残業手当を導入する上では、ある程度個々の従業員の時間外労働実績に応じた手当を支給し、バランスを確保することも必要となります。

これに対応するためには、以下のような規定が考えられます。

(定額残業手当)

第〇条 会社は、残業手当(深夜勤務手当を含む。以下同じ)について、法に定める計算基準に従って月間20時間以内の範囲内で定額支給する。

2 ただし、個々の時間外労働時間(深夜勤務時間を含む。)が定額残業手当の基礎となった時間を超えた場合には、当該超過時間に相当する割増賃金を支払う。

3 定額残業手当の基礎となる時間外労働数については、毎年1回、前年度の実績等により決定し、個々の社員に対してその内訳を通知するものとする。

[3]定額残業制を導入する場合の注意点

前述のとおり、基本給30万円の社員が20時間の時間外労働をした場合には、4万6875円の割増賃金の支払いが必要となります。

基本給30万円には時間外勤務手当相当が含まれているとして、現行の基本給総額から時間外手当相当額を分離し、新たに基本給額を設定(引き下げ)するケースも見られます。

例えば、基本給と割増賃金の合計額を30万円としようとする場合、基本給を25万9000円とすれば、時間外勤務手当は25万9000円 ÷ 160時間 × 1.25 × 20時間 = 40,469円となります。端数を切り上げ、4万1000円を定額残業手当とすれば、基本給との合計額が30万円となりますが、この場合、基本給について減額となることから、労働条件の不利益変更の問題が生じることになります。特に、賞与や退職金などが基本給と連動しているような場合には、不利益が及ぶ範囲が広範にわたることにもなるので、注意する必要があるでしょう。