

## IT大手企業の固定残業代問題

代表弁護士 小野直樹



### 1 ニュース

IT大手企業が初任給を引き上げるというニュースが話題になりました。このニュースが話題となったのは、同社の新卒採用募集概要において「固定残業代の相当時間：時間外80.0時間/月、深夜46.0時間/月」とされていたためでした。

近年の働き方改革の下、労働時間の問題がクローズアップされ、関連する制度としていわゆる固定残業代制度もより注目が集まっています。

本ニュースレターでは、問題の所在とあるべき企業対応について取り上げてみたいと思います。

### 2 固定残業代制度とは

#### (1) 固定残業代制度とは

前提として、労働時間と賃金の関係ですが、法定を超える時間外労働（原則1日8時間、週40時間）を超える労働に対しては、時間外割増賃金の支払い義務があります。

固定残業代（or定額残業代）とは、時間外労働、休日及び深夜労働に対する割増賃金（残業代）として支払われる、あらかじめ定められた一定額の金額のことをいいます。そして、このような残業代支払のシステムを固定残業代制度といいます。

固定残業代制度のメリットはいくつかありますが、使用者側にとっては割増賃金の計算と精算を省略できるなどのメリットがあり、労働者側にとっては時間外労働の有無にかかわらず固定収入となり収入が安定するなどのメリットが有るといわれています。

#### (2) 法的な意味合い（それ自体は適法）

固定残業代制度ですが、法令との関係では、どういった意味を持つのでしょうか？（言い換えれば、適法なのでしょうか？）。

労基法37条は、「時間外労働に比例して所定の割増率による一定額以上（25%増など）の割増賃金を支払うこと」を求めています。

法令では、原則として、「1か月60時間以下の時間外労働：平日の時間外労働25%、休日労働35%・1か月60時間を超える時間外労働：50%（中小企業では、60時間超の割増は2023年4月1日までは適用猶予あり）」とされていますが、固定残業代を採用した場合、そのような額の割増賃金が支払われる限りは、同規定の計算方法をそのまま用いられなくてもよいこと自体は確立されており、その意味で、固定残業代の制度自体は「適法」と言えます。

### (3) パターン

固定残業代制度には、「基本給組込型」と「手当型」があります。

「基本給組込型」は、基本給の中に割増賃金を組み込んで支給するもの、「手当型」は、基本給とは別に支払われる定額手当（例 時間外手当など）として支給するものです。

近年は、傾向として、「時間外手当」として支給するケースが増えているかと思えます。

### 3 どんな問題か

#### (1) 一定の場合に、無効となってしまう場合がある

制度自体は適法な固定残業代ですが、なぜ問題となるかと言えば、法的な観点では、一定の場合、それが無効となってしまうリスクがあるからといえます。

固定残業代制度は、「基本給組込型」、「手当型」問わず、裁判例は数多くありますが、大枠としては、以下の観点（要件）を満たすことが必要です。

- 所定内賃金部分と割増賃金部分とを判別することができること（区分明確性）
- 時間外労働や深夜労働の対価（割増賃金）の趣旨で支払われていること（対価性）

なお、近年、長時間労働抑制が求められていることもあって、固定残業代制度における「残業時間数の設計（上限論）」についても議論があり、冒頭のニュースにも関連します。

#### (2) 最高裁

関連する最高裁判例はいくつかありますが、直近の重要判例は、日本ケミカル事件です（最判平成30年7月19日。薬局で勤務する薬剤師の事例ですが、業種を問わず重要です）。

同事件において最高裁は、「雇用契約においてある手当が時間外労働等の対価として支払われているか否かは、雇用契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべき。」と判示しました。

## IT大手企業の固定残業代問題

代表弁護士 小野直樹



### (3) 下級審の動向

以下では特に時間数に着目した場合の有効例・無効例をいくつかご紹介します。

#### 【無効例】

#### ① WIN at QUALITY事件（東京地判H30・9・20）

予定される残業時間数も145時間～199時間と膨大であり、実際の労働時間数と乖離し、最低賃金（当時の埼玉県820円）も下回るとして、有効性を否定しました。

#### ② 宇都宮地判R2・2・19

雇用契約の締結に当たって「月額：583,333円（基本給（能力給）300,000円、職務手当283,333円）」と明示していた事案に関し、当該職務手当が時間外労働に対する割増賃金の定額払いであって時間外労働は131時間14分に相当するものであり、長時間労働の温床ともなり得る危険性を有していることから、「時間外労働を恒常的に行わせることを予定していたわけではないことを示す特段の事情」が認められない限り、当該固定残業代の定めは、公序良俗に反し無効と解するのが相当とした上で、本件固定残業代の定めを公序良俗に違反し無効と判示しました。

#### 【有効例】

#### ・ レインズインターナショナル事件（東京地判R1・12・12）

給与規程中に「固定割増手当は、管理職に該当しない社員に対して、時間外勤務又は深夜勤務をしたものとみなしてあらかじめ支給し、固定割増手当の額は、各人毎にみなし時間として70時間相当の時間外勤務手当と30時間相当の深夜勤務手当分を給与決定時に通知するものとする」旨、及び、時間外勤務手当及び深夜勤務手当について「固定割増手当により既に支給されている時間分については支給しない」旨の定めがあった事例に関し、有効と判示しました。

## 4 実務上のポイント

### (1) ニュースについて

冒頭のニュースの事案の場合、問題のポイントは、「時間外80.0時間/月」という時間設定をどう考えるか、といったあたりにあると言えます。

時間数については、法令上は、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間とされており、いわゆる「特別条項」の場合は、年間720時間以内（ただし、時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」～「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内、時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6か月まで、といった限

定あり）とされています。

ただ、たとえば、運送業においては、ドライバー（自動車運転業務）は一般則とは別の取り扱いとなり、現状は法令上の上限規制はなく、2024年4月1日から年960時間の時間外労働の上限規制が適用されます。

このように、業種や業務によっても取扱いが異なりますので、業種に応じた対応も重要です。

### (2) ポイント

近時の裁判例などを見る限り、総じて、所定内賃金部分と割増賃金部分を明確に区分することができ、設定する残業時間数も過剰でなければ有効性を認める傾向が強いといえますので、それを踏まえた雇用契約書、給与規程、ドキュメントの整備・運用を行うことがポイントとなります。

## 5 結語

固定残業代は、実際の紛争でも争点になることが多く、実際の裁判例をふまえた対応が重要となります。

当事務所では、固定残業代制度に関する様々なご相談を多数取り扱っていますので、固定残業代制度に関しご支援が必要な場合は、お気軽にご相談下さいませ。