

ヒライ先生のQ&A



〈PROFILE〉 平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

固定残業(定額残業)は問題か?

その1

Q 当社では、営業職や管理部門の社員については、毎月30時間分の固定残業代を定額で支払っています。このことは賃金規程にも規定しており、採用時に説明し労働者本人も納得しています。最近ハローワークに求人申し込みをしたが、賃金欄の固定残業等の表示について、これまでと取り扱いが変わったようです。どのような点に留意すれば良いでしょうか? また、固定残業には何か問題があるのでしょうか?

A 求人票の賃金欄について固定残業代を支払う旨の記載をする場合には、トラブルがないように、求人票上に適切に明示することが求められるようになりました。

平成26年4月14日厚生労働省首席職業指導官室中央職業指導官から都道府県労働局職業安定部長宛てに「求人票における固定残業代等の適切な記入の徹底について」との事務連絡が出ています。この事務連絡では「固定残業代を含む賃金条件については、労働者側がその内容を適切に理解していない場合、労使間でトラブルになる恐れが高く、公共職業安定所においては、職業安定法5条の3(労働条件等の明示)を踏まえ、求人受理時において、求人事業主に十分な内容確認を行い、求人票上に適切に明示していくことが重要です」とし、問題が見られる場合、当該事業主に対し早急な是正が求められることになります。

また、2015年9月18日の若者雇用促進法(青少年の雇用の促進等に関する法律)の公布を受け、厚生労働省は同年9月30日に「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関する事業主、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」を告示(平成27年厚生労働省告示第406号)しました。2015年10月1日より適用されることとなったこの新たな指針では、次のとおり、固定残業代に係る労働時間数および金額や、固定残業代を除外した基本給の額などを募集の段階で明示することを、事業主に対し求めています。この指針の募集に当たって遵守すべき事項の中で、固定残業については、「青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働

に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金(以下「固定残業代」という。)に係る計算方法(固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(以下「固定残業時間」という。))及び金額を明らかにするものに限る。固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。」としています。

更に固定残業代について争われたテックジャパン事件最高裁判決では櫻井龍子裁判官が補足意見としてつぎのように述べています。

「便宜的に毎月の給与の中にあらかじめ一定時間(例えば10時間分)の残業手当が算入されているものとして給与が支払われている事例もみられるが、その場合は、その旨雇用契約上も明確にされていなければならないと同時に支給時に支払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であろう。さらには10時間を超えて残業が行われた場合には当然その所定の支給日に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解すべきと思われる。」

こうした、判例の動向や法政策を見るかぎり、固定残業代については、厳しい判断や指導がこれからも続くことが予想されます。次回号からは、固定残業を巡るリーディングケースとなるDIPS(旧アクティリンク)事件について紹介します。

(つづく)