



〈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。政策研究者として、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4

今月号では、「争点② 割増賃金の有無及びその額」について裁判所はどのように述べ、判断したのか眺めてみましょう。

DIPS(旧アクティリンク)事件 東京地裁 平26.4.4判決

(1) 通常の労働時間の賃金について

ア 基礎となる賃金

(ア) 中略

(イ) 被告会社は、原告労働者に支給していた賃金のうち、営業手当は30時間分の固定残業代であるから、基礎となる賃金に算入すべきでない旨を主張する。

たしかに、本件賃金規程13条には、営業手当につき、「時間外労働割増賃金で月30時間相当分として支給する」と規定されている。……(中略)……しかしながら……(中略)……

……このような状況において、証拠及び弁論の全趣旨によれば、被告会社は、平成21年6月から平成22年12月まで、「就業日数」、「出勤日数」をいづれも25日と記載し、前記期間の大部分につき「出勤時間」欄を25日に8時間に乗じた200時間と記載している上、2回の例外(平成21年7月25日支給分及び平成22年7月25日支給分)を除き、「残業時間」及び「残業」欄はいずれも零と記載していることが認められ、このような「出勤日数」欄、「出勤時間」欄の記載が、原告労働者の実労働時間等の実態を反映したものでないことは明白であって、被告会社において、月30時間を超える時間外労働の有無及びその時間数を把握し管理する意思も、原告労働者が月30時間を超える時間外労働をした場合に営業手当に加えて本件賃金規程に定められた時間外労働割増賃金等を支払う意思もなかったことは容易に推認することができる。また、弁論の全趣旨によれば、被告会社においては、連続6か月間の実行ゼロ社員は7か月月から2万円の減給とし、以後、営業手当の相当額を上限として毎月1万円ずつ追加減給をする旨が定められていたことが認められるところ、この定めは、営業成績に応じて営業手当を減給する旨の定めとみるほかになく、このような減給があり得るとい性質は、固定残業代とはおよそ相容れないものとい

うほかない。……(中略)……そうすると、本件賃金規程13条の定めにかかわらず、営業手当を、月30時間分の時間外労働に対する手当として支給し、受給する旨の合意が原告労働者と被告会社との間で成立していたとは認め難い。

よって、営業手当は、基礎となる賃金に算入されるものというべきである。との判断がなされた。

固定残業を巡るリーディングケースであるテックジャパン事件(最高裁一小 平24.3.8判決)で示された、固定残業代として認められるための要件となる櫻井龍子裁判官の補足意見は、今後の固定残業代を巡る裁判での基準となることや裁判に大きな影響を与えることが予想されますので、ここに再掲しておきます。「①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、その旨が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②支給時に支給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③10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。」

こうした補足意見もあり、固定残業については、厳しい裁判例が続くことが予想されます。固定残業代の否認は、更に割増賃金の算定基礎への算入になるという二重のダメージを受けることとなりますので、固定残業や定額残業を制度化している企業は、早急な見直し・廃止や上記基準を満たしているかどうかの点検が必須です。