



この度、平成29年7月31日付けにて固定(定額)残業について、厚生労働省から通達が発出され公開されました。通達の名称は「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」で、平成29年7月7日の最高裁判決を受けてのもので、固定(定額)残業制を導入している企業にとつては影響が大きく重要な通達となりますので、全文を緊急に掲載することとします。

## 緊急！ 固定(定額)残業について、厚生労働省が通達を発出・公開

基監発〇7-31第1号 平成29年7月31日

### 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

平成29年7月31日付け基発〇7-31第27号「時間外労働等に対する割増賃金の解釈について」が発出され、平成29年7月7日付けの最高裁判所第二小法廷判決を踏まえて、名称によらず、一定時間分までの時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金として定額で支払われる賃金についての解釈が示された。

これ 자체は直ちに労働基準法に違反するものではないが、不適切な運用により、労働基準法上の時間外労働等の割増賃金の支払義務等に違反する事例も発生していることから、時間外労働等に対する割増賃金の適切な支払いのために留意すべき事項を下記に示すため、監督指導等の実施にあたっては遺憾なきを期したい。

#### 1 平成29年7月7日付け最高裁判所第二小法廷判決の要旨は次のとおりであること。

(1) 本件は、医師である上告人(労働者)が、被上告人(使用者)に対して時間外労働及び深夜労働に対する

る割増賃金等の未払分の支払いを求めた事案である。

(2) 被上告人と上告人の間には、時間外労働等に対する割増賃金を年俸の中に含める旨の合意(以下「本件合意」という。)があつたことから、上告人が未払いを主張する時間外労働等の割増賃金は全て支払い済みである旨主張した。

(3) しかしながら、本件合意においては、上告人に対して支払われる年俸のうち、時間外労働等の割増賃金に当たる部分が明らかにされていなかつた。

(4) 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ことが必要であるとした累次の判例(最高裁平成6年6月13日第二小法廷判決、最高裁平成24年3月8日第一小法廷判決及び最高裁平成29年2月28日第三小法廷判決)を引用し、本件については、上告人に支払われた年俸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ず、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把握しているか確認すること。

判別することはできないことから、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、原審に差し戻した。

2 労働基準法第37条が時間外労働等について割増賃金を支払うことを使用者に義務づけていることは、時間外労働を抑制し、労働時間に関する同法の規定を遵守させることから、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て支払っている場合には、上記1を踏まえ、次のこと留意する必要があること。

(1) 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とを明確に区別できるようにしているか確認すること。

(2) 割増賃金に当たる部分の金額が、実際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ぬ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ぬであろう。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乗せして残業手当を支給する旨もあらかじめ

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られており、今回の判決にも影響を与えたものと思われますのでここに再掲します。

「便宜的に毎月の給与の中にあるかじめ一定時間(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、それが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ぬであろう。さらには10時間を超えて

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。」

固定(定額)残業制については、平成28年9月号から12月号の岐阜商工会議所月報でテックジャパン事件やアクティリンク事件を引用して解説しました。

今回厚生労働省が発出した通達の固定(定額)残業制については、これまで裁判で再三問題となり厳しい判決がでていきました。今回の通達は、平成29年7月7日医療法人Y事件の最高裁判決で被上告人使用者が敗訴したことを受けた固定(定額)残業制の制度・運用について注意喚起する内容となっています。医療法人Y事件の最高裁判決については次回以降に判例紹介していきます。