

固定残業代と割増賃金の請求

株式会社 シー・イー・アイ
社会保険労務士 宮田 雅弘

(1) 概要

1) 割増賃金の意義

労基法は、労働者の「時間外労働」、「休日労働」、「深夜労働」について、使用者にそれぞれ「**割増賃金**」の支払義務を課している（労基法 37 条）。時間外労働や休日労働はもともと臨時・例外的なものであるところから、使用者に経済的負担を課すことによって長時間労働を抑制するとともに通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する労働者への補償を行なうという趣旨のものである。また、深夜労働の割増賃金は、労働時間の位置する時間が深夜という一般に作業に困難をともなう時間帯にあることに対する補償としての意義がある。

また、労基法 37 条 1 項は、使用者が労働者に時間外（割増率 25% 増、月 60 時間超は 50% 増）、休日（同 35% 増）又は深夜（同 25% 増）に労働をさせた場合には、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額よりも割増の率で計算した賃金を支払うべき旨を定め、他方、同条 5 項及び同法施行規則 21 条は、その割増賃金の計算の基礎から①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦ 1 か月を超える期間ごとに支払われる賃金、を除外している。

右の割増賃金の目的は、労基法が規定する労働時間及び週休制の原則を定めた趣旨を維持し、同時に、過重な労働に対する労働者への補償を行わせようとするところにあるのであるから、右の 7 項目の除外賃金は制限的に列挙されているものと解するのが相当である（「[小里機材事件](#)」最高裁一小判決昭 63. 7. 1）。

（もとより、実際に支払われる賃金がこれらに当たるか否かは名目のみにとらわれず、その実質に着目して判断すべきである、という趣旨も含まれている。）

この項では、説明の都合上、上記割増賃金のうち月 60 時間以下の「時間外労働」に係る割増賃金（割増率 25% 増）を「割増賃金」と呼ぶことにする。

2) 固定残業代の適法性

しかし実際には、労基法で定められた計算方法によって割増賃金を計算せず、時間外割増賃金を固定残業代として

- ① 基本給に組み入れて支払う例
- ② 役職手当や特定の手当により「定額払い」として支払っている例
- ③ 一定の時間分の割増賃金を定額で支払う例

などが見受けられる。

たとえば、月給制や日給制の場合に、毎月又は毎日の定額の賃金の中に「月間 20 時間分の時間外労働手当を含む」とか「1 日 1 時間分の時間外労働割増賃金を含めて 1 日 1 万円とする。」といった賃金の定め方（合意）をした場合に、そのような定めは有効であるのだろうか。また、その合意した時間外割増手当部分は、実際に時間外労働を行ったときには適法に割増賃金を支払ったことになるのだろうか。

それは有効であり、その合意した時間外割増手当部分は時間外労働を実際に行ったときには割増賃金を支払ったものとして適法に取り扱われる（[安西 愈著「採用から退職までの法律知識」十二訂 P308 中央経済社平成 21 年](#)）。

労基法 37 条の割増賃金の規定が使用者に命じているのは、時間外・休日・深夜労働に対し同規定の基準を満たす一定額以上の割増賃金を支払うことであるので、そのような額の割増賃金が結果的に支払われるかぎり同法所定の計算方法をそのまま用いなくてもよいと解される（[菅野 和夫著「労働法」第十版 P361 光文堂刊平成 24 年](#)）。たとえば、割増賃金の計算の基礎に算入すべき賃金を除外しているが割増率を高くしているために、実際に支払われる割増賃金の額が法所定の計算による割増賃金額以上となるという場合には、割増賃金不払いの法違反は成立しない（昭 24・1・28 基収 3947 号）。

判例は、法所定の割増賃金に代えて一定額の手当を支払うことも、法所定の計算による割増賃金額を下回らないかぎりには適法である（「三好屋商店事件」東京地判昭 63. 5. 27—注 1）とし、通常の賃金部分と時間外・深夜割増賃金部分が明確に区別でき、通常の賃金部分から計算した時間外・深夜割増賃金との過不足額が計算できるのであれば、労基法所定の計算方法によらない賃金の定め方（合意）をした場合にも、そのような定めは有効であるとしている（「国際情報産業事件」東京地判平 3. 8. 27—注 2、「徳島南海タクシー事件」最高裁三小決定平 11. 12. 14—注 3）。

注 1. 「三好屋商店事件」東京地判昭和 63.5.27

「法 37 条は使用者に対し労働者に時間外労働をさせた場合には通常の労働時間又は労働日の賃金に加えてその計算額の 2 割 5 分以上の率で計算した割増賃金の支払いを義務付けているが、その趣旨が法定の割増賃金を確実に使用者に支払わせることにより、超過労働を制限することにあることからすれば、割増賃金が法所定の計算方法により厳格にかつ機械的に算出されることが望ましいのはいままでもない。だが、計算方法が法の定めるとおりでなくても、例えば、一定の手当を支払うことによって時間外割増賃金の支払いに替えることも、結果において割増賃金の額が法定額を下回らないように確保されている場合まで、これを取って本条違反とする必要はないであろう。しかし、割増賃金の額が法定額を下回っているかどうか具体的に後から計算によって確認できないような場合には、そのような方法による割増賃金の支払いは本条の趣旨に反していることが明らかであるから無効と解するのが相当である。」

注 2. 「国際情報産業事件」東京地判平 3.8.27

（定額給方式のような）支払方法が適法とされるためには、割増賃金相当部分をそれ以外の賃金部分から明確に区別することができ、右割増賃金相当部分と通常時間に対応する賃金によって計算した割増賃金とを比較対照できるような定め方がなされていなければならない。

けれども、本件では、被告は、単に「基本給」又は「基本給と諸手当」の中に時間外賃金相当額が含まれていると主張するだけで、時間外賃金相当額がどれほどになるのかは被告の主張自体からも不明であり、これらによって労働基準法 37 条の要求する最低額が支払われているのかどうか、検証するすべもない。そうしてみると、基本給等の中に時間外賃金が含まれていたという被告の主張は採用することができない。

注 3. 「徳島南海タクシー事件」最高裁三小決定平 11.12.14

「労使間で、時間外・深夜割増賃金を定額として支給することに合意したものであれば、その合意は、定額である点で労働基準法 37 条の趣旨にそぐわないことは否定できないものの、直ちに無効と解すべきものではなく、通常の賃金部分と時間外・深夜割増賃金部分が明確に区別でき、通常の賃金部分から計算した時間外・深夜割増賃金との過不足額が計算できるのであれば、その不足分を使用者は支払えば足りると解する余地がある。」としている。

しかし、後付けで行う下記①及び②のような行為は、割増賃金支払いを免れるための脱法行為として無効であるとされる（岩出誠編著「論点・視点現代労働法」P146～147 民事法研究会刊平成 18 年）。

- ① 従来から支払われていた固定給を基本給と職務手当とに分けて固定残業代とした場合
- ② 固定残業代の性格をもつ職務手当を新設し、その代わり基本給を減額した場合

直ちに違法とされるのではなくても、その適法性は、就業規則の変更として行うのであれば労契法 10 条の合理的変更法理の問題として、その有効性が厳格に判断されるべきものであろう（このような変更を行う場合は、単に就業規則を改正してその有効性を合理的変更法理にゆだねるよりも、労働者の個別同意を取り付けることの方が実務上有用である。）

3) 固定残業代の支給形態

いわゆる「固定残業代」といわれるものは、時間外労働、休日労働及び深夜労働に伴う割増賃金を実際に従事した時間数にかかわらず、一定時間数または一定額で支払う固定手当のことである。「固定」であるから月々変動することがなく使用者にとっては簡便であるし、労働者にとっても収入が安定するというメリットがあるほか、実際に時間外労働を行わなくても収入が保障されるから、時間外労働削減のインセンティブとして働く可能性がある。

たとえば、月 20 時間分の固定残業代を受け取る労働者の実際の時間外労働時間数が 15 時間であった場合、民法の原則から使用者は不当利得の返還請求が可能で、5 時間分の残業代は控除されるべきであ

るという考え方もあり得る（注）。しかし、固定残業代の保障給的な性格から、控除は困難と解するのが一般的であろう。固定残業代は、法所定の額を下回る場合にはその下回る部分が無効となり、上回る部分については法所定を上回る条件で締結された労働契約であると考えられるからである。

では、最初に控除特約を付けた場合はどうか。少なくとも控除し多ければ払うのであれば最初から法所定の計算によればよいのであって、固定残業代として意味を成さない。

注、「三晃印刷事件」東京地判 平成 9.3.13、東京高判 平成 10.9.16

「特定の 1 か月の割増賃金が当該 1 か月の固定残業給を超えない場合には、Xらは、Y会社に対し、支給を受けた右固定残業給額と右割増賃金との差額の返還義務を負担するはずである」と判示している。

しかし、差額返還請求権があるからといって、請求権が右差額返還請求権の金額の範囲内で当然に消滅するものではなく、Y会社がXらに対して相殺の意思表示（この場合の相殺は労働基準法 24 条 1 項の全額払いの原則には抵触しない。）をしてはじめて消滅するものであるとし、裁判所はその意思を確認したがYは右意思表示をしなかったので相殺を認めなかった。

固定残業代の支給形態は多様であるが、大別すると次の 3 類型に分けられる。

- ① 基本給や職務手当の中に毎月一定時間分の時間外割増賃金を含ませる方法（**一定時間分払い**）
- ② 一定額の職務手当を固定残業代として支給する方法（**一定額払い**）
- ③ 年俸の中に一定時間分又は一定額の時間外割増賃金を含ませる方法

以下、各類型別に事例をみていくことにする。

（2）一定時間分払い（基本給や職務手当の中に含ませる）

1) 明確に区分されていること

労基法 37 条は時間外労働に対する割増賃金の支払いを義務付けており、法所定の計算方法によって割増賃金が算出されることが望ましいことはいうまでもないが、その趣旨が割増賃金を確実に使用者に支払わせることで長時間労働を抑制するところにあることからすれば、一定の手当を支払うことによってそれに代えることも直ちに労基法 37 条に違反するものではない（（1） 2）参照）。

しかし、就業規則に「職務手当の中に時間外賃金相当額を含むものとする」とだけ規定していたような場合には、これだけでは時間外賃金相当額がいくらなのかは不明であり、法所定の額を上回っているのかどうか検証するすべもない。したがって、このような場合、職務手当が固定残業代であるという主張さえ認められなくなるリスクがある。

この方式を採用する場合には、特定の手当（例えば「職務手当」）が残業代であることを就業規則等で明らかにする必要があり、「何時間分」あるいは「〇〇手当には、〇時間分の残業代が含まれる」と明確に規定することが肝要である。

多くの裁判例ではこの点が争われていて、たとえば「オンテック・サカイ創建事件」名古屋地判 平 17.8.5—注では、賃金規程において「基準外賃金には、職責手当（営業手当・現場手当・業務推進手当）のほか割増賃金がある」、「（Xが該当する）営業・工事以外の業務に携わる従業員には、その職務と遂行能力に基づいて業務推進手当を支給する」及び「業務推進手当を含む職責手当は基準内賃金である」と明記されていた場合には、「業務推進手当」が月 45 時間分の残業代に該当するとした会社側の主張が認められず、「その支払いをもって時間外労働に対する割増賃金の一部支払いであると認めることはできない」とされている。

注、「オンテック・サカイ創建事件」名古屋地判平 17.8.5

Xは土木建築請負業等を業とするS社において正社員として勤務していたが、その後、S社のグループ会社であるO社へ転籍となった。O社において法定時間外労働を行っていたXがS社らに対して、それぞれ法定時間外労働に対する割増賃金の未払いがあるとして、その支払いおよび付加金等の支払いを求めたものである。

これに対してS社およびO社は月額7万4000円（平成13年11月までは8万4000円）の「業務推進手当」の中に月45時間までの残業手当が含まれているとして、法定時間外労働に対する割増賃金の未払いの存在を否定した。

S社の賃金規程においては、「基準外賃金には、職責手当（営業手当・現場手当・業務推進手当）のほ

かに割増賃金がある」旨が定められ、また「(Xが該当する) 営業・工事以外の業務に携わる従業員には、その職務と遂行能力に基づいて業務推進手当を支給する」と規定され、「業務推進手当を含む職責手当は基準内賃金である」と明記されていた。

判決は、「業務推進手当」が月 45 時間分の残業代に該当するものであることが、XとS社およびO社との間の各雇用契約の内容となったものとは認められず、「業務推進手当」は職責手当の一つとして職務と遂行能力に基づいて支給されるものと認めるのが相当であり、その支払いをもって時間外労働に対する割増賃金の一部支払いであると認めることはできないとして、未払い割増賃金として 186 万円及びこれと同額の付加金並びに遅延損害金の支払いを命じた。

⇒ 固定残業代方式を採用する場合は、基本給又は特定の手当のうち何時間分又は何万円分の残業代が含まれることを就業規則等で明確に区分されていなければならない。

「小里機材事件」最高裁一小判決昭 63.7.1 (注) では、「仮に」月 15 時間の時間外労働に対する割増賃金を基本給に含める旨の合意があるとしても、

- ① 基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意がされていること。
- ② 労基法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を当該賃金の支払期に支払うことが合意されていること。

の 2 つの要件を満たすことを前提に、割増賃金の基本給組入れを有効と判示している。

②については、労基法所定の計算方法による額が基本給組込み額を上回るときは差額は合意の有無にかかわらず当然に支払われるべきであるから、②を要件と解することに疑問があるが、先例としてしばしば引用されているとのことである(例:「[緊急トラベルサポート\(派遣添乗員・第2\)事件](#)」=石橋 洋「[判例労働時間法](#)」P86。山川 隆一「[歩合給制度と時間外・深夜労働による割増賃金支払義務](#)」労判 657 号 P10 も同旨)。

注. 「小里機材事件」最高裁一小判決昭 63.7.1

工業用皮革、ゴム絶縁材料石綿のパッキング加工販売等を目的とするY社(上告人)に雇用され、勤務しているXら(被上告人)が、時間外労働に対する割増賃金の計算の基礎とすべき賃金について、基本給のみを基礎とし、住宅、皆勤、乗車、役付の各手当を基礎となる賃金に算入していないとして、それらを算入した賃金を基礎として算出した額との差額(未払割増賃金)などを請求したところ、Y社はX1について月 15 時間の時間外割増手当が基本給に加算して支払われているなどと主張した。一審判決(東京地判昭和 61.1.30)、原審判決(東京高判昭和 62.11.30)ともにY社の支払義務を認容したのでY社が上告した。最高裁は原審判決を是認し、上告を棄却した。

判旨は次のとおりである。

- (a) 月 15 時間の時間外労働に対する割増賃金を基本給に含める旨の合意がなされた事実を認めることはできない。
- (b) 「また、仮に、月 15 時間の時間外労働に対する割増賃金を基本給に含める旨の合意がされたとしても、その基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意がされ、かつ労基法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を当該の支払期に支払うことが合意されている場合にのみ、その予定割増賃金分を当該月の割増賃金の一部又は全部とすることができるものと解すべき」である。

2) 「基本給 30 万円に固定残業代を含む」⇒ 明確に区分されていない

前述(2)1)の「[小里機材事件](#)」最高裁一小判決昭 63.7.1 では、月 15 時間の時間外労働に対する割増賃金を基本給に含める旨の合意があるとしても「基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意がされていること」が割増賃金を支払っていることの要件とされた。

しかし、実務上、就業規則でどの程度明確に定められていたら固定残業代制が有効となるのか、その限界が問題となる例が少なくない。

たとえば、「基本給 30 万円に固定残業代を含む」というような漠然とした就業規則上の規定であれば、これまで述べた裁判例に照らしても、明確区分性の要件を欠くことは明らかである。逆に、「基本給 30 万円のうち、5 万円は 1 か月 20 時間の時間外労働に対する割増賃金分とする。」旨の規定であれば、明確区分性の要件を充足するとしてよいであろう(白石 哲編著「[労働関係訴訟の実務](#)」P119)。

3) 「基本給 30 万円には月 20 時間分の残業代が含まれる」⇒ 明確に区分されている

では、「基本給 30 万円には、1 か月 20 時間分の時間外労働分に対する固定残業代が含まれる」旨の就業規則上の規定は、上記明確区分性の要件を充足するであろうか。

このような規定では、直ちに時間外労働に対する割増賃金額が明らかではないようにも思われるが、1 か月の所定労働時間が 164 時間で定まっているとすると、次の計算式で、1 か月の固定残業代（割増賃金部分）を導くことは可能である。

固定残業代（割増賃金部分）の計算

固定残業代 1 時間分の額 = x

固定残業代部分を除いた基本給 1 時間当たりの額 = y とすると

$$\begin{cases} x = 1.25y \\ 164y + 20x = 300,000 \text{ 円} \end{cases}$$

という連立一次方程式が成り立つ。

これを解くと、

$$x = 1,983.75 \text{ 円}$$

$$y = 1,587 \text{ 円} \text{ となる。}$$

したがって、固定残業代 20 時間分の額は

$$1,983.75 \text{ 円} \times 20 = 39,675 \text{ 円} \text{ である。}$$

とすれば、上記の場合は、明確区分性の要件は、充足しているともいえそうである。

しかしながら、前述白石 哲裁判官は、労基法の趣旨に照らすと明確区分性の要件は厳格に解すべきであるとし、上記の計算式も周知されていない状態では、労働者が、自己の毎月の時間外労働等に対する割増賃金額を具体的に算出して、不足分の精算を各支払期に求めていくことは困難であり、かかる場合は、上記の明確区分性の要件は具備されているとはいえないとするのが相当である、とされる（白石 哲「労働関係訴訟の実務」P119）。

要するに「小里機材事件」最高裁一小判決昭 63.7.1 で示された「基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意がされていること」とは、固定残業代の計算方法が示されていて、割増賃金を具体的に算出して足りているか不足しているかが労働者に分かる仕組みになっていることを要する、ということであろう（後述「5）合意されていること」（8 ページ）参照）。

⇒ **固定残業代が適法と解されるためには、基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意されている必要がある。**

※基本給に定額残業代を含ませることは適法である

「山本デザイン事務所事件」東京地判 平 19.6.15

基本給 55 万円を、基本給 41 万円、調整手当 200 円、月 40 時間分の時間外割増賃金として業務手当 11 万 6,500 円、月 40 時間分の深夜手当 2 万 3,300 円に、それぞれ分けて支給するという方法は、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別し得るから、時間外及び深夜の割増賃金の支給の一方法として許されるとされた。

ただ、本件においては平成 17 年 1 月時点での原告の基本給は 55 万円であったから、これを基本給 41 万円とすることは基本給を減額することを意味し、原告にとっては不利益処分となるから原告の同意が必要とされるところ、原告の同意を得ていないことがあきらかであるから、平成 17 年 2 月以降についても上記の月額 55 万円に時間外、休日及び深夜の割増賃金が含まれていたと認めることはできない。

4) 「月間総労働時間が 140 時間以上 180 時間の場合に基本給 41 万円とする」

⇒ 月間 180 時間以内の労働時間中の時間外労働についても割増賃金を支払う義務を負う

人材派遣会社との労働契約において、基本給を月額 41 万円とした上で、月間総労働時間が 180 時間を超えた場合にはその超えた時間につき 1 時間当たり 2,560 円を支払うが、月間総労働時間が 140 時間に満たない時間につき 1 時間当たり 2,920 円を控除する旨の約定がされていた事案がある（「テックジ

「ヤパン事件」最高裁一小判決平 24. 3. 8) (労働時間は1日8時間、休日を土曜日・日曜日、国民の祝日、年末年始その他会社が定める休日と定めていた。)

このような契約は、月間総労働時間が140時間から180時間までの労働について月額41万円の基本給を支払う旨を約したものであるべきであり、労働者は、標準的な月間総労働時間が160時間であることを念頭に置きつつ、それを1か月に20時間上回っても時間外手当は支給されないが、1か月に20時間下回っても上記の基本給から控除されないという幅のある給与の定め方を受け入れ、その範囲の中で勤務時間を適宜調節することを選択したものであるといえる(第2審判断)。

しかし、月間総労働時間が180時間以内であっても、1日8時間及び1週40時間を超えて就労すれば労基法の時間外労働となるから、このような賃金の支払方法が適法かどうか問題となる。

第1審は、法定の労働時間を超え月間180時間以内の時間外労働に対する賃金については、基本賃金相当分(100%部分)は41万円の基本給に含まれると認めるのが相当であるが、割増賃金部分(25%)については41万円の基本給には含まれないから25%に相当する賃金の支払義務があるとしたが、第2審は、法定の労働時間を超え月間180時間以内の時間外労働に対する賃金については、割増賃金部分(25%)についても41万円に含まれているとした。そして、月間180時間を超える労働時間中の時間外労働に対しては、第1審、第2審とも125%相当の割増賃金の支払いを要するとした。

これに対し最高裁は、月額41万円の基本給について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法が規定する時間外の割増賃金にあたる部分とを区別することはできない点を指摘し、上告人が時間外労働をした場合に月額41万円の基本給の支払を受けたとしても、その支払いによって月間180時間以内の労働時間中の時間外労働について労働基準法37条1項の規定する割増賃金が支払われたとすることはできないといふべきであり、月間180時間を超える労働時間中の時間外労働のみならず、「月間180時間以内の労働時間中の時間外労働についても、月額41万円の基本給とは別に、同項の規定する割増賃金を支払う義務を負うものと解するのが相当である」とした。

第2審では、「本件雇用契約における給与の手取額が高額であることから、標準的な月間総労働時間が160時間であることを念頭に置きつつ、それを1か月に20時間上回っても時間外手当は支給されないが、1か月に20時間下回っても上記の基本給から控除されないという幅のある給与の定め方を受け入れ、その範囲の中で勤務時間を適宜調節することを選択したものであるといえる。これらによれば、本件雇用契約の条件は、それなりの合理性を有するものであるといふべきであって、Xの基本給には、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する時間外手当が実質的に含まれているといふことができ(る)」としたが、最高裁はこれを否定し、「通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法が規定する時間外の割増賃金にあたる部分とを区別することはできないもの」は、割増賃金を支払ったことにならないという原則を厳守している。

⇒ 月間総労働時間が140時間から180時間までの労働について月額41万円の基本給を支払うというような賃金の決め方をしても、実際の時間外労働に対し別途割増賃金の支払いを要する。

5) 合意されていること ⇒ 労働者が理解し得る仕組みが必要

前述「小里機材事件」最高裁一小判決昭 63. 7. 1 では、固定残業代制が肯定されるには①基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区分されている、②労基法所定の計算方法による額がその額を上回る時はその差額を当該賃金の支払期に支払うこと、の2点が必要で、そのことについてそれぞれ労働者との合意も必要とされている。

「合意」とは労働者も固定残業代制を理解し納得しているということであるから、実務においては、定額残業制が適法とされるためには、支給額が労基法規定の割増賃金の額を下回らないというだけでは足りず、そのことについて労働者が理解し得る仕組みが採り入れられている、といふべきであろう。

具体的には、就業規則に規定するほか、制度改訂時に説明会を開催したり職制を通じて制度の概要を説明する資料を配付するなどの方法が考えられる。下記のような「固定残業代の明細書」を別途に作成し交付することも一方法である。

固定残業代の明細書

1. あなたの平成〇年度の基本給には、あらかじめ20時間分の残業代が含まれています。
2. その明細は次のとおりです。

① 通常の労働の賃金	1時間あたり	2,000円
② 割増賃金	1時間あたり	2,500円
③ 基本給に含まれている残業代合計額		50,000円
3. あなたの時間外労働時間数が20時間を超えた月については、上記2. ②の額に当該超えた時間数を乗じて得た額を追加の残業代として当該賃金支払日に支払います。

(月刊ビジネスガイド 2011年2月号・「定額残業代」の諸問題と実務の整理 P51[岩崎 仁弥]を参考にした。)

6) 役職手当の支払いをもって割増賃金の支払いに代える場合

多くの企業では、①役職者には時間外勤務手当を支給しない旨の就業規則の定めがあること、②月額数万円の役職手当の支払いにより時間外勤務手当の支給がなくなることに同意した(役職手当の支払いをもって時間外割増手当に代える)として、役職手当の支給対象者に対し労基法所定の割増賃金を支払っていないようである。しかし、この①や②のような考え方は、まったく時間外割増手当を支払わない理由とはならない(石橋 洋著「判例の中の労働時間法」P96 旬報社刊 2013年)。

①については、労基法41条2号に該当する管理監督者であるか、役職者に実質的に時間外割増賃金が支払われていると考えられる場合でなければならないことになるし、給与が高額であることをもって実質的に時間外割増賃金が支払われていることにはならないわけだから、後者の「実質的に割増賃金が支払われている」とは、役職手当のなかで時間外割増賃金部分が明確に区分できるかたちで支払われているときしかない、ということになる。

②については、役職手当は職責に対して支払われていると考えるのが通常であるから、労基法41条2号にいう管理監督者に該当しないかぎり時間外割増賃金は支払われなければならない(注)。

注. 「関西事務センター事件」大阪地判平成 11.6.25

本判決は、管理監督者に該当しない限り、役職者にも時間外勤務手当を支給する必要があり、また役職手当に時間外勤務手当を含める趣旨であったとしても、役職手当のうちの時間外勤務手当相当部分が明確に区分しえない限り、法所定の割増賃金を支払う必要があることを認めた裁判例である。

一般企業の財務書類の作成、指導および会計事務代行等を行なうY社(被告)に平成6年8月に雇用され、勤務していたXは退職を機に時間外勤務手当の請求を含む訴を起こした。

Xは月額6万円の役職手当を支給されていたが、時間外勤務手当の支給を受けていないとして、平成8年6月以降の未払時間外勤務手当の支給を求めたのに対して、Y社は①部門長以上の役職者には時間外勤務手当を支給しない旨の就業規則の定めがあること、②Xが月額6万円の役職手当の支払により時間外勤務手当の支給がなくなることに同意したと主張した。

判旨は次のとおりである。

(1) 割増賃金の支給を命じる規定は強行法規であるから、単なる合意によってこれを不支給とすることは許されないし、部門長以上の役職であることを理由に割増賃金を含む時間外勤務手当を支給しないとするのであれば、そのような取扱いが有効とされるためには、右役職者が、同法41条2号にいう監督もしくは管理の地位にある者に該当するか、あるいは右役職者に実質的にみて割増賃金が支給されているとされる場合でなければならない。

しかるに、課長に就任したことによってXが従業員の労務管理等について何らかの権限を与えられたとの主張立証はなく、役職手当が支給されたりあるいは休暇取得や勤務時間等について多少の優遇措置が採られるようになったことは認められるものの、これらのみでは、Xが右監督管理者に該当するとはいい難い。

(2) 地位の昇進に伴う役職手当の増額は、通常は職責の増大によるものであって、昇進によって監督管理者に該当することになるような場合でない限り、時間外勤務に対する割増賃金の趣旨を含むものではないというべきである。

仮に、Y社としては、右役職手当に時間外勤務手当を含める趣旨であったとしても、そのうちの時間外勤務手当相当部分または割増賃金相当部分を区別する基準は何ら明らかにされておらず、そのような割増賃金支給方法は、法所定の額が支給されているか否かの判定を不能にするものであって許されるものではない。そうすると、Xには時間外勤務手当に相当する手当が実質的にも支給されていたとは認められない。

以上によれば、Y社が、Xに時間外勤務手当を支給してこなかった扱いは違法というほかなく、Y社はXに対して就業規則に従った時間外勤務手当を支給すべき義務がある。

⇒ 管理職に対し、役職手当の支払いをもって割増賃金の支払いに代えることは、①当該管理職が労基法41条2号に該当する管理監督者である場合、②役職手当のなかで時間外割増賃金部分が明確に区分されている場合、のいずれかでなければならない。

7) 何時間分を見込むのが妥当か ⇒ 限度時間の月45時間以内とすべき

次に、何時間分を見込むのが妥当かという問題がある。

前述岩崎 仁弥特定社労士は、労基法37条の長時間労働抑制の趣旨から、基本的には月45時間の限度時間以内にすべしとし、実際の残業時間数より多少多めに設定することがよいとされている。日常的な残業時間数よりも少ない時間数を設定することは、割増賃金規制を潜脱する行為と受け取られかねないし、使用者の安全配慮義務の観点からも限度時間が長時間労働の境界線の目安となるからである（月刊ビジネスガイド2011年2月号P52〔岩崎 仁弥〕）。

裁判例では、全国展開する飲食店チェーンの店員が平成19年に死亡したのは過労が原因であるとして、両親が約1億円の損害賠償を求めた事案で、裁判所は会社と社長ら役員4人に約7,860万円の支払いを命じている。上場企業の役員個人の責任が認められたのは画期的なことであるという。

同社は新入従業員を月額19万4,500円で募集していたが、その月額は80時間の残業を前提としており、それ以下の場合には減額され、最低月額は12万3,200円であった。大島真一裁判長は判決理由で、同社の基本給が、厚生労働省による過労業務の認定基準である月80時間の時間外労働を前提としていると指摘し「労働時間について配慮していたとは全く認められない」、「長時間労働を前提としており、こうした勤務体制を維持したことは、役員にも重大な過失がある」、「生命、健康を損なわないよう配慮すべき義務を怠った」と指摘している（「大庄店員過労死事件」京都地判平22.5.25）。

(3) 一定額払い（職務手当の中に一定金額を含ませる）

労働者に対して営業手当などの定額手当が支給されている場合において、それが割増賃金に代わる手当であった場合には法の要求する割増賃金と同じ性格を持った手当であるから、これを再度割増賃金の算定基礎に算入するとすれば、「割増の割増」を認めることになり相当でない。そして、この手当が割増賃金に該当することが肯定されれば、割増賃金算定の基礎となる賃金から当該手当は控除された上、当該手当相当分の割増賃金は支払済みとなるから、使用者が支払うべき割増賃金は、大幅に減額されたものとなる。

1) 基本給の30%の「特励手当」が固定残業代として認められた例

○「東和システム事件」東京高判平21.12.25

同事件では、課長代理職にある者に対して支給されていた「特励手当」が超過勤務手当の定額払の性質を有するとされたが、「特励手当」は、④基本給の30%という比較的高額であったこと、⑤特励手当の前身である精励手当については明文をもって「超過勤務手当は、精励手当受給者には支給しない」と規定されていたこと、⑥基本給（46万円から47万円前後）はことさらに低額に抑えられているとはいえないこと、などの特徴がある。

ソフトウェア開発会社のシステムエンジニアで、課長代理職にある者に対して支給されていた「特励手当」（基本給の30%に相当する額）が割増賃金の算定基礎に含まれるか否かが争点の1つとなった事案であるが、Xらに支給されていた「特励手当」は、超過勤務手当の代替または補填の趣旨を持つものであって、特励手当の支給と超過勤務手当の支給とは重複しないものと解せられるから、Xらが受給し得る未払超過勤務手当から既払いの特励手当を控除すべきであるとして、当該手当を時間外手当算定の基礎に含めて計算すべきとした一審判決を変更した。

特励手当を控除すべきであるとした理由は、次のとおりである（白石 哲編著「労働関係訴訟の実務」P112）。

① 特励手当は、「管理職務者（課長職及び同相当職以上のもの）及びこれに準ずる者（課長代理職）

は、特励手当として基本給の30%を支給する。」との給与規程に基づいて支給されているものであり、所定時間外労働（残業）が恒常的に予定されるとしている課長代理以上の職位にある者に支払われるものであること。

② 特励手当は、基本給の30%に相当する金額であって、同職位の者であっても手当額は同一ではないから、特励手当が課長代理の職そのもののみに関係しているとはいえないこと。

③ 特励手当の前身である精励手当について、旧職員給与規程は、明文をもって「超過勤務手当は、精励手当受給者には支給しない」旨を規定しており、超過勤務手当の支給と精励手当の支給とは重複しないものとしていたこと。

④ 会社も、特励手当は、管理職に昇任に伴い、超過勤務手当に代替してこれを填補する趣旨のものであると認識していること。

⑤ 会社において、これまで、特励手当と超過勤務手当とを重複して支給したことはないこと。

⑥ 給与規程の体裁上も、超過勤務手当も特励手当とともに基準外給与として規定されていること。

⑦ 課長代理の職にある者に超過勤務手当を支給するとすると、一般職のときには超過勤務手当の支給しか受けなかったのに、課長代理に昇任したことによって超過勤務手当のほかに特励手当の支給も受けることになり、さらに、課長代理職より上位の課長職に昇任すると逆に特励手当の支給しか受けられなくなって不利益となって、このような給与規程の解釈は不合理であること。

⑧ Xらの基本給は、46万円から47万円前後であって、基本給がことさらに低額に抑えられている といえること。

その結果、「特励手当」は時間外手当見合いの性質を有さないとした一審判決は、原告ら3名について約422万円から1,474万円の割増賃金請求を認めたが、逆に、「特励手当」は超過勤務手当の代替または填補の趣旨を持っていると判断した控訴審判決で認められた請求額は、約55万円から534万円に過ぎなかった。

2) 基本給の17%の「セールス手当」が固定残業代として認められた例

○関西ソニー販売事件—大阪地判 昭63.10.26

就業規則に「営業等社外の勤務を主体とする者にはセールス手当を支給します。但し、セールス手当支給該当者は第13条（超過勤務手当）及び附則1（残務手当）は支給されません。なお、セールス手当支給該当者でも休日に勤務した場合には第14条休日勤務手当を支給します。」と規定されている場合に、「セールス手当」は休日労働を除く所定時間外労働に対する対価として支払われるものであり、いわば定額の時間外手当としての性質を有することが認められる。

そして、その支払額が法所定の計算方法による割増賃金額を上回る以上、割増賃金として一定額を支払うことも許されるが、現実の労働時間によって計算した割増賃金額が右一定額を上回っている場合には、労働者は使用者に対しその差額の支払を請求することができる。

Xは、Yに雇用され、ソニー特約店への家電製品の売り込み等のセールス業務に従事してきた。

Yは、Xに対し、基本給の17%（Yがセールスマンの時間外勤務時間が平均して1日約1時間で1か月では合計23時間であるという調査結果を基にセールス手当の割合を定めた割合）のセールス手当を支給していた。（Yの就業規則附則2には「営業等社外の勤務を主体とする者にはセールス手当を支給します。但し、セールス手当支給該当者は第13条（超過勤務手当）及び附則1（残務手当）は支給されません。なお、セールス手当支給該当者でも休日に勤務した場合には第14条休日勤務手当を支給します。」と規定されていた。）

Xが、時間外労働をしたにも拘らずそれに対する賃金が支払われていないとして、Yに対し、昭和59年8月から同61年7月までの時間外割増賃金の支払を求めたところ、Yは、時間外労働に対する賃金はセールス手当として支払済であるとして争った。

判旨は次のとおりである。

・「セールス手当は休日労働を除く所定時間外労働に対する対価として支払われるものであり、いわば定額の時間外手当としての性質を有することが認められる。」

・「労働基準法37条は時間外労働等に対し一定額以上の割増賃金の支払を使用者に命じているところ、同条所定の額以上の割増賃金の支払がなされるかぎりその趣旨は満たされ同条所定の計算方法を用いることまでは要しないので、その支払額が法所定の計算方法による割増賃金額を上回る以上、割増賃金

として一定額を支払うことも許されるが、現実の労働時間によって計算した割増賃金額が右一定額を上回っている場合には、労働者は使用者に対しその差額の支払を請求することができる。」

・「Xの請求する所定時間外労働に対する賃金はセールス手当としていずれもXに支払済みであるから、Xの請求はその余の点につき判断するまでもなく失当である。」

3) 固定残業代とは認められなかった例

他方、当該手当が時間外手当である旨の合意の成立が認められず、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外割増賃金に当たる部分とを明確に区別することはできない等として時間外手当の支払と認めなかった事例として次のものがある。

○「共立メンテナンス事件」大阪地判平 8.10.2

「管理職手当」はその趣旨が不明確

寮の管理人である原告には、毎月4万円の管理職手当（この手当は、従前支給されていた管理職手当1万5,000円、寮務手当1万2,500円および深夜勤務手当7,000円が統合され、増額されたものであった）が支給されていたが、右管理職手当は、その趣旨が不明確であり、原告の時間外労働等に対応したものとみえず、時間外労働、深夜労働、休日労働を補填するものではないとされた。

○「キャスコ事件」大阪地判平 12.4.28

「職能手当」は割増賃金を含むか否か疑問の上、割増賃金とその他の部分の区分が不明確

「時間外賃金を定額で支払うこと自体は、割増賃金部分が他の部分と明確に区別されており、その額が労働基準法所定の割増賃金額を超える限り違法でないといえる。しかしながら、被告における職能手当は、一般職位にある者にも支給される手当であって、これに時間外割増賃金を含むか否かについては疑問があるうえ、仮にこれを含むとしても、割増賃金部分と他の部分とが明確に区分されているとはいえず、また、職位手当についても、その役職の重要度とランク評価により支給されることとなっているから、これが時間外割増賃金の定額払いの趣旨で支給される賃金とはいいいくいが、仮にこれを含むとしても、割増賃金部分と他の部分とが明確に区分されているとはいえず、結局、職能手当、職位手当の支給により時間外割増賃金が支払われているとはいえない。」とした。

○「東建ジオテック事件」東京地判平 14.3.28

「職務手当」は時間外労働に対して支払われる額及び時間数が特定明示されていない

被告の給与規程上、職務手当の額は資格および役職が上がるにつれ、また同一資格、同一職務の滞留年数を重ねるにつれ、最高額1万8,900円まで漸増するが、「管理職」の最下位に位置づけられる係長に昇任すると、最低額でも6万3,500円と一気に増額され（その差は4万4,600円）、その後は職位および資格に応じて増加するが、増加幅は数千円にとどまること、また、「管理職」の場合、時間外休日手当および深夜業手当において一般職や主任の場合と異なる扱いがされていることが認められ、この事実からすれば、被告は、給与規程を定めるに当たり、係長以上の「管理職」については、一定の時間外勤務に対する割増賃金に見合う部分を職務手当に含ませる意図を有していたことが一応は推認することができる。しかし、そうであるとしても、係長以上の者に対し支払われる職務手当のうち、時間外労働に対して支払われる額およびこれに対応する時間外労働時間数は特定明示されておらず（一般職や主任とは異なる、係長以上の職責に対する手当の分も含まれているはずであるが、これとの区別がされていない）、そうである以上、これを時間外割増賃金の一部と扱うことはできず、したがって、係長以上の者に対する職務手当は、全額これを基礎賃金とせざるを得ない、とした。

○「オンテック・サカイ創建事件」名古屋地判平 17.8.5

「業務推進手当」は賃金規程の定めからすると割増賃金の支払いと認めることはできない

使用者は、「業務推進手当（7万4,000円〔平成13年11月までは8万4,000円〕）」の中に月45時間までの残業手当が含まれているとして、法定時間外労働に対する割増賃金の未払の存在を否定したが、被告の賃金規定の定めからすると業務推進手当による割増賃金の支払が賃金規定に明記されているものとは到底認めることはできないし、契約締結過程を検討すると業務推進手当が月45時間分の残業代に該当するものであることが、各雇用契約の内容となったものと認めることもできず、業務推進手当は、「従業員各々が任せられた職務に対する責任を認識し、その職務を工夫遂行しながら各人の潜在能力発

揮を期待するとともに、やる気を起こさせることを目的」として支給される職責手当の1つとして、職務と遂行能力に基づいて支給されるものと認めるのが相当であるとして、業務推進手当の支払をもって割増賃金の支払と認めることはできない、と判断された。

4) 固定残業代を超える割増賃金を放棄させる特約

労基法 13 条に反し無効とされる

固定残業代を月 15 時間とか 20 時間に設定し、これを超えて労働に従事しても割増賃金の請求権を放棄させる契約を締結することが可能であろうか。

賃金にあたる退職金債権放棄の意思表示について、それが労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときは有効であるとする判例（「シンガー・ソーイング・メシーン・カンパニー事件」最高裁二小判決昭 48. 1. 19）があるが、容易に黙示の合意を認定することは、労使間の交渉力の格差を踏まえた労使対等決定の原則（労契 1 条、3 条 1 項参照）が要請される労働契約においては妥当ではなく、黙示の認定は明示の合意に匹敵するような意思の合致を明確に認定できる特段の事情がある場合等に限定すべきであるとの指摘もある（荒木 尚志著「労働法」第 2 版 P341 有斐閣刊 2013 年）。したがって、黙示の放棄はまず認められないであろう。

では、明示の意思による固定残業代を上回る割増賃金の請求権を放棄させる契約はどうであろうか。

実際の時間外労働及び深夜労働の有無及び長短にかかわらず、営業部の男子従業員には月 24 時間分、同第 4 作業部の男子従業員には月 28 時間分の定額の割増賃金を支給し、この他には時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金を支給しないという扱いをしていた事案がある（「三晃印刷事件」東京地判 平成 9. 3. 13、東京高判 平成 10. 9. 16）。

裁判所は「本件固定残業制度下にあつての本件固定残業給は、時間外労働等の割増賃金として支払われていたのであつて、この限りにおいて、同制度は被告と適用対象従業員との間で労働契約の内容となつていたといふことはできるが、現実の時間外労働等により発生する割増賃金が固定残業給を超えた場合に、その差額を放棄する特約まで労働契約の内容になつていたと認めるに足りる証拠はなく、仮にそうであつたとしても右の特約は労働基準法 13 条に反し無効である」と判示し、黙示の放棄意思表示を認めず、仮にそのような明示の意思表示があつたとしても労基法 13 条の強行規定により無効であると判断している。

先の「シンガー・ソーイング・メシーン・カンパニー事件」は労働契約が終了することを前提とする退職金放棄の問題であり、退職後直ちに競争関係にある会社に就職することが判明していたほか、会社が在職中の当該労働者の旅費等の経費の使用について疑惑を抱いて疑惑にかかる損害を補填する趣旨が含まれていた事案であるから、労働契約の継続を前提とする時間外割増賃金の請求権放棄とは異なる事情にある。

結論として、固定残業代を超える時間分の割増賃金を放棄させる特約は、明示の意思による放棄の場合にも労基法 13 条により無効とされる、と解すべきであろう。

(4) 年俸の中に一定時間分または一定額の割増賃金を含ませる方法

年俸制は、本来、「賃金の全部または相当部分を労働者の業績等に関する目標の達成度を評価して年単位に設定する制度」とされる（菅野 和夫著「労働法」第十版 P289 光文社刊平成 24 年）。したがって、単に労働に従事した時間をもとに賃金を支払うというのではなく、各労働者の具体的な成果、業績を評価して賃金を支払おうとするものであつて、それが可能となるような業務に従事する労働者（労基法 41 条 2 号の管理監督者、同法 38 条の 3 の裁量労働制適用者など）を対象とする制度であつて、一般の労働者を対象に導入できるかは問題のあるところであろう、とされる（白石 哲編著「労働関係訴訟の実務」P121）。

しかし、月を単位とする月給制と同じように、1 年を単位として労働の対価を決定する賃金制度と理解することは法的に可能であり、通常の労働時間管理を受ける一般の労働者も年俸制の対象となり得るものである。要するに、年俸制といつても、それは賃金の額を年単位で決定するものにすぎず、これに割増賃金が含まれているわけではなく時間外労働の割増賃金を免れさせる効果があるはずもない。管理

監督者ないし裁量労働制の要件を満たさない限り、割増賃金支払義務を免れないものである。

1) 年俸制における裁判例

裁判例では、システム開発を業とする会社の従業員が、年俸制の労働契約を締結し時間外労働を行ったとして未払い賃金等を請求した事案において、会社側は、年俸額のうち時間外手当として月額3万円を定額支給していたので、同金額は前記割増賃金の基礎となる賃金には含まれず、割増賃金の既払い分として控除されるべきであると主張したが、判決は、年俸制であることがことさらに超過労働手当の支払いに影響を与えるものではないとし、賃金月額のうち3万円が時間外労働手当である旨の合意が原・被告間にあったとは認め難く、賃金月額のうち通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外の割増賃金に当たる部分とを明確に区別することはできないのであるから、原告に対する毎月支払われた賃金月額のうち3万円をもって時間外労働割増賃金の一部として支払われたとすることはできないとして、被告の主張を認めなかった（「システムワークス事件」大阪地判平14.10.25）。

しかし、本件が、①月額3万円が時間外労働手当である旨の合意がなされ、かつ、②通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外の割増賃金に当たる部分とを明確に区別されていたならば、年俸額の中に固定残業代部分を含ませることができたことを示唆しているようにも思われる。

また、会社が3か月の試用期間後に正社員とするに際し、年俸制として、時間外労働割増賃金、諸手当、賞与を含め年額300万円、毎月25万円支給とした賃金の定め方につき、時間外割増賃金分を本来の基本給部分と区別して確定できないから無効となり、時間外割増賃金等の支払義務があるとされ、時間外割増賃金75万余円および付加金46万余円の支払いが命じられた事案もある（「創栄コンサルタント事件」大阪地判平14.5.17—注）。

注.「創栄コンサルタント事件」大阪地判 平14.5.17

測量、土木工事の設計・管理等を業とする会社Y2に入社後、3か月間の試用期間を経て正社員となったXが、賃金は年俸制（年額300万円（12等分して毎月25万円））で時間外労働手当のほか賞与等も含まれるとなっていたところ、正社員になってからは時間外割増賃金が支払わず、またその後の業務担当の変更により時間外労働時間が増えたにもかかわらず相当の賃金が支払われなかったため、在職中の時間外手当等を請求した事案である。

裁判所は「被告における賃金の定め方からは、時間外割増賃金分を本来の基本給部分と区別して確定することはできず、そもそもどの程度が時間外割増賃金部分や諸手当部分であり、どの部分が基本給部分であるのか明確に定まっていないから、被告におけるこのような賃金の定め方は、労働基準法37条1項に反するものとして、無効となるといわざるを得ない。」とし、「したがって、被告は、原告に対し、時間外労働時間及び休日労働時間に応じて、時間外割増賃金等を支払う義務がある。」と判示した。

年俸額の10%が時間外手当相当分であるとの説明を受けたうえで年俸制に同意したとして、時間外相当分が年俸に含まれるとした事例として、「中山書店事件」東京地判平成19.3.26—注1がある。行政解釈も、時間外労働等が年俸に含まれることが労働契約内容であることが明らかであり、割増賃金相当部分が法定の割増賃金額以上支払われている場合には、労基法37条には違反しないと解している（平成12年3月8日基収第78号—注2）。

注1.「中山書店事件」東京地判平成19.3.26

全社員の出席が予定されているモーニングミーティングにおいて、年俸制に関する説明を行ったことや、平成14年2月に作成された年俸同意書に「内10%は時間外手当で相当分とする」旨の記載もあることからすれば、少なくとも同原告の同意なくして年俸額を減額することが可能であり、年俸額の10%が時間外手当相当分として含まれる制度としての年俸制に同原告も同意したと認めるのが相当である。

注2. 平成12年3月8日基収第78号

「一般的には、年俸に時間外労働等の割増賃金が含まれていることが労働契約の内容であることが明らかであって、割増賃金相当部分と通常の労働時間に対応する賃金部分とに区別することができ、かつ、割増賃金相当部分が法定の割増賃金額以上支払われている場合は労働基準法第37条に違反しないと解される。・・・

なお、年俸に割増賃金を含むとしても、割増賃金相当額がどれほどになるのかが不明であるような場合及び労使双方の認識が一致しているとは言い難い場合については、労働基準法第37条違反として取り扱うこととする。」（平12.3.8基収78号）

【高額年俸の場合】

やや特殊な事案として、「[モルガン・スタンレー・ジャパン事件](#)」東京地判平 17.10.19一注がある。これは、外資系金融機関においてプロフェッショナル社員として勤務していた原告から、平日の午前7時20分から同9時までの1時間40分について合計535時間の所定外労働に対する割増賃金の支払請求がされたもので、基本給のうち時間外労働に対する割増賃金部分とそれ以外の部分が明確に区分されていない事例であるが、裁判所は、年間基本給2,200万余円（毎月183万円余りの支給）に時間外勤務手当が含まれているとの有効な合意があるとして、原告の請求を棄却した。これは高額報酬を得ている自己管理型労働者（当該労働者は基本給年間2,200万余円に加えて裁量業務賞与約5,000万円の報酬も得ている）についての判断であって、直ちに一般化することは困難であると解される（当該訴訟は高裁において和解によって終局した）。

注、「モルガン・スタンレー証券事件」東京地判平成 17.10.19

X（原告）は、平成10年4月、国際的な総合金融サービスグループであるY社（被告）東京支店に入社し、平成13年4月からED（エグゼクティブ・ディレクター）の資格を持つプロフェッショナル社員として外国為替本部において営業に従事していた。プロフェッショナル社員は、労働時間の出退社管理を受けておらず、業務の専門家として労働時間についても自由裁量権を有していたが、実際には、午前7時に始まるミーティングに参加するよう外国為替本部のB本部長から指示されて、毎朝参加し15分ぐらいで終了した後は資料の作成や営業計画などを立案していた。

Xの給与は、勤務時間中の労働ではなく、業績に基づいて年次総額報酬が決定され、その総額から年間基本給を差し引いた残額が裁量業績賞与となり、平成10年度から平成16年度までの年間基本給はおおむね2,000万円から2,200万円であり、そのほかに毎年3,000万円を超える高額な裁量業績賞与が支給されていた。

Xは、平成14年11月から平成16年4月までの平日の午前7時20分から同9時までの間において本件ミーティングに加わるため所定時間外の超過勤務をしたとして超過勤務手当等の支払いをY社を相手に請求したところ、Y社は、①Xは労基法41条2号にいう管理監督者である、②Xの年間基本給等のなかに超過勤務手当は含まれている、③Xの超過勤務手当の支払請求は権利の濫用または信義則に違反するとして争った。

判旨は次のとおりであり、労働者の請求を棄却した。

「そこで、問題は、本件のような場合にも、労基法37条1項の制度趣旨を没却する可能性があるかという点である。これを本件についてみるに、……①Xの給与は、労働時間数によって決まっているのではなく、会社にどのような営業利益をもたらし、どのような役割を果たしたのかによって決められていること、②Y社はXの労働時間を管理しておらず、Xの仕事の性質上、Xは自分の判断で営業活動や行動計画を決め、Y社はこれを許容していたこと、このため、そもそもXがどの位時間外労働をしたか、それともしなかったかを把握することが困難なシステムとなっていること、③XはY社から受領する年次総額報酬以外に超過勤務手当の名目で金員が支給されるものとは考えていなかったこと、④XはY社から高額報酬を受けており、基本給だけでも平成14年以降は月額183万3333円を超える額であり、本件において1日70分間の超過勤務手当を基本給の中に含めて支払う合意をしたからといって労働者の保護に欠ける点はないことが認められ、これらの事実を照らすと、Y社からXへ支給される毎月の基本給の中に所定時間労働の対価と所定時間外労働の対価とが区別がされることなく入っている点も、労基法37条の制度趣旨に反することにはならないというべきである。」

（基本給だけでも月額183万円を超える額が支払われている場合に、1日70分間の超過勤務手当を基本給の中に含めて支払う合意をしたからといって労働者の保護に欠ける点はない、としている点は特徴的である。）

2) 年俸制における「賞与」の扱い

年俸制において時間外・休日労働の割増賃金を算定する場合に、いわゆる「賞与」をその算定基礎から除外できるものであろうか。

法律上、割増賃金の基礎となる賃金から除外されるものとして、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1か月を超える期間ごとに支払われる賃金の7つのものがあり、これらは限定列举であるとされ、これら以外の除外は認められない趣旨である（①と②は、労基法37条5項に、③から⑦は労基則21条に定められている）。

賞与は、一般的に、上記⑦の「1か月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当するとされるが、行政解釈では、「賞与とは、定期又は臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないものをいうこと。定期的に支給され、且その支給額が確定しているものは、名称の如何にかかわらず、これを賞与とはみなさないこと。」(昭22.9.13発基17号)とされており、確定年俸制のように当該年度の年俸額が確定してその一部を賞与月(6月や12月)に多く配分するにすぎない場合は、ここにいう賞与には該当せず基礎賃金から除外することはできない。たとえば、年俸額の17分の1を月例給与として、17分の5を2分して6月と12月に賞与としてそれぞれ支給するとする事案につき、「賞与として支払われている賃金は、労働基準法施行規則第21条4号の『臨時に支払われた賃金』及び同条第5号の『一箇月を超える期間ごとに支払われる賃金』のいずれにも該当しないものであるから、割増賃金の算定基礎から除外できないものである。」(平12.3.8基収78号)とされる。

他方、年俸制で賞与に成果を反映させる調整型年俸制の場合には、算定基礎賃金に当該賞与(その額は、当初は確定していない)は、算定基礎賃金から除外されることになる。

⇒ **賞与とは、その支給額が予め確定されていないものをいうから、あらかじめ年俸額の一部を賞与支給月に加算して支払うことが確定しているものは、基礎賃金から除外することはできない。**

(5) 定額残業代の不利益変更問題

たとえば、月20時間分の定額残業代を設けていた場合に、業務が多忙となったため月25時間分に変更することが考えられる。定額手当方式の場合には、この変更は手当の増額を意味するから何ら問題は生じない。しかし、定額基本給方式の場合は、実質上の基本給相当部分の額が減ることになり、これは不利益変更該当し労働者の個別の同意が必要となる。

今まで残業代を支払っていなかったが、賃金体系を変更し基本給に残業代を定額で含めようとする場合や、従来基本給ないし職務手当の中に定額残業代が含まれているとして取扱ってきたが、就業規則上明確性を欠くため就業規則を改正して定額残業代が含まれることを明確にする場合も同様で、個別同意を取り付けておくことが望ましい。

前述(2)3(7ページ)の「山本デザイン事務所事件」東京地判 平19.6.15においても、基本給55万円の中に時間外割増賃金として業務手当11万6,500円が含まれる支給方法は、割増賃金の支給方法として許されるとされたが、そうすると基本給が41万円に引き下げられることになり、労働者にとって不利益処分となるから労働者の同意が必要であるのに、その同意がないことが明らかであるから、基本給の中に業務手当が含まれていたと認めることはできない、とされている。

【同意をとる方法】

同意をとる方法として、固定残業代の内訳等を明示した明細書(8ページの「固定残業代の明細書」を参照)を作成し、その下半分を同意書として個別に押印等をしてもらう方法がある(同じものを2部作成し労使で取り交わすとよい)。なお、定額残業代の内訳等については、賃金額が変われば当然に変動するものであり、カレンダーの関係で年間平均月所定労働時間数も変動することから、毎年これを交付したうえで同意を取るのが望ましい(月刊ビジネスガイド2011年2月号P50~51〔岩崎 仁弥〕)。

(6) 固定残業代が有効とされる要件

以上、固定残業代がかかえる問題をまとめて整理すると、次のとおりである。

固定残業代の要点

- ① 労基法が定めるとおりの計算方法でなく、定額の手当として支払うことや基本給の中に一定額を含めて支払うことは、結果において法定割増賃金額を下回らないように確保されている場合には、適法である。
- ② 固定残業手当方式は、法所定の割増賃金の額を下回る場合にはその下回る部分は別途加算して支給し、上回る部分は法所定の額を上回る条件で締結された労働契約であると考えられる。
- ③ 固定残業代方式を採用する場合は、特定の手当又は基本給の一部が残業代であることを就業規則上明らかにする必要があり、「〇時間分」又は「〇万円分」の残業代が含まれると規定することが肝要である。
- ④ 特定の手当又は基本給の一部が残業代であるというためには、そのうちの割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意され、かつ、労基法所定の計算方法による額が固定残業手当の額を上回るときはその差額を支払うことが合意されていなければならない。
- ⑤ 月間 140 時間以上 180 時間以内の労働時間に対して一定の基本給を支払うという方式は、現実に生じた時間外労働に対する割増賃金を支払ったことにならない。
- ⑥ 固定残業手当は、長時間労働に対する安全配慮義務の観点から、月 45 時間以内の時間数分にすべきである。
- ⑦ 年俸制においても、年俸額の中に時間外割増賃金が含まれる旨の合意がなされ、かつ、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外割増賃金に当たる部分とを明確に区別されているならば、年俸額の中に固定残業代部分を含ませることができる。
- ⑧ 年俸額のうち一部分を半期ごとに「賞与」として支払っても、その支給額があらかじめ確定している場合には、当該「賞与」も割増賃金の算定基礎に算入される。
- ⑨ 今まで残業代を支払っていなかったが、賃金体系を変更し基本給に残業代を定額で含めようとする場合などで労働者に不利益な変更をする場合は、労働者の個別同意を必要とする。

また、固定残業代が時間外労働に対する残業代として法的に有効とされる要件は、次のように整理できる。

まず第一に、当然であるが、固定残業代の額が労基法所定の割増賃金額と同額あるいは上回っている必要があり、固定・定額で支払われることについて労働者と合意していなければならない(とくに不利益変更の場合に「合意」は、合理性変更法理に代わる要件として重要である)。

第二に、固定残業代部分とそれ以外の賃金の区分が判別可能でなければならない。判別不能であれば、そのような基本給や特定の手当に割増賃金は含まれていないと判断される蓋然性がある。判別可能とするためには、基本給や特定の手当の中に含まれる残業代の「時間数」や「金額」があらかじめ明らかにされていなければならない。

第三に、実際の時間外労働時間数が当初見込みの時間数を超えるときは、超える差額を支給することが明確にされていなければならない。

(終わり)