

## 定額残業制の運用上の留意点

定額残業制の正しい理解と適正な運用がなされていない場合に、制度を無効とする判例が出ています。さらに、民法改正に伴って、労働基準法上の賃金債権の消滅時効を2年から5年へ延長する議論も進められています。再度、自社の制度や運用上の問題点を確認してみましょう。

### ①定額残業制とは

実際に残業した時間数の割増賃金を支払うのではなく、毎月定額の残業代を支払う方法です。残業時間の見積りは、終業後の残業時間だけでなく、始業前の朝礼や朝の準備時間等も含めた時間をあらかじめ算出し、その時間を上回る時間数とします。この場合でも、実際の労働時間の把握は必要になります。

### ②導入のメリット

実際の残業時間が少なくても賃金を控除しないため、従業員の時間外労働削減の意欲を高める効果が期待できます。事業所の標準的な残業時間数を意識することで、毎月の業務の平準化にもつながります。さらに、毎月の給与額が安定するため、コストの見積りや給与計算が容易になります。

### ③制度を否認された場合のリスク

正しい運用をせず、定額残業制を無効とされた場合には、次のようなリスクがあります。（下図参照）

(1) 定額残業分は割増賃金相当額でなかったことになり、残業未払いになります。

(2) 定額残業部分も割増賃金の算定基礎に含まれることになり、一時間当たりの単価が上がることで、支払わなくてはならない割増賃金が増加します。

(3) 賃金未払い分の請求を受けた場合に、裁判所の判断により、未払い分だけでなく、これと同額の付加金の支払いを命じられることがあります。

### ④正しい運用方法とは

平成27年に厚生労働省から「青少年の雇用促進等に関する法律」に基づいた指針が発表され、定額残業制の採用する際に、以下項目を労働者へ明示することを定めています。法的な拘束力はありませんが、行政指導の対象になります。遵守することでトラブルを防ぎましょう。

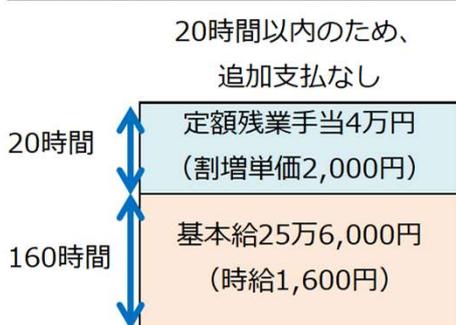
(1) 定額残業代を除いた基本給の額

(2) 定額残業代に関する労働時間数と金額の計算方法

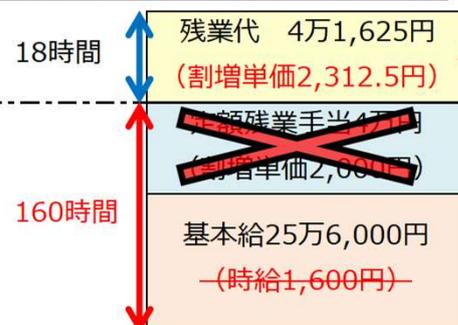
### ●定額残業制を否認された場合の残業支払金額の計算●

【基本給25万6千円、定額残業手当4万円(20時間分)、所定労働時間160時間(8時間×20日)、18時間残業した場合】

(A) 定額残業制が有効な場合



(B) 定額残業制が無効とされた場合



4万1,625円の支払が必要になります。

否認された定額残業手当分も割増単価の基礎とされる。(時給1,850円)

(3) 定額残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨

### 【明示文書の記載例】

- 基本給 ○○円、定額残業手当 ××円
- 定額残業手当は、時間外労働の有無にかかわらず、△△時間分の時間外手当として支払います。
- △△時間を超える時間外労働分についての割増賃金を追加で支払います。

また、「過労死ライン」と呼ばれる月80時間を超える定額残業時間の設定は、長時間残業を助長し、公序良俗に反するとして否認された裁判例があります。（イクヌーザ事件 東京高裁 平30.10.4判決）原則的な36協定で定める時間外労働の法定上限である月45時間以内での設定が望ましいです。

### ⑤労働条件の明示のタイミング

採用募集時、雇用契約時の二点です。採用募集時に正しく明示することはもちろんのこと、労働条件に変更があった場合には、その内容を再度説明しなければなりません。説明が不適切であると、行政指導（改善勧告、企業名公表等）や、罰則等の対象となる場合があります。

### ⑥就業規則や給与規程の見直し

就業規則等に定めた労働条件と、雇用契約書で提示した労働条件が一致していない場合は、労働者にとって有利な計算方法を有効とされ、支払った定額残業代が不足する可能性があります。したがって、定額残業制を正しく運用するためには、年間の所定労働日数（所定労働時間）、所定内賃金の項目と内容、割増賃金の計算方法等を就業規則等に明確に定める必要があります。

定額残業制を導入している会社は是非、一度ご相談ください。