

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

定額残業代の支給方法

＜「残業代」と認められるためのポイント＞

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5
ヒロビル 2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
Homepage：http://www.ys-office.co.jp
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

一定時間分の残業代を毎月定額で支給する方法がありますが、その定額残業代の計算方法や賃金規程の定め方など運用方法を誤ると、会社のねらいと異なり「残業代」とは認められないことがあります。今回は労使トラブルを防ぐ定額残業代の支給方法について解説します。

1. 定額残業代とは

「30時間分の時間外労働の割増賃金に相当する分として営業手当を支給する」などといったように、給与計算の便宜上、あらかじめ一定時間分の残業代を固定的に支給することがあります。「残業代を定額で支給して問題ないのか」とたまに質問を受けることがありますが、今までの裁判例を見ても法律で定められた方法で計算した金額を上回るのであれば、定額で支給すること自体は違法ではないとされています。しかし、支給基準があいまいになっていると「残業代」として認められないことがありますので注意しましょう。

2. 定額残業代が否定された裁判例

アクティリンク事件(東京地判 H24.8.28 労判 1058 号 5 頁)では、賃金規程で明確に「営業手当は、時間外労働割増賃金で月 30 時間相当分として支給する」とし、社員に周知させていたにもかかわらず、営業手当が残業代ではないと判断されました。営業手当が営業経費の補充等の意味合いがあり時間外労働の対価とは認められない、月 30 時間を超える時間外労働があったのに超過分の支払いがされていない、といった点がその理由です。

その他、定額残業代自体は無効とされませんでした。月 95 時間分の設定が無効とされ、月 45 時間分の残業代とみなし、超過分の残業代支給が命じられた例もあります(ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌高判 H24.10.19 労判 1064 号 37 頁)。

3. 労使トラブルを防ぐためのポイント

定額残業代が「残業代ではない」と言われられないようにするには、以下の 4 つの点を注意しましょう。

(1) 定額で支給する分を月 45 時間以内にする

月 45 時間分を超える残業時間分の定額残業代を設定している例を見かけることがあります。それ自体が直ちに違法になるとは考えられませんが、前述した裁判例のようにその設定が否定される可能性もあります。法令上の時間外労働の原則的な上限時間である月 45 時間との整合性、社員の健康管理、モチベーション等を考えても月 45 時間以内におさえておくのが良いでしょう。

(2) 残業時間数と定額残業代の金額を明確にする

- ① 職務手当 50,000 円を残業代相当分として支給する
 - ② 基本給の中に 20 時間分の残業代が含まれる。
- このような規定の仕方もよくみられます。①については何

時間分の残業代なのかが不明で、②の場合は定額残業代の部分はいくらなのかがよく分かりません。「残業代としての性格を持たない」と判断されないためにも、対象となる残業時間数やそれに対応した定額残業代の金額を賃金規程や労働条件通知書でなるべく具体的に記載しましょう。特に基本部分と定額残業代部分とが明確に区別されていることが大切です。

(3) 定額残業代の金額を正しく計算する

30 時間分の残業代に相当する、などとして定額残業代を支給していても、実際に支給される基本給等から計算した 30 時間分の残業代とその定額残業代の金額とが一致していないケースもよくみられます。定額残業代の合理性を高めるといっても金額を正確に計算しましょう。

(例) 40 時間分の定額残業代を含めて、月 30 万円の給与を支払う場合(月間所定労働時間 160 時間)

【基本部分】

$30 \text{ 万円} \times \{160 \text{ 時間} / (160 \text{ 時間} + 40 \text{ 時間} \times 1.25)\}$
≒ 228,571 円

【定額残業代】

$30 \text{ 万円} \times \{(40 \text{ 時間} \times 1.25) / (160 \text{ 時間} + 40 \text{ 時間} \times 1.25)\}$ ≒ 71,429 円 合計 300,000 円

(4) 定額残業分を超える残業が発生した場合は差額を支払う

月 30 時間、45 時間等、あらかじめ支給している定額分の残業時間を超えて働いた場合はその超過分を別途残業代として支給する旨を賃金規程に定めて社員に周知させます。そのうえで労働時間管理をきちんと行い、実際に超過分が発生した場合にはその差額を支給しましょう。裁判においても、この差額分の支払いの有無が重要なポイントになっていますのでご注意ください。

定額残業代については労使トラブルが頻発していますので、今一度、自社の賃金規程や雇用契約書の内容を確認してみましょう。

ご不明な点がありましたら、弊所までお問合せください。

— 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・労働保険年度更新(7月10日まで)
- ・社会保険算定基礎届(指定された期限内)

● コラム ●

先日、渋谷の労働基準監督署で臨時指導員として労働保険の年度更新書類の受付を手伝いました。私に対応した事業主の中で見たところ 70 歳代の電気工事業の社長がいました。確認したところ、昨年度に支払った給与は 4 月のアルバイト代 4 万円だけで、労災保険料を計算してみると 110 円ほどでした。もう歳だからそろそろ辞めようかと思ってね、なんて言っていました。また来年も会えるのを楽しみにしています。(山口)