



問 先日、新聞報道で大手自動車メーカーが、残業時間に関係なく月45時間分の手当を支給する、いわゆる固定残業制度を導入するとのニュースがありました。固定残業代を採用する場合の留意

点及び深夜労働に対して定額で支払われる賃金のことをいいます。

これ自体は直ちに労働基準法に違反するものではありませんが、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に違反する事例も発生していることから、最新の判例を踏まえ、固定残業代をとる場合の留意点を述べたいと思います。

固定残業代を採用する場合の留意点

1、固定残業代をめぐる最新の裁判例

医療法人社団Y事件（平成29年7月7日付け最高裁判決）

(1) 本件は、医師（労働者）が、医療法人（使用者）に対して時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金等の未払分の支払いを求めた裁判になります。

(2) 医療法人（使用者）と医師（労働者）の間には、時間外労働、休日労働

は、時間外労働に対する割増賃金を年俸の中を含める旨の合意があったことから、医師（労働者）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ました。

(3) しかし、当該年俸のうち時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分が明らかにされていませんでした。このため、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判別することができないことから、医師（労働者）に対して、時間外及び深夜労働に対する割増賃金が支払われたとはいうことはできないとしたものです。

2、問題の多い固定残業代

「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日付け基発0120第3号）では「時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因と

なっている場合においては、改善のための措置を講ずること」としており、固定残業代を採用していることによつて、労働者が正確な時間外労働時間を申請せず、いわゆる賃金不払残業を生じさせる温床になりかねないことを示唆しております。

3、固定残業代をとる場合の留意点

る必要があります。

(1) 固定残業代と通常の労働時間の賃金に当たる部分が明確に区分できていること。

(2) 固定残業代に含まれている時間外労働等の時間数や金額を就業規則・雇用契約書等で明示すること。

(3) 固定残業代が労働基準法第37条に基づいて計算された時間外労働等の割増賃金額を下回っていないこと（固定残業代等は、固定残業時間数×通常の賃金時間額×1.25を上回る金額でなければなりません）。

(4) 固定残業時間を超えて残業を行った場合については、超過分については通常の時間外労働と同様に、割増賃金が追加で支給されること。

以上、4点を踏まえ適切な運用をお願い致します。

点は？

答 制度の詳細は分かりませんが、一般的に固定残業代とは、その名称にかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働