

QUESTION?

毎月の恒常的な残業に対し、定額で残業代を支給する場合に注意する点がありますか。

ANSWER!!

1 定額残業代を支給することの可否

使用者が労働者に時間外労働をさせた場合は、通常の労働時間の賃金に所定の割増率を乗じて算定した額（残業代）を労働者に支払わなければなりません（労働基準法第37条）。

もっとも、労働基準法第37条等に定められた方法以外で計算したとしても、それが直ちに違法になるということではなく、要件を満たしていれば残業代を定額払い（いわゆる「定額残業代」）とすることも可能です。定額残業代は「みなし残業代」とは異なります。

※ 「みなし残業代」とは、外回りの営業職といった、会社が労働時間を把握することが難しい労働者に対し、実際の労働時間に関わらず一定の労働時間を働いたものとみなして支払う割増賃金のことをいいます。

2 定額残業代の支給が認められるための要件

定額残業代を適法に支給する要件として、次の3つが挙げられます（国際自動車事件・最一小判令和2.3.30等）。

(1) 通常の労働時間の賃金と割増賃金が明確に判別できること（「判別」要件）。

(2) 割増賃金にあたる部分が法定計算による割増賃金額以上であること（「割増賃金額」要件）。

※ 法定された計算額に満たない場合は、別途差額を支払う必要があります。

(3) 定額残業代とする賃金部分が時間外労働の対価として支払われたものといえること（「対価性」要件）。

※ 対価といえるか否かは、契約書の記載内容、使用者による説明の内容、その手当が賃金全体の中でどのように位置づけられるか等、諸般の事情を考慮して判断されます（日本ケミカル事件・最一小判平成30.7.19）。ただし、長時間の時間外労働を前提としているといった、労働者の健康を損なう危険性がある場合等は、その定めは公序良俗に反して無効となる可能性があります（イクヌーザ事件・東京高判平成30.10.4）。

3 定額残業代を支給する場合の注意点

定額残業代制度を導入する場合は、就業規則（賃金規程）に定めた上で、労働契約の締結時等に、労働者に対して書面等で明示・説明しなければなりません（労働基準法第13条）。わかりやすく説明するために、定額残業代の金額や何時間分の時間外労働が定額残業代に含まれるかについて、例えば、「月20時間までは定額残業代〇万円支給。20時間を越えた分は別途追加で残業代を支給する。」といったように定めておくといよいでしょう。

青少年を対象として求人を行う場合は募集時に明示することが求められています（青少年の雇用の促進等に関する法律第4条等）。

なお、定額残業代制度で定めた時間に満たなかった分を翌月以降に繰越すことはできないので注意しましょう（上記の例では、ある月の時間外労働が15時間であっても、翌月に5時間を繰越して25時間までを定額残業代の対象とすることはできません）。

POINT ☆

- 時間外労働をさせた場合は、法定の割増率を乗じた金額を支払うのが原則です。
- ただし、3つの要件（①「判別」要件、②「割増賃金」要件、③「対価性」要件）を満たした場合に定額残業代として支給することは可能です。
- 定額残業代制度は、就業規則に定めるほか、トラブルを避けるためにも、募集時や契約時に、定額残業代の対象となる時間数と金額をわかりやすく明示・説明しましょう。