事件検討会

平成３０年１１月２日
尾形　駿

第１　事案の概要

１　Ｘ社は，賃金規定に，下記のような定めを置いていた。

記

（固定残業代）

第１５条　固定残業代は，原則として，一賃金支払期において２０時間分の時間外労働があったものとみなし，時間外勤務手当の代わりとして支給する。

ただし，２０時間よりも短い時間を定める場合には，各従業員との労働契約において，個別に定めるものとする。

２　第１４条に規定されている時間外勤務手当は，従業員に支払われるべき残業代のうち,固定残業代により充当された金額を除く部分について支払うものとする。

３　本条１項に定める固定残業代を支給された従業員について，本条第１項に定める固定残業代の額を超えて，時間外割増賃金が発生した場合には，別途その差額を時間外勤務として支給する。

２　Ｘ社は，固定残業代の規定に従い，各従業員に対し，時間外勤務手当を支払っているが，支給の際に説明することはしていない。

第２　問題点

固定残業代制度の有効性

第３　判例・裁判例

１　Ｈ２４・３・８最高裁第一小法廷判決（テックジャパン事件）

「本件雇用契約は，前記２(1)のとおり，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時間当たり一定額を別途支払い，月間総労働時間が１４０時間に満たない場合にはその満たない時間につき１時間当たり一定額を減額する旨の約定を内容とするものであるところ，この約定によれば，月間１８０時間以内の労働時間中の時間外労働がされても，基本給自体の金額が増額されることはない。

また，上記約定においては，月額４１万円の全体が基本給とされており，その一部が他の部分と区別されて労働基準法（平成２０年法律第８９号による改正前のもの。以下同じ。）３７条１項の規定する時間外の割増賃金とされていたなどの事情はうかがわれない上，上記の割増賃金の対象となる１か月の時間外労働の時間は，１週間に４０時間を超え又は１日に８時間を超えて労働した時間の合計であり，月間総労働時

間が１８０時間以下となる場合を含め，月によって勤務すべき日数が異なること等により相当大きく変動し得るものである。そうすると，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同項の規定する時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないものというべきである。」

「月間１８０時間以内の労働時間中の時間外労働についても，本件雇用契約に基づく基本給とは別に，労働基準法３７条１項の規定する割増賃金を支払う義務を負うものというべきである。」

（補足意見）

「便宜的に毎月の給与の中にあらかじめ一定時間（例えば１０時間分）の残業手当が算入されているものとして給与が支払われている事例もみられるが，その場合は，その旨が雇用契約上も明確にされていなければならないと同時に支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていなければならないであろう。さらには１０時間を超えて残業が行われた場合には当然その所定の支給日に別途上乗せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていなければならないと解すべきと思われる。本件の場合，そのようなあらかじめの合意も支給実態も認められない。」

２　その他裁判例

第４　その他問題点

時間外労働の計算方法等

以上