

定額残業代未消化部分の翌月以降への繰越の可否―再考

ビジネスガイド2012年1月号で「裁判例をふまえた定額残業代未消化部分の翌月以降への繰越の実務」という記事が載っていたので内容を紹介します。

同記事は、『「毎月定額」で、しかも超過分を翌月以降に「繰り越せる」という裁判所の判決（SFコーポレーション事件・東京地裁平21. 3. 27判決）が出たことから、定額残業代の繰越が可能なのではないかという議論が生まれている』として、弁護士の先生がポイントをまとめているものです。そして、それをふまえた規程等における注意点として述べられていた事項をまとめます。

1. 定額残業代を認めた判例

定額残業代の未消化部分の繰越の可否についてなので、定額残業代という制度自体は有効であるという前提で、次の判例が取り上げられていたので紹介します。

その判例とは、セールス業務担当社員の時間外手当をセールス手当として支給していた事案である関西ソニー販売事件（大阪地裁昭63. 10. 26判決）で、「労働基準法37条は時間外労働等に対し一定額以上の割増賃金の支払いを命じているところ、同条所定の額以上の割増賃金の支払いがなされる限りその趣旨は満たされ同条所定の計算方法を用いることまでは要しないので、その支払額が法所定の計算方法による割増賃金額を上回る以上、割増賃金として一定額を支払うことも許される」というものです。

◎ここから、法所定の割増賃金額以上であれば、定額残業代も有効と解釈されていると解説されています。

2. 未消化部分の繰越制度は認められるか

「雇用契約締結時の就業規則（周知していることが前提）の内容が法令に違反せず、合理的な労働条件が定められていれば雇用契約内容となり（労働契約7条）、当事者を拘束すること」になるので、「定額残業代の未消化部分の繰越制度の規程は①法令に違反しないこと、②合理的な労働条件であること（合理性があるか）の要件を満たしていれば有効となります。」

どのように法律構成をするかによって説明が異なるとして、定額残業代の繰越部分を翌月以降の残業代の前払いとして構成する場合と不当利得返還請求権と割増賃金請求権の相殺契約と構成する場合で検討されていますが、後者は問題があるとのことなので前者のみ簡単に触れることにします。

まず、上記2要件のうち①法令に違反しないことについてですが、どの債務を前払いするかを特定すれば債務の前払いは可能です。また、定額残業代の未消化部分を翌月以降の残業代の前払いと理論構成しても、残業代を前払いするにすぎないので労基法上の全額払いの原則や一定期日払いの原則に反するものではなく法令には違反していません。

次に②の合理性については、「就業規則の不利益変更の合理性と異なり、就業規則を置くことの企業経営・人事管理上の必要性があり、それが労働者の権利・利益を不相当に制限するものでないかという観点から合理性が判断される」として、「実際の支払額が労働基準法所定の計算方法による割増賃金額以上であれば、労働者の権利・利益を不相当に制限するものではないので、合理性はあります」としています。

ここでのポイントは、「合理性」というものが「労働者の権利・利益を不相当に制限するものでないか」という観点から判断される」という部分ではないかと思えます。以前のエントリーでも書きましたが、定額残業代の未消化部分を繰り越すくらいであれば、割増賃金を毎月支給しても支払総額は変わらないように思いますし、労働者に効率的に働いてもらうというインセンティブもなくなるので経済的な合理性があるとは思えません。

3. 定額残業代をめぐる従来の裁判例

定額残業代の方式としては、以下の二つのパターンがあるとして、それぞれ代表的な裁判例が紹介されています

①特定の手当を残業代として支払うパターン・・・関西ソニー販売事件

②基本給の中に定額残業代を組み込むパターン・・・小里機材事件

(東京地裁昭62. 1. 30判決)

小里機材事件では「仮に、月15時間の時間労働に対する割増賃金を基本給に含める旨の合意がされたとしても、その基本給の内割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意され、かつ、労基法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を当該賃金の支払期に支払うことが合意されている場合にのみ、その予定割増賃金部分を当該月の割増賃金の一部または全部とすることができる」とされています。

そして、上記の小里機材事件の判例については、裁判所で定額残業代が争われるケースのほとんどで、労働者から引用され、かかる基準を満たしているかが検討されているようです。

4. 雇用契約書、賃金規程

- ・対象となる手当と残業代として支給する金額を明示する
- ・差額の取り扱いを明確にする。

定額分を超過した分を支払うのは当然ですが、小里機材事件の判例からすると、超過分の取扱いについても明確にしておいた方が無難とのこと。

5. 給与明細書

・給与明細書の該当箇所に時間外労働に対する賃金支払いであることを明示する
基本給の中に一定時間分の残業代を含めているようなケースでは、残業代見合い分とそれ以外の分の金額を区分して表示しておくのが無難です。この点については、就業規則で割増賃金の計算方法が明示されており、各自が計算すれば一意に確定するものであっても、実際に労基署の調査が入った場合には、給与明細に明示するようという指導されることがあります。

・未消化部分の繰越しを行う場合は、繰越額を明示する。
未消化部分の繰越があってもなくても、規程等で計算ルール等の取り扱いを明示し、残業代見合いとして支払われている金額を給与明細書で従業員に明示するようするという取扱いは同じといえそうです。

「SFコーポレーション事件」についても述べられていたので紹介します。
以前の私が書いたエントリーでも定額残業代の未消化部分の繰越を認めた判例としてSFコーポレーション事件を使いましたが、この事件は「管理手当」の支払いが時間外手当等の

内払いとして認められるかが争われたもので、定額残業代の未消化部分の繰越の有効性を争ったものではありません。

S F コーポレーションの給与規定では以下のように定められていたそうです。

第17条 管理手当は、月単位の固定的な時間外手当の内払いとして各人ごとに決定する。

2 給与規定16条に基づく計算金額と管理手当の間で差額が発生した場合、不足分についてはこれを支給し、超過分については会社はこれを次月以降に繰り越すことができる。

その他、労働条件通知書兼同意書や給与支給明細書でも、管理手当が残業代の内払いであることが明示されていました。

このような状況で裁判所は「ところで、給与規定17条2項は、計算上算定される残業代と管理手当との間で差額が発生した場合には、不足分についてはこれを支給するとして、超過分については被告が繰り越すことができるとしているのであり（略）未払い時間外・深夜労働割増賃金は存在しない」と規定の有効性を前提とした判断を下したことから、このような規定も有効と言われるようになりました。

★上記の記事では述べられていませんが、未消化部分を「次月以降に繰り越すことができる」とした場合、常に効率的に働き続けた場合は未消化部分が雪だるま式に増えていくことはないのかが気になります。また、定額残業代の繰越部分が翌月以降の残業代の前払いとするならば、退職時には返金する必要あるのではないかと思います。未消化部分が累積された後、退職するとなると相当の返金が必要となるのではないのかも気になります（場合によっては辞めたくても辞められないなど）。

※別の弁護士意見

◎こうした判決に左右されず、今まで通りの原則的な運用を続けることをお勧めします。理由は次の3点です。

- ①今回の判決は、あくまで地裁レベルの判決であり、確定的な判断ではないこと
- ②未消化部分の繰越ができるかどうか争点の裁判ではなかったこと
(主な争点は「管理手当の支払いは時間外手当等の内払いとして認められるか？」という点)
- ③この判決を受けて国から通達やコメント、リーフレット等が出ておらず、行政指導の方針が変わったことを確認できないこと

元々、定額の残業手当が認められた背景には、イチイチ労働時間を細かく計算するのは面倒なので、定額にする、という「事務の簡便化」が挙げられます。事務の簡便化を優先する代わりに、多少の払い過ぎには目をつぶる、という趣旨です。

それにもかかわらず、「定額制」と言っておきながら、「未消化部分は翌月以降に繰り越し可」とすれば、何のための定額制か分からなくなります。

固定残業代が有効とされる要件

① 時間外労働が生じていない者に対しては当該手当を支給していないこと
② 当該手当に、時間外労働の対価以外の性格となる手当が含まれていないこと
③ 当該手当の支給額が、法定割増賃金を下回らないように確保すること
④ 就業規則・雇用契約書等に残業代を固定定額として『○時間分』又は『○万円』支払うことを明記すること
⑤ 就業規則等に当該手当に含まれる時間数を超えて残業が行われた場合には別途精算する旨を明記すること
⑥ 実際に当該手当に含まれる時間数を超えて残業が行われた場合には、毎月の給与支給時に精算を行うこと
⑦ 当該手当は、労働者への安全配慮義務の観点から、月45時間以内の時間数に設定すること
⑧ 給与明細に当該手当の額が、明確に区分されていること、更に当該手当に含まれる時間外労働、深夜労働の時間数を明記すること
⑨ 当該手当が固定の定額で支払われることについて労働者と個別合意していること
⑩ 今まで残業代を払っていなかったが、賃金体系を変更し、基本給を減額し、その分定額の残業代として支給するなど労働者に不利益な変更をする場合は、労働者の個別同意をとること

★固定残業代が認められなかったら？

残業手当として支払い続けたこの残業手当の金額は、残業代とはならないうえ、基本給のように扱われ、残業代計算の基礎に加えられることとなります。結果、残業代未払いとされ、割増賃金の時給単価があがり、何のために定額残業代を支給していたのか分かりません。