



リーガル コンパス

弁護士法人神戸シティ法律事務所
弁護士 高島 浩
(兵庫県弁護士会所属)



第96回 固定残業代導入にあたっての留意点

1 以前、このコーナーで、固定残業代を巡る近時の裁判例を幾つかご紹介しました。平成29年7月7日及び平成30年7月19日の最高裁判決により、固定残業代の合意が有効であるといえるためには、

- ①通常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に判別できること（明確区分性）
- ②雇用契約書の記載内容や従業員に対する説明内容、実際の勤務状況などの事情を考慮して、時間外労働に対する対価として支払われるものといえること（対価性）

の要件が必要であることが明らかとなりました。

人事評価や勤怠により変動する手当、営業活動に伴う経費の補充や従業員に対するインセンティブとして支給される手当などは、上記②の要件を満たさない可能性が高いといえます。

他方で、一連の最高裁判決は、固定残業代が何時間分の残業代であるかを明示することまでは求めていないと考えられます。

2 ところで、これから固定残業代の制度を導入しようとする場合、これまでの基本給に固定残業代を加算して支給する場合は問題ありませんが、手取額を変えずに固定残業代を導入する場合（基本給を減額する場合）には、細心の注意が必要です。

基本給を減じ、その減額分を固定残業代と

することによって残業代計算の基礎となる賃金の額を減ずることを目的とする場合、使用者は、従業員に対してその不利益を説明した上で同意を得なければなりません。

東京地裁平成27年3月13日判決は、使用者が従業員に対してそのような目的を明確に説明していないことから、形式的に従業員が同意した旨の文書があるとしても、その同意が従業員の自由な意思に基づくものと認められないとして、固定残業代の合意は成立しないと判断しました。

また、東京地裁平成30年5月30日判決も、固定残業代を導入する新賃金体系への変更は、従業員に著しい不利益をもたらすものであるところ、使用者の従業員に対する説明内容は不正確かつ不十分なものであったことから、従業員が雇用契約書に押印したとしても、従業員による有効な同意があったとは認められないと判断しています。

3 このように、従業員に不利益をもたらす固定残業代を導入する場合、使用者は、会社の経営状況や導入の目的、不利益緩和措置（業務削減による労働時間の短縮など）の有無について、従業員向けの説明会を開催するなどの方法により説明を尽くす必要があります。

決して「手取りは変わらないから不利益はない」などと事実と異なる説明をしてはなりません。