



固定残業代の有効性 ～近時の裁判例を踏まえて～

法律事務所ASCOPE
弁護士 船津丸 健



固定残業代（定額残業代）とは

①基本給や手当のうち一定額に残業代を含んで支給（**組込型**）

例:「基本給には15時間分の時間外割増賃金を含む。」

②法所定の割増賃金の支払いに代えて一定額の手当を支給（**手当型**）

例:「業務手当は15時間分の時間外割増賃金の支払いに代えて支給するものである。」



固定残業代を導入するメリット

①給与（残業代）計算の煩わしさを回避？

②求人における応募者数増加？

求人における記載事項について

青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針(青少年の雇用の促進等に関する法律4条、6条、7条)

第二の一(一)へ

「青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、

- ① 一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金に係る計算方法、
- ② 固定残業代を除外した基本給の額、
- ③ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。」



固定残業代を導入した場合のリスク

固定残業代が無効であると判断されると・・・

- ①固定残業代により残業代を支払っていた部分について一切残業代を支払っていなかったことになる
- ②割増賃金の基礎となる賃金に固定残業代も含める必要があり、その結果、基礎時給(残業1時間当たりの単価)が跳ね上がる

固定残業代を導入した場合のリスクー 2

基本給 30万円 固定残業代 5万円

(有効な場合)

$30\text{万円} \div 173.8\text{時間 (1か月の平均所定労働時間)} = 1726.12 \dots \text{円}$

(無効な場合)

$35\text{万円} \div 173.8\text{時間 (1か月の平均所定労働時間)} = 2013.80 \dots \text{円}$



固定残業代に関する最高裁判例

- ①最高裁昭和63年7月14日第一小法廷判決（小里機材事件）
- ②最高裁平成6年6月13日第二小法廷判決（高知県観光事件）
- ③最高裁平成24年3月8日第一小法廷判決（テックジャパン事件）
- ④最高裁平成29年2月28日第三小法廷判決（国際自動車事件）
- ⑤最高裁平成29年7月7日第二小法廷判決（医療法人社団康心会事件）
- ⑥最高裁平成30年7月19日第一小法廷判決（日本ケミカル事件）
- ⑦最高裁令和2年3月30日第一小法廷判決（国際自動車事件）
- ⑧最高裁令和5年3月10日第二小法廷判決（熊本総合運輸事件）

①最高裁昭和63年7月14日判決（小里機材事件）

一審判決（東京地裁昭和62年1月30日判決）が、傍論において

「仮に、月15時間の時間外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、

①その基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意がされ（判別性・明確区分性）、

かつ、

②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（差額精算の合意）

場合にのみ、その予定割増賃金を当該月の割増賃金の一部又は全部とすることができるものと解すべき。」と判示した。

※控訴審は1審の上記判断を引用の上で控訴棄却し、最高裁は、「原審の認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ、その過程に所論の違法はない。」と判示した。



②最高裁平成6年6月13日判決（高知県観光事件）

明確区分性（判別要件）が必要であると最高裁が判断。

「本件請求期間に上告人らに支給された前記の歩合給の額が、上告人らが時間外及び深夜の労働を行った場合においても増額されるものではなく、**通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別することもできないものであったことからして・・・割増賃金が支払われたとすることは困難**」

③最高裁平成24年3月8日判決（テックジャパン事件）

基本給を月額41万円とした上で、1か月間の労働時間の合計が180時間を超えた場合にはその超えた時間1時間当たり2560円を支払うが、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2920円を控除するとの約定。

①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。

②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。

→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**というべきである。



④最高裁平成29年2月28日判決（国際自動車事件）

「使用者が、労働者に対し、時間外労働等の対価として労働基準法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するには、労働契約における賃金の定めにつき、それが通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とに判別することができるか否かを検討した上で、そのような判別をすることができる場合に、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討すべき」



⑤最高裁平成29年7月7日判決（医療法人社団康心会事件）

「労働基準法37条・・・の趣旨によれば、割増賃金をあらかじめ基本給等を含める方法で支払う場合においては、上記の検討の前提として、労働契約における基本給等の定めにつき、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る必要がある」

⑥最高裁平成30年7月19日判決（日本ケミカル事件）

【原審の厳格な判断基準を採用せず】

原審の東京高裁平成29年2月1日判決は、

「定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその発生の事実を労働者が認識して直ちに支払を請求できる仕組み（発生していない場合には発生していないことを労働者が認識できる仕組み）が備わっており、これらの仕組みが雇用主により誠実に実行されており、基本給と定額残業代の金額のバランスが適切であり、その他法定の時間外手当の不払いや長時間労働による健康状態の悪化など労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合に限り、定額残業代の支払を法定の時間外手当の全部又は一部の支払とみなすことができる」と解される。」

としたが、本判決は「労働基準法37条や他の労働関係法令が、当該手当の支払によって割増賃金の全部又は一部を支払ったものといえるために・・・原審が判示するような事情が認められることを必須のものとしているとは解されない。」と判示した。

⑥最高裁平成30年7月19日判決（日本ケミカル事件） - 2

【雇用契約書】

「月額56万2500円（残業手当含む）」「給与明細書表示（月額給与461,500円 業務手当101,000円）」との記載

【雇用契約に係る採用条件確認書】

「月額給与 461,500円」「業務手当 101,000 みなし時間外手当」「時間外勤務手当の取り扱い 年収に見込み残業代を含む」「時間外手当は、みなし残業時間を超えた場合はこの限りではない」

【賃金規程】

「業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間外手当の代わりとして支給する。」

【会社と従業員との間で作成された確認書】

業務手当月額として確定金額の記載があり、また、「業務手当は、固定時間外労働賃金（時間外労働30時間分）として毎月支給します。一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給します。」

⑥最高裁平成30年7月19日判決（日本ケミカル事件）-③

①本件雇用契約に係る契約書及び採用条件確認書並びに上告人の賃金規程において、月々支払われる所定賃金のうち業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのであるから、上告人の賃金体系においては、業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられていたとすることができる、

②被上告人に支払われた業務手当は、1か月当たりの平均所定労働時間（157.3時間）を基に算定すると、約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するものであり、被上告人の実際の時間外労働等の状況と大きく乖離するものではない

→これらによれば、被上告人に支払われた業務手当は、本件雇用契約において、時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていたと解される。



⑦最高裁令和2年3月30日判決（国際自動車事件）

①割増金及び歩合給を求めるための対象額Aの計算方法

対象額A = { (所定内揚高 - 所定内基礎控除額) × 0.53 } + { (公出揚高 - 公出基礎控除額) }

②歩合給

対象額A - (割増金 + 交通費 × 出勤日数)

③割増金

⑦最高裁令和2年3月30日判決（国際自動車事件）－②

	対象額A	
1	歩合給	
2	歩合給	割増金
3	歩合給	割増金
4	割増金	

⑦最高裁令和2年3月30日判決（国際自動車事件）－③

歩合給・・・に係る部分は、出来高払制の賃金、すなわち、揚高に一定の比率を乗ずることなどにより、揚高から一定の経費や使用者の留保分に相当する額を差し引いたものを労働者に分配する賃金であると解されること、割増金が時間外労働等に対する対価として支払われるものであるとすれば、割増金の額がそのまま歩合給（1）の減額につながるという上記の仕組みは、当該揚高を得るに当たり生ずる割増賃金をその経費とみた上で、その全額をタクシー乗務員に負担させているに等しいものであって、前記（1）アで説示した労働基準法37条の趣旨に沿うものとはいえない。また、割増金の額が大きくなり歩合給（1）が0円となる場合には、出来高払制の賃金部分について、割増金のみが支払われることとなること、この場合における割増金を時間外労働等に対する対価とみるとすれば、出来高払制の賃金部分につき通常の労働時間の賃金に当たる部分はなく、全てが割増賃金であることとなるが、これは、法定の労働時間を超えた労働に対する割増分として支払われるという労働基準法37条の定める割増賃金の本質から逸脱したものといわざるを得ない。

イ 結局、本件賃金規則の定める上記の仕組みは、その実質において、出来高払制の下で元来は歩合給（1）として支払うことが予定されている賃金を、時間外労働等がある場合には、その一部につき名目のみを割増金に置き換えて支払うこととするものというべきである（このことは、歩合給対応部分の割増金のほか、同じく対象額Aから控除される基本給対応部分の割増金についても同様である。）。そうすると、本件賃金規則における割増金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われるものが含まれているとしても、通常の労働時間の賃金である歩合給（1）として支払われるべき部分を相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。そして、割増金として支払われる賃金のうちどの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかは明らかでないから、本件賃金規則における賃金の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法37条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することはできないこととなる。

⑧最高裁令和5年3月10日判決（熊本総合運輸事件）－ 1





⑧最高裁令和5年3月10日判決（熊本総合運輸事件）－ 2

使用者が労働者に対して労基法37条の割増賃金を支払ったものといえるためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要があるとした上で、

①「時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される本件割増賃金の総額のうち、基本給等を通常の労働時間の賃金として労働基準法37条等に定められた方法により算定された額が本件時間外手当の額となり、その余の額が調整手当の額となるから、本件時間外手当と調整手当とは、前者の額が定まることにより当然に後者の額が定まるという関係にあり、両者が区別されていることについては、本件割増賃金の内訳として計算上区別された数額に、それぞれ名称が付されているという以上の意味を見いだすことができない。」

⑧最高裁令和5年3月10日判決（熊本総合運輸事件） — 3

②「そうすると、・・・割増賃金が支払われたものといえるか否かを検討するに当たっては、本件時間外手当と調整手当から成る本件割増賃金が、**全体として**時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かを問題とすべきこととなる。」

↓

「実質において、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される**賃金総額を超えて労働基準法37条の割増賃金が生じないようにすべく**、旧給与体系の下においては通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、**名目のみを割増賃金に置き換えて支払うことを内容とする賃金体系**というべきである。そうすると、本件割増賃金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われるものを含むとしても、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当含んでいるものと解さざるを得ない。」

⑧最高裁令和5年3月10日判決（熊本総合運輸事件）－ 4

【草野耕一裁判官の補足意見】

（固定残業代を導入することについて理解できなくはないが・・・）

「使用者が固定残業代制度という手段のみによって非生産的な時間外労働の発生を抑止するためには上記のような脱法的事態をも現出させざるを得ないという状況もあり得るのかもしれないが、そのことをもって、以上の理が左右されるべきものではなく、そのような状況下にある使用者は、**固定残業代制度以外の施策を用いて非生産的な時間外労働の抑止を図るよりほかはない。**」



最高裁の姿勢

国際自動車事件、熊本運輸事件の判示内容からすると、支払われるべき割増賃金の中に基本給などが含まれているといえるような場合には判別要件を欠くものとして無効になる。

そして、賃金総額から割増賃金相当額を控除するなどして、**時間外労働数に関係なく賃金総額が変動しないような場合**には、支払われるべき割増賃金の中に基本給などが含まれていると判断されるリスクが極めて高いものと考えられる。

ただし、国際自動車事件については、時間外労働に伴い発生する残業代の額によっては支給される歩合給が0円になることもあるという極端な事例であったことから、このような仕組みについてどのように要件充足性が判断されるのかについては事例の蓄積を待つ必要があるものと考えられている（最判解民事篇令和2年度（上））



固定残業代の有効要件

ここまで最高裁判例を見てくると、

①判別性（区分明確性）

②対価性

が必要であることが分かる。



何故、判別性（区分明確性）が要求されるのか

労働契約における賃金の定めのうちどの部分が通常の労働時間の賃金に当たり、どの部分が割増賃金に当たるのか判別できない場合には、

①基礎賃金の額が不明であるため、労基法37条等に基づいて本来支払われるべき割増賃金の額が算定できず、

②また、既払の割増賃金の額も不明である結果、未払いの割増賃金の有無を判断できない

ためである（最判解民事篇令和2年度（上）217頁）。



何故、対価性が要求されるのか

判別性の有無を検討するにあたっては、その前提として、当該賃金項目が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていることが必要であるため。

※最判解民事篇令和2年度（上）218頁においては、「『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る』という判別要件の内容のうち、「割増賃金に当たる部分」との文言には、『時間外労働等に対する対価として支払われるものとされている部分』であること、すなわち対価性が含意されているということができ、対価性は、判別要件の中にもともと組み込まれているものと位置付けることが相当であるように思われる」とされている。



判別性（区分明確性）

1 組込型

何時間分でいくらの時間外割増賃金が含まれているのか契約書等の記載から明らかか。

2 手当型

対価性が肯定されれば、ほとんどの事案で判別性も肯定されるものと思われる。



対価性

対価性の判断に当たっては、当該賃金がどのような名称で支払われているかといった形式のみにとられるべきではなく、その**実質において客観的に時間外労働等に対する対価**として支払われるものであると評価できるかという観点から検討すべきであるとされている（最判解民事篇令和2年度（上）220頁）。



対価性②

最高裁令和2年3月30日判決

当該手当がそのような趣旨で支払われるものとされているか否かは、当該労働契約に係る契約書等の記載内容のほか、諸般の事情を考慮して判断すべきであり、その判断に際しては、

① 当該手当の名称

や

② 算定方法

だけでなく

③ 当該労働契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置づけ等

にも留意して検討しなければならない。



対価性の判断要素（一例）

- ①求人などで時間外割増の対価であることを示しているか
- ②雇用契約書や就業規則（賃金規程）で時間外割増の対価であることを示しているか
- ③手当の名称から時間外割増の対価であることが明瞭か
- ④基本給と固定残業代のバランスが適切か
- ⑤固定残業代により賄われる時間外労働時間数と実際の時間外労働時間数は均衡しているか（乖離していないか）

etc.



支給対象の時間外労働時間数や残業手当の明示は必要か

議論の出発点

テックジャパン事件（最高裁平成24年3月8日第一小法廷判決）における櫻井裁判官の補足意見

「このように、使用者が割増の残業手当を支払ったか否かは、罰則が適用されるか否かを判断する根拠となるものであるため、**時間外労働の時間数及びそれに対して支払われた残業手当の額が明確に示されていることを法は要請しているといわなければならない**。そのような法の規定を踏まえ、**法廷意見が引用する最高裁平成6年6月13日判決は、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別し得ることが必要である旨を判示したものである**。本件の場合、その判別ができないことは法廷意見で述べるとおりであり、月額41万円の基本給が支払われることにより時間外手当の額が支払われているとはいえないといわざるを得ない。

差額支払いの合意は必要か①

議論の出発点

①小里機材事件の第一審（東京地裁昭和62年1月30日判決）

「仮に、月一五時間の時間外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、その基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意がされ、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、その予定割増賃金分を当該月の割増賃金の一部又は全部とすることができるものと解すべきところ、原告飯村の基本給が上昇する都度（昭和五八年その時から昭和六〇年四月までの間に三回にわたって基本給が上昇したことは当事者間に争いが無い。）予定割増賃金分が明確に区分されて合意がされた旨の主張立証も、**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た旨の主張立証もない本件においては、被告の主張はいずれにしても採用の限りではない。**」

②テックジャパン事件（最高裁平成24年3月8日第一小法廷判決）における櫻井裁判官の補足意見

「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乘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。」



差額支払いの合意を要求する裁判例

①東京地裁平成24年6月29日（アクティリンク事件①）

②東京地裁平成24年8月28日（アクティリンク事件②）

③東京地裁平成25年2月28日（イーライフ事件）

④東京地裁平成26年8月26日（泉レストラン事件）



差額支払いの合意がなくとも有効であると判断した裁判例

大阪地裁令和4年8月4日判決など

「原告は、固定残業代の要件として、①その額が何時間分の時間外労働に相当するのかが指標として明確にされていること、②その額が労働基準法所定の額を下回るときは、その差額を当該賃金の支払時期に精算するという合意が存在するか、あるいは少なくともそうした取扱いが確立していることが必要である旨主張する。しかし、割増賃金の算定方法は、労働基準法37条並びに政令及び厚生労働省令の関係規定に具体的に定められているところ、同条は、上記関係法令に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものと解される。そうすると、上記関係法令が、当該手当の支払によって割増賃金の全部又は一部を支払ったものといえるために、原告指摘の事情が認められることを必須のものとしているとは解することができない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。」



差額支払いの合意に関する裁判官・学者の見解

【白石哲氏（元東京高裁部総括判事）の見解】（白石哲「固定残業代と割増賃金請求」労働関係訴訟の実務〔第2版〕122頁以下）

「当該固定残業代制が定めている部分を超えて時間外労働をした場合には、その**超過分について割増賃金を支払うことは、労基法上、当然**のことである上、また、弁済の要件事実については①債務者が債権者に対し給付をしたこと、②その給付がその債務の履行としてされたことがあれば足りると解されており、割増賃金の趣旨で給付される割増賃金部分が金額又は時間により特定されていれば、弁済の要件事実を充足しているといえることから、差額支払合意を・・・独立の要件とする必要はないと考えるのが相当であると解する。」

【山川隆一氏（東京大学教授）の見解】（山川隆一「判批」労判657号10頁）

「**不足分を支払うことは法律上当然要求されるもの**であるので、かかる合意が存在することは必要でないと思われる。」



新たに固定残業代制度を設ける際に差額支払いの合意は不要か。

A：必須の要件とは解されないものの新たに導入するのであれば合意をしておいた方がより安全

・東京地裁令和元年12月12日判決（レインズインターナショナル事件）においては、

- ①原告労働者の実際の時間外労働時間数と固定割増手当規定に係る時間外労働時間数とでは比較的大きな差がある（≡乖離している）としつつも、
- ②会社が割増賃金の額が固定割増手当の額を上回る場合には差額を支払っていたことを考慮して、

対価性要件を充足すると判断した。



支給対象の時間外労働時間数が多い場合

（「類型別労働関係訴訟の実務Ⅰ」196頁）

- ①固定残業代の合意そのものを不合理な合意であるとして、その存在を認定できないとするもの
- ②固定残業代の合意の存在自体は認めるが、不合理な時間数であることに照らして、通常の労働時間の賃金が含まれていると認め、判別性要件を否定するもの
- ③その時間数と本給部分が最低賃金に近いなどの過少さを認める事情と併せて、労基法37条の潜脱として合意を無効とするもの
- ④端的にその時間数が過労死などの健康を損なう可能性が高まる時間数であることを取り上げて、合意を公序良俗（民法90条）違反として無効とするもの

支給対象の時間外労働時間数が多い場合－ 2

②の例 東京高裁平成26年11月26日判決（マーケティングインフォメーションコミュニティ事件）

「労基法32条は、労働者の労働時間の制限を定め、同法36条は、36協定が締結されている場合に例外的にその協定に従って労働時間の延長等を行うことができることを定め、36協定における労働時間の上限は、平成10年12月28日労働省告示第154号（36協定の延長限度時間に関する基準）において、月45時間と定められている。100時間という長時間の時間外労働を恒常的に行わせることが上記法令の趣旨に反するものであることは明らかであるから、法令の趣旨に反する恒常的な長時間労働を是認する趣旨で、控訴人・被控訴人間の労働契約において本件営業手当の支払が合意されたとの事実を認めることは困難である。したがって、本件営業手当の全額が割増賃金の対価としての性格を有するという解釈は、この点において既に採用し難い。」

支給対象の時間外労働時間数が多い場合－ 3

③の例 札幌高裁平成24年10月19日判決（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件）

「このような無制限な定額時間外賃金に関する合意は、強行法規たる労基法37条以下の規定の適用を潜脱する違法なものであるから、これを全部無効であるとした上で、定額時間外賃金（本件職務手当）の全額を基礎賃金に算入して時間外賃金を計算することも考えられる。しかしながら、ある合意が強行法規に反しているとしても、当該合意を強行法規に抵触しない意味内容に解することが可能であり、かつ、そのように解することが当事者の合理的意思に合致する場合には、そのように限定解釈するのが相当であって、強行法規に反する合意を直ちに全面的に無効なものと解するのは相当でない。したがって、本件職務手当の受給に関する合意は、一定時間の残業に対する時間外賃金を定額時間外賃金の形で支払う旨の合意であると解釈するのが相当である。」

支給対象の時間外労働時間数が多い場合－ 3

④の例 東京高裁平成30年10月4日判決（イクヌーザ事件）

「本件固定残業代の定めは、基本給のうちの一定額を月間80時間分相当の時間外労働に対する割増賃金とすることを内容とするものである。ところで、前記（1）オにおいて認定したとおり、厚生労働省は、業務上の疾病として取り扱う脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準（平成22年5月7日付け基発0507第3号による改正後の厚生労働省平成13年12月12日付け基発第1063号）として、発症前1か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると評価できること、発症前1か月におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを示しているところである。このことに鑑みれば、1か月当たり80時間程度の時間外労働が継続することは、脳血管疾患及び虚血性心疾患等の疾病を労働者に発症させる恐れがあるものというべきであり、このような長時間の時間外労働を恒常的に労働者に行わせることを予定して、基本給のうちの一定額をその対価として定めることは、労働者の健康を損なう危険のあるものであって、大きな問題があるといわざるを得ない。そうすると、実際には、長時間の時間外労働を恒常的に労働者に行わせることを予定していたわけではないことを示す特段の事情が認められる場合はさておき、通常は、基本給のうちの一定額を月間80時間分相当の時間外労働に対する割増賃金とすることは、公序良俗に違反するものとして無効とすることが相当である。」

なお、同様の判断をしたものとして宇都宮地裁令和2年2月19日判決（木の花ホーム他1社事件）がある。



支給対象の時間外労働時間数が多い場合－ 2

【有効と判断した裁判例】

- ①東京高裁平成31年3月28日判決・・・約87時間分
- ②大阪地裁令和2年7月16日判決・・・約97時間分
- ③東京地裁令和3年5月19日判決・・・？

①東京高裁平成31年3月28日判決・・・約87時間分

「確かに、月約87時間は、平成10年12月28日労働省告示第154号所定の月45時間を超えるものであるが、雇用契約に対して強行的補充的効力を有するものではない上、本件特約は、時間外労働等があった場合に発生する時間外割増賃金等として支払う額を合意したものであって、約87時間分の法定時間外労働を義務づけるものではない。現に、別紙4割増賃金計算書によれば、1審原告の法定時間外労働時間は21時間30分から108時間22分まで幅がある。確かに、前記前提事実のとおり、1審原告の給与は、当初基本給15万円、職能手当7万円、非課税交通費が1万円であったのが、6か月後の本件雇用契約書においては、基本給15万円、職能手当9万4000円、通勤手当6000円になっており、経験を積むに従い、基本給を据え置いたまま、残業時間が増えることを見込んで職能手当を増額することに十分な合理性があるとはいえない。しかし、職能手当が約87時間分の時間外労働等に相当することをもって、前記のとおり給与規程及び本件雇用契約書において明確に定額残業代と定められた職能手当につき、時間外労働等の対価ではなく、あるいはそれに加えて、通常の労働時間内の労務に対する対価の性質を有すると解釈する余地があるというには足りない。」

②大阪地裁令和2年7月16日判決・・・約97時間分

「上記労働省告示154号の基準は時間外労働の絶対的上限とは解されず、また、これらの法令に反する時間外労働が行われたとしても、割増賃金支払義務は当然に発生するから、そのような場合の割増賃金の支払を含めて早朝手当及び時間外手当を本件労働契約において定めたとしても、それが当然に無効になると解することはできない。確かに、労基法36条6項3号・・・で定められた労働時間（1か月あたり平均80時間）等も超える点で、相当長時間の時間外労働を予定するものであるけれども、上記労働時間を約17時間超えるにとどまること、被告の事業が小規模な八百屋であること等も考慮すると、公序良俗違反として約97時間分の固定残業代全部を無効とするまでの不当性は認められない。」



③東京地裁令和3年5月19日判決・・・？

「原告は、いわゆる過労死ライン(厚生労働省平成13年12月12日付け基発第1063号)を大幅に超える労働実態があることも指摘し、上記合意が公序良俗に違反すると主張するけれども、時間外労働等が上記限度時間を大幅に超えるものであったとしても、当該固定残業手当が想定すべき時間外労働時間数の労働を労働者に義務付けるものとも認められず、その定めを置くことが直ちに公序良俗に反すると解することはやはり困難である。」



固定残業代は何時間分の割増賃金の対価とすべきか

- ①裁判例によれば、時間数のみによって常に公序良俗等に違反し無効になると判断されるわけではないが裁判所の判断が確立していない。
- ②札幌高裁平成24年10月19日判決（ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件）においては、95時間分の固定残業代について45時間分の限度では有効という一部無効判断をしているものの、その後の裁判例（東京高裁平成30年10月4日判決、名古屋高裁令和2年2月27日判決など）において一部無効の考え方を否定し全部無効としているものがあること。

から45時間分程度に抑える（時間外労働の実態に合わせるのがベスト）のがベター



残業時間が短い場合に支給する固定残業代の額を減額することができるか

Q: 30時間分の時間外割増賃金として5万円の固定残業代を支給することとしていたが、今月の残業時間は3時間程度であったので27時間分減額した固定残業代を支給したいが可能か。

A: 減額支給は効力が否定されるリスクがあるため、実際の残業時間にかかわらず満額支給するのが無難であると考えられる。

(東京地裁平成24年9月4日・アクティリンク事件)

「一般に、固定割増賃金に関する上記のような合意がされた場合についての合理的解釈としては、実際に行われた時間外労働時間に基づいて計算した割増賃金の額が、あらかじめ定められた固定割増賃金の額に満たない場合であっても、基本給は満額支払われる(固定割増賃金は減額されない。)というものであると解するのが相当である。」



無効な定額残業代制度を導入している会社へのアドバイスー 1

Q:「従前の契約内容では固定残業代の有効要件を充足していないので、雇用契約書や就業規則(賃金規程)を整備しましょう。」といったアドバイスは適切か？

A:雇用契約書や就業規則の整備により発生する労働条件の不利益変更に関して、正確に不利益の内容を伝えた上で労働者の同意を得ない限り、不利益変更が無効であるといったリスクを伴うので、この点についてもしっかり説明すべきである。



無効な定額残業代制度を導入している会社へのアドバイスー 2

東京地裁平成19年6月15日判決(山本デザイン事務所事件)

「平成17年1月時点(変更前)での原告の基本給は55万0000円であったから、これを基本給41万0000円、調整手当200円、業務手当11万6500円、深夜手当2万3300円に、それぞれ振り分けて支給することは、基本給を減額することを意味し、原告にとっては**不利益処分**となるから、このことについて原告の同意が必要とされる」ところ」

無効な定額残業代制度を導入している会社へのアドバイスー

3

東京地裁平成30年5月30日（ビーダッシュ事件）

「賃金に関する労働条件の不利益変更にかかる労働者の同意の有無については、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも判断されるのが相当である。」

「本件固定残業制度採用前の本件雇用契約において、年俸制の基本給の中に割増賃金が含まれていたと認めることはできず、全てが基本給であるから、従前の賃金体系において、時間外労働を行った場合には、当該基本給に応じた割増賃金が支払われるべきであったが、被告から原告に対し、割増賃金は支払われることはなかった（弁論の全趣旨）。そうであるにも関わらず、本件説明会においては、**漠然と従前の賃金体系又は割増賃金が支払われていないことが違法である可能性があることの説明がされたのみであって、本来的には当該基本給に応じた割増賃金が支払われるはずであったことなどについて原告に対し、明確に説明がされたとはいえない。**A社労士及び被告代表者は、原告に対し、本件固定残業制度の採用に伴う基本給の減少が形式的なものにとどまる、総額としては支給される額は変わらないとも説明しているが、原告の新賃金体系と従前の賃金体系を比較すれば、正に割増賃金の基礎となる基本給が減少するのであり、基本給の減少は、形式的なものにとどまるものではない。その上、原告の新賃金体系においては、基本給（引いては発生する割増賃金の額）が減少するのみならず、発生した割増賃金についても、固定時間外勤務手当分は既払となるのであるから、総額として支給額が減少することがないという説明も誤っているといわざるを得ない。そうすると、A社労士及び個別の面談における被告代表者の説明は、従前の制度に関する誤った理解を前提としたものであり、原告に対し、原告の新賃金体系が適用されることによって、原告が受ける不利益の程度について正確かつ十分な情報を提供するものとはいえない。

・・・原告の新賃金体系への変更は、・・・原告に著しい不利益をもたらすものであるところ、・・・被告の原告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、原告が本件雇用契約書に押印したとしても、これが原告の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在したとはいえず、**原告による有効な同意があったとは認められない。**



今後固定残業代制度を導入する場合

- 1 就業規則（賃金規程）、雇用契約書において、時間外労働の対価であることを明記した規定を設け、給与明細上も残業代の支払いであることが分かるような記載をする。
- 2 差額支払いの合意についても規定するとともに、労働時間を管理して差額精算の運用を確立する。
- 3 固定残業代の額（時間数）については、実際の時間外労働時間数を勘案して設定するのがベストだが、やむを得ず一律で設定する場合には4 5時間分程度に抑える（基本給などの金額とのバランスに注意）。
- 4 組込型ではなく手当型とし、当該手当には割増賃金以外の意味合いを持たせない。
- 5 手当の名称についても「固定時間外手当」など残業代であることが分かるようなものにする。



固定残業代制度導入以外の方策について

歩合給制への移行（大阪地裁平成14年7月19日判決・光和商事事件）

- ①時間外割増賃金の計算方法
- ②不利益変更に際しての留意点
- ③保障給など