

【テーマ】 残業手当等の定額払い

＜事件の概要＞ 会社は、月額基本給 41 万円、1 日 8 時間勤務（土日・祝祭日は休日）とし、月間総労働時間が 180 時間を超えた場合に限り残業手当を支給する旨の雇用契約を A と締結していたが、A は、月間 180 時間を超えない場合であっても、法定労働時間を超えれば残業手当が支払われるべきであるとして、雇用期間中の残業手当の支払を求めて訴えを提起した。

＜裁判所の判断＞ 裁判所は、本件基本給には月間総労働時間が 180 時間に達するまでの時間外労働に対する残業手当が含まれるとする会社の主張に対し、①基本給の一部が他の部分と区別されて残業手当部分とされていた等の事情はうかがわれない、②残業手当の対象となる 1 か月の時間外労働の時間数は勤務すべき日数等で変動するため、本件基本給において通常の労働時間の賃金に当たる部分と残業手当に当たる部分とを判別することができないとし、会社に対し、月間 180 時間を超える部分に加え、180 時間以内であっても法定労働時間を超過した部分の残業手当の支払を命じた（テックジャパン事件・最一小判 H24. 3. 8）。

【解説】

- 労働基準法 37 条は、使用者が労働者に時間外労働や休日・深夜労働をさせた場合、通常の労働時間又は労働日の賃金に同法所定の割増率を乗じて算定した額を労働者に支払うこと（以下「残業手当等」という。）を義務付けています。
- しかし、残業手当等の支給に当たって、必ずしも同法所定の計算方法による必要はなく、実際の支払額が同法所定の割増額を下回っていない限り違法とはならない（昭和 24. 1. 28 基収 3947 号）ことから、煩雑な算定を省略するため、定額払いとすることも認められています。
- 残業手当等の定額払いは、残業手当等を基本給に組み込む定額給型と一定額を手当として支給する定額手当型とに分けられますが、定額給型であれば、就業規則等によって通常の賃金部分と残業手当等が判別できること、定額手当型であれば、就業規則等によって当該手当が残業手当等であることが判別できることが必要となります（高知県観光事件・最二小判 H6. 6. 13、小里機材事件・最一小判 S63. 7. 14）。なお、いずれの類型であっても、定額部分が法所定の割増額を下回っていれば違法となります。
- 本件の場合、例えば「基本給のうち、〇〇円は〇〇時間分の残業手当とする。」といったように、残業手当等の額と時間数を就業規則等に明示し、基本給に占める残業手当と通常の賃金とが判別できていれば、違法なものとは判断されなかったと考えられます。

【ポイント】

- 残業手当等は、通常の労働時間又は労働日の賃金に労働基準法所定の割増率を乗じて算定した額を支払わなければならないが、同法所定の算定額を下回っていなければ、残業手当等の定額払いが認められる。
- 残業手当等を定額払いとする場合、定額給型であれば通常の賃金と残業手当等を判別できること、定額手当型であれば当該手当が残業手当等であることを判別することが必要であり、いずれの場合も就業規則等に明示しておく必要がある。