

定額残業制の意義と導入ポイント

飯田橋労務管理事務所
 (商工研相談業務委嘱先)
 特定社会保険労務士
鈴木義一



当社では、時間外労働対策として、労働生産性を高めて、労働

密度の低い残業をなくそうと
 しています。一方で、残業手当
 は生活費の一部とされている点
 を考慮し、一定時間までの時間
 外手当に相当する額を定額支給
 しようと考えています。詳細を
 調べたところ、この制度は時間
 外手当の未払いと指摘される可
 能性があることを知りました。
 適法となるには、どのように整
 備するべきか教えてください。



定額残業手当とは、
 一般には、時間外労働等に対する割増賃
 金のうち、一定時間分を毎月定
 額で支払うことができる制度で
 す。その実態は、以下が挙げら
 れます。

- (1) あらかじめ割増賃金を固
 定残業として基本給などに
 組み込んで支給するもの
- (2) 基本給等とは別に定額の残

業手当として支給するもの

1. 定額残業手当制の意義

残業手当を定額にすることで、
 労働時間と仕事の成果が必ずし
 も比例関係にならない場合に、意義
 がある制度になります。

例えば、効率的に仕事を遂行
 して時間外労働が少ない社員の
 残業代は少なく、生産性が悪く
 時間外労働が長い社員の残業代
 が高くなるという、成果逆比例
 を解消することができます。

一方で、労働基準法では、時
 間外労働については、効率や労働
 生産性の如何にかかわらず、
 その実績時間に対し割増賃金を
 支払うこととされていますので、
 定額での残業手当の支給は、時
 間外手当と認められず、割増賃
 金がか払いと指摘される懸念が
 あります。

定額残業手当が時間外手当と
 して否認された場合、支給が毎
 月固定であることから、その部

分も割増賃金の算定基礎に含ま
 れてしまい、残業単価が増大す
 ることにもなりかねません。

しかし、定額残業手当を残業
 時間の上限とすることで、残業
 時間の削減につなげようとする
 こともできます。ここで注意し
 ておきたいのは、あくまでも時
 間外労働の上限時間の目安であ
 るということです。

今年一月に厚労省が公表した
 「労働時間の適正な把握のため
 に使用者が講ずべき措置に関す
 るガイドライン」(<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudokijunkyo/000149439.pdf>)では、「使用者は、労働者

が自己申告できる時間外労働の
 時間数に上限を設け、上限を超
 える申告を認めない等、労働者
 による労働時間の適正な申告を
 阻害する措置を講じてはならな
 いこと」としています。つまり、

実際に設定した時間外時間を超

えて労働した場合には、当然賃
 金の支払いが必要となります。

2. 定額残業制を有効なものとするためには

時間外や休日、深夜労働に対
 し、実際に支払われている割増
 賃金が「労働基準法で定めた計
 算方式で計算された割増賃金」
 を下回らない限り、定額での支
 給であっても適法とされますが、
 残業の定額払い方式を導入する
 には、次のような要件が求めら
 れます。

- (1) 所定の割増賃金額が支払わ
 れていることが確認できる
 ように、通常の賃金と割増
 賃金相当額を区別する
 この手当が「割増賃金」であ
 ることを明確にしなければなり
 ません。残業代がどの程度であ
 るかを検証できるように、仕切
 りを付けて明示することが肝要
 です。
- (2) 所定の割増賃金が、定額残

業手当部分を上回った場合には、その不足額を支払うこと

実際の時間外労働等に対する、労働基準法所定の金額が定額部分を超えているか否かの確認が必要になります。定額残業手当で不足分が発生した場合には、不足した割増賃金は支給しなければなりません。

(3)定額残業手当は、割増賃金としての手当であることを就業規則（給与規程）や雇用契約書に明記する

社員が「手当はもらっているが、それが残業代見合いなどとは知らなかったし、説明も受けていなかった」と主張することがあります。使用者は、周知義務を果たすためにも、就業規則等で定額支払いの趣旨を明記することに加え、個別の労働条件通知書や、給料明細等に定額残業手当としての割増賃金相当額であることを明示する必要があります。

3. 定額残業手当の定め方

定額残業手当の金額を「一定の時間」に基づいて定めるか、

「一律の金額」で定めるかについては、時間外、休日、深夜労働時間の管理義務があることから、「時間」で定めることをおすすめします。

さらに、定額払いの対象とする労働時間として、時間外労働・休日労働・深夜労働のうち、すべてを盛り込むのか、あるいは限定した範囲とするのかを明らかにしておくべきです（表1）。

定額残業手当を表2の②のように設定する場合は、労働基準法に準拠しているかをチェックする必要があります。時間外・休日・深夜の割増率が異なる以上、それらを包括して一定の手当とするには、算出根拠などを明らかにしておくべきです。

就業規則や雇用契約書にある

表1 定額残業手当制度の導入に向けて

- 定額払いの対象とする労働時間の範囲を決める
 - 時間外労働
 - 休日労働
 - 深夜労働
- 定額分の決定・実施方法を決める
 - 時間で定めるか、一律の金額で定めるか？
 - 周知義務
就業規則（賃金規則）に規定・労働契約書で明示する
- シミュレーションを実施する
 - 残業時間の実態把握
 - 定額分と実際の超過時間での割増賃金との差異
 - ②で計算した超過額が継続的に発生する場合、今後の見通しにもとづき調整する
- 定額残業制度変更の可能性を担保する
 - 業務内容の変化にともなう変更の余地を残しておく
 - 従業員の業務量・効率向上などにより時間外削減の効果等により変更が可能な制度としておく

表2 定額残業手当の支給対象範囲

- 時間外労働に限るもの
 - 時間外、休日、深夜労働など割増賃金の対象となる全てのもの
- 金額には変更があり得ることを就業規則や労働契約書に明記するべきか検討します。ただし、変更時には個別の合意が必要になるかもしれません。留意してください。

所定労働時間や割増賃金の計算方法の規定と照合するほか、労働条件通知書や契約書等で明示しておくことも忘れてはなりません。

4. 定額残業手当の変動化

定額分として設定する時間数について、月ごとに波がある場合には、差額の支払いが必要になります。事務処理が手間になるからといって、精算不要とするために、定額分の時間数を過大に設定すると、長時間労働を前提とした勤務体制が問題とされる可能性があります。

注意しなければならぬことは、3/6協定で定める延長時間（きぼうく）で「限度時間」とされている、月四十五時間を大幅に超える定

額残業手当を設定すると、時間外労働を減らそうとする努力に欠けている企業と評価されてしまいます。このように、実態に見合った時間設定を検討し、限度時間内で定めるようにしてください。

業務効率化によって残業時間の抑制が実現できたり、景気変動による仕事量の減少等で、定額分の残業がなくなると、人件費全体として割高になるおそれがあります。また、業務の繁閑に合わせて、期間により定額残業手当の金額を変えることは、一定の時間内の残業しか発生しなくても定額残業手当を受けたことから、問題となるかもしれません。そこで、定額残業手当払いを規定する上で、定額分の