

間違わないための労働法 (10)

テーマ：固定残業代と休日について (その時裁判所の判断は・・・)

《固定残業代って何！？》

**Q 1** 都内の会社に決まり、総務から「基本給 18 万円の他に職務手当 5 万円が付きます。これは月 40 時間分残業代です」と言われ、よく理解できずに雇用契約書にサインしました。この固定残業代が何なのか教えてください。またどうやって計算するのも教えてください。交通費以外他に手当はありません。



**A 1** 固定残業代とは、一定時間分の残業代をその金額に収めて支払うやり方で、その時間分働かなくても貰えるものです。効率的な働き方を促進する意味で用いられています。しかしその時間を過ぎて残業した場合、会社はその超過した分は時間外労働として支払わねばなりません。(労基法第 37 条)

計算方法は、月給制の場合、

総支給額 ÷ 月の労働時間数 = 1 時間単位の時給 A

$A \times 1.25$  倍 = 割増賃金の時給 B を算出し、職務手当額 ÷ B = 時間数 C になります。C が手当額の中に納まっていれば問題ありません。

《管理職は残業代無し～》

**Q 2** 今度管理職として 50 万円の月給がもらえることになりました。しかし「管理職は、残業代は無い、全て 50 万円の中に入ってい

るから」と言われております。管理職と言っても取締役でも役員でもないし、一部門長に過ぎません。これで法律上、問題無ければいいのですが。

**A 2** たとえ管理職とは言え、時間管理は必須です。まして一部門長と言うことは、一従業員と同じく残業代は付くと考えられます。例えば、固定残業代 25 時間分支払っていて深夜残業分を足してもまだその固定残業代分に達していなくても深夜分は支払う必要があります。

固定残業代が適法となるための要件は

① 残業代の趣旨で支給されていること（対価性）

（日本ケミカル事件最高裁 H30 年 7 月 19 日判決）

② 残業代と通常の賃金とが判別できること（明確区分性）

（テックジャパン事件最高裁 H24 年 3 月 8 日判決）

裁判では、以上の条件を満たしていることが判断材料になるようです。



《休日の割増率》

**Q 3** うちの会社は、週休二日制で、土曜と日曜日が週休となっています。会社から日曜日に出勤するよう言われました。「割増賃金は 3 割 5 分増しだねと」妻に言われたのですが、通常の 2 割 5 分しかついていませんでした。

**A 3** 日曜日が法定休日と決まっていたら、法定休日出勤として 35% 割増率になります。しかし、単に土日が休みで法定休日を特定していない場合、裁判所は、土日が週休とされているだけでは全証拠を総合してもいずれか一方に法定休日が特定されていた事実を認

めることはできないと結論づけた事件があります。(ファニメディック事件 H25 年 7 月 23 日東京地裁) 但し、就業規則で休日出勤手当を規定しその割増賃金を 35%としている裁判例もあります。(ハンナシステム事件 H26 年 10 月 16 日大阪地裁) 就業規則のチェックもしておくといよいでしょう。



#### 《祝日の労働》

**Q 4** 週休二日制の会社に勤務しています。会社から「山の日」に出勤するよう言われました。国民の祝日だから当然休日出勤になると思っていました。この週は土曜休みでしたが人事から休日出勤にはならないと言われました。

**A 4** 国民の祝日に関する法律（以下祝日法という）第 3 条 1 項では、『国民の祝日は国民の休日』と定めていますが、労基法 35 条では、少なくとも毎週 1 日休ませるか、4 週間で 4 日や休ませれば労基法違反にはなりません。通達にも『祝日法は、国民の祝日に休ませることを強制的に義務づけするのではなく、労基法上の毎週 1 日又は 4 週 4 日の休日を与えている限り、国民の祝日に休ませなくても労基法違反とはならない』としています。(昭 41.7. 14 基発 7 3 9 号)