

今月の相談事例（平成30年2月）

顧問先社長 経営幹部各位

〒428-0006 静岡県島田市牛尾1158-3
三浦労務経営事務所
特定社会保険労務士 三浦 茂
TEL 0547-45-5811/FAX 0547-45-5821
URL <http://masterslink.jp/sr/miura/>

【相談内容】

今、国会でよく話題にあがっている裁量労働制ってなんですか？

【アドバイス】

裁量労働制とは、労働時間を実労働時間ではなく、労使であらかじめ定めた時間働いたものとみなされる制度です。大きな特徴としては、出退勤時間の制限がなくなり、成果が評価の対象となります。この裁量労働制の適用が出来る職種は技術者等が該当しますが、非常に限られているため、一般の従業員に適用するケースは少なくなります。

裁量労働制とは異なりますが、人件費の的確な把握等を目的として、一般の従業員に対して「固定残業代」として残業を一定時間行ったこととみなして固定賃金を支払う方法がとられることがあります。

固定残業代とは、毎月の残業代を変動させず、あらかじめ一定の時間外労働や深夜労働等を想定し、その労働に対する割増賃金を毎月固定の額で支払うものです。労働基準法の条文には「固定残業代」や「定額残業代」といったものを定めた言葉はありません。これは法令上の制度ではないからです。しかし、固定残業代として決まった金額を支給すること自体は違法ではありませんし、過去の判例では、適切な運用をしていることを前提として残業代を定額で払うことを認めるという扱いがなされています。適切な運用をしていることが前提なので、下記の内容が満たされていない場合には、残業代を支払っているとは認められず、違法となります。

■固定残業代が認められるためには■

(1) 就業規則等への明示・周知

雇入れの際に口頭で「うちは月に20時間位の残業を含む金額を基本給としているから、残業をしても別に残業代を支払うことはしないから」と伝え、従業員も了承していたとしても、それだけでは認められません。就業規則等の書面で下記の(2)(3)をきちんと明記し、周知させる必要があります。

(2) 所定労働時間に対して支払われる賃金と残業時間に対して支払われる賃金を明確に記載する 基本給に残業代を含む場合や、固定残業代を支給する場合は、所定労働時間に対して支払われる金額と、残業時間に対して支払われる金額とその換算時間を明確に記載する必要があります。

NG⇒「月給25万円（固定残業代を含む）」「月給20万円・固定残業手当5万円」

OK⇒「月給25万円（32時間分の固定残業代5万円を含む）」

※（月所定労働日数20日、1日の所定労働時間8時間の場合）

(3) 基本給に含んだ残業代よりも多く残業を行った場合は別途残業代を支払う

固定残業として定めた時間に実際の残業時間が満たなかった場合でも、固定残業代として定められた金額は全額支払わなければいけません。今月は残業が少なかったからといって、固定残業代を減らすことは出来ません。

しかし、実際の残業時間が固定残業として定めた時間を超えた場合には、超えた分については別途残業代を支払う必要があります。残業代を固定で支払っているからといって、何時間残業をしても別途残業代を支払わなくても良いというわけではありません。

■固定残業代のメリット・デメリット■

	メリット	デメリット
会社	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人件費の的確な把握。 ・ 長時間残業の抑制。 ・ 固定残業代内に収まれば給与計算が楽。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 固定残業＝ブラック企業という見方がされる場合がある。 ・ 従業員の実残業代が固定残業代より少なくても、固定残業代を支払わなければいけない。 ・ 固定残業代より多く残業をした場合は、多かった分の残業を別途支払わなくてはならない。 ・ 従業員からは必要な残業まで抑え込もうとしている会社に思われ、労使間に不信感を生じさせることとなりかねない。 ・ 固定残業を多めに設定した場合、定時退社の意識が薄れ、業務の効率化を妨げる恐れがある。
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ・ 残業時間が少なくても一定の残業代がもらえる。 ・ 仕事がおそく残業時間が多い従業員の給料が多くなるといった不公平感を解消。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 残業をしても固定残業代内に収まれば、別途残業代は支給されない。 ・ 「何時間残業しても残業代を支払わない会社。賃金を正しく支払ってくれない会社」という思いを抱く可能性がある。 ・ そもそも仕事量の配分に差がある場合は、必要な残業を多く行っている者と、仕事が薄く残業を行わない者の差があるにも関わらず給料に反映されないといった不満が生じる。

従業員個々の仕事の適切な配分、固定残業代の適切な運用を行っていただければ固定残業代の制度自体は決して悪いものではありませんが、固定残業代をうたって、「いくら残業をしても残業代は支払わない」といった違法企業や、求人広告を出す際に見た目の支給額を多く見せる目的で固定残業代を用いている企業も存在します。それがメディアで取り上げられたことで、固定残業代はブラック企業のツールのような認識をされていることも否めません。

新たに定額残業代制度を導入する場合、今まで支払っていた基本給額の中に固定残業代を含んだ賃金となるように変更した場合は、基本給相当部分が減額されることとなります。これは、労働条件の不利益変更該当します。実際、従業員の収入は減ることになるでしょう。このような導入の場合、従業員へ十分に説明し、納得してもらい、従業員から書面で同意書をもらう必要があります。従業員の同意を得ることなく一方的に労働条件を変更するのであれば、合理性が必要となります。しかし、同意を得たとしても従業員からは不満・不信感が生まれる可能性が高く、モチベーションの低下や離職につながりますので、定額残業代制度導入時には、従業員の収入総額が減るような導入の仕方は避けた方がいいでしょう。

また、従業員の収入総額が減らないように設定した場合でも、今まで「残業代」として別途支給されていたものがなくなると、賃金をカットされたというような印象を持つ場合もありますし、仕事量の配分が適切でなかった場合は「得する人」「損する人」が浮き彫りになります。

同じ量の仕事を配分していて、能力差で所定時間内に終わる人、終わらない人で差が生じる場合には能力が高い人が得する人になりますが、能力が高いために仕事量が多くなり所定時間内に仕事が終わらない場合は、能力が高い従業員が損する人に該当してしまいます。当然、自分が損をしていると感じた場合には、モチベーションの低下・作業効率の低下・離職につながり、能力の高い従業員を失う羽目になりかねません。近年、労働者の権利意識も確立されてきており、労働条件の変更、特に賃金に関する事項を変更する場合にはメリット・デメリットをよく考え、従業員側の捉え方も視野に入れ、慎重に行うべきでしょう。

(この著作権は三浦労務経営事務所に帰属する)