

【相談】

「固定残業代」を設けている会社が、ブラック企業だとしてやり玉にあげられていました。そのことを踏まえて、厚生労働省から通達が出たようです。

固定残業代のメリット、デメリットはどのようなものなのでしょうか。

定常的に残業が発生しているため導入を考えていますので、導入する場合の留意点を教えてください。

【アドバイス】

固定残業代とは、残業代の金額を定額にして支給する賃金体系のことです。経営者にとっては支払う給与の金額が定額になることによって、無駄な残業の削減や、賃金に関するリスク管理がしやすくなるなどのメリットがあります。しかし、固定残業代と銘打って低賃金長時間労働を強いている企業や、求人票記載の内容が不明瞭で想定していた賃金よりも少ないといった企業があり、またそれらが報道され注目を集めてしまったことから、従業員からは「残業代が支払われない！違法行為だ！」と受け止められ、労使トラブルの種にもなっているケースも見受けられます。

固定残業代の導入自体は、法規制を守ればなんら問題はありません。しかし、前述の通り、マスコミ報道が元でハローワークが注視するようになったことから、あまり良いイメージを持たれていない状況下にあります。そのことにより、労使間のトラブルを発生させてしまっても元も子もありません。トラブルを防ぐためには、正しい固定残業代の知識をもって、従業員に分かりやすい説明をすることが重要です。固定残業代制度が違法行為でなく、有効な制度と認められるには次の3点を就業規則や労働契約書等で明文化しておく必要があります。

1. 固定残業代は、他の賃金と明確に区別する。
2. 定額残業代部分には、何時間分の残業代が含まれているのかを明確に定める。
3. 実際に残業した時間数による残業代が、固定残業代を超えている場合には、その差額をその都度支払う。

この3点を見て分かるように、従業員にとっては「残業をしていなくても固定残業手当をもらえる」かつ「固定残業代を超えた分については別途賃金が支払われる」ということです。このように、一部の“ブラック企業”と呼ばれる企業の運用によって従業員に不利な部分がクローズアップされた制度ですが、そもそも固定残業代制度とは、残業代の削減のための制度ではありません。正しく運用すれば計画的効率的な業務により経営が楽になるばかりでなく、従業員への過度な心身負担も軽減できる制度です。導入、運用の際は、次の内容を参考にしてください。

＜固定残業代のメリット、デメリット＞

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none"> ○残業を見込んだ人的配置を計画的に組むことができる。 ○仕事を効率的、効果的に進める動機付けが図られる。 ○給与計算業務を簡素化できる。 ○人件費計画の見通しが付けやすくなる。 	<ul style="list-style-type: none"> ●物欲の強い従業員には、「残業代が出ないから」と嫌われる可能性がある ●成果が見劣りする者や“五時まで〇〇〇”、欠勤がちな者にも定額残業代を支払うので、過剰負担となる。

＜導入時の留意点＞

- ・ 導入にあたり、基本給相当部分が減額される場合には、不利益変更該当するため、従業員に説明納得してもらい、対象従業員から個別に書面で同意書をもらう必要がある。
- ・ 基本給相当部分の金額が最低賃金を下回らないようにする。
- ・ 基本給を基礎として従業員の退職金等を計算している会社の場合は、基本給相当部分の金額が減額されることにより退職金等も減額されてしまうため、工夫をする必要がある。
- ・ 賃金総額内の定額残業代の比率を常識的に設定する必要がある。時間数で言えば残業時間20～30時間分とすることが適切であり、多くても月45時間以内に抑えるようにしましょう。
- ・ 求人票の記載でも「固定残業代はほかの賃金と明確に区別」し、「何時間相当の固定残業代」を明記する。
- ・ 求職者からは「固定残業代分の時間数の残業が前提」と見られるため、時間数の設定には注意する。