

■ 定額残業制は人件費の効率的な支払いに有効か？ ■

金子経営労務事務所 Kaneko Human Capital Support 金子経営労務事務所 Kaneko Human Capital Support

企業にとって人件費の抑制は最大の関心事であり、多くの企業が、営業手当などの名目で残業代を固定的に支払う「定額残業制」を導入しています。定額残業制そのものは何ら違法ではありませんが、就業規則の定め方によっては、当たり前に行なっていた給与計算が違法と扱われ、思わぬ支払い増に発展してしまうことがあります。これを実際の事例をもとに解説していきます。

【人件費を効率的に支払う】

“朝から働き続けて、夜になって**疲れて能率が悪くなったら高い賃金**を払わなければならない”冷静に考えれば不合理なことです。残業、つまり労働基準法でいう時間外労働として、**週 40 時間、1 日 8 時間を超えて働かせる**と、ご存知のとおり **25%の割増**をつけなければなりません。これが**深夜になるとさらに 25%の割り増し**となり、通常の 1.5 倍の賃金を支払うこととなります。

働く側にとっては“残業代も生活費の一部である”という事情はあるものの、残業代の抑制は、経営上、重要な関心事であって、当然、同じ支払うならば効率的に払うことを考えることとなります。

【労働時間に関する労働基準法の定め】

労働基準法には、労働時間の効率的な使い方に関するいくつかの定めがあります。

業務の繁閑に応じた労働時間の配分を行なうことで、労働時間を短縮することを目的として定められた**変形労働時間制**として、

- ① **1 か月単位の変形労働時間制**
- ② **フレックスタイム制**
- ③ **1 年単位の変形労働時間制**
- ④ **1 週間単位の非定型的変形労働時間制**

の 4 種類があり、不規則な時間配分を認めています。

また、**労働時間が算定し難い場合**の扱いとして **2 つのみなし労働時間制**、

① **事業場外労働**

② **裁量労働**（これは更に、**専門業務型裁量労働制**と**企画業務型裁量労働制**に分けられます）があり、会社と従業員の**指揮命令の扱い**を定めており、使用者と労働者が**同一の場所**にいない場合や、**時間配分の決定に関して労働者の裁量に任せている**場合の「**みなし労働**」を認めています。

これらの定めはそれぞれ趣旨、要件を異にしますが、実際の労務管理の場面では、**いくつかを選択し組み合わせ**て、労働時間の効率化に向けた規則として運用しています。

【会社独自の残業抑制策】

法的な制度のほかにも、労働時間を効率的に使い残業時間や残業代を抑制するために、会社独自の制度、例えば「**残業の申告制**」や「**ノー残業デー**」といった制度も導入されています。

これらの例は**マネジメントを強化**することによって、残業時間を抑えようとする代表例ですが、中には残業をつけさせないといった強硬手段、いわゆる**サービス残業**によって残業代の削減をはかる企業もあり社会問題化しており、会社の遵法意識、とくに**労務コンプライアンス**に対する意識の差が表れてくると考えられます。

○ **時間の抑制**

仕事の進め方に効率を求めるマネジメント強化策

- ・ 残業を申告性にする（無駄な残業をさせない）
- ・ ノー残業デーを設ける（メリハリをつけた働き方をさせる）
- ・ **残業時間**に上限を設ける（時間を越えた残業はさせない）

○ **未払いによる削減**

いわゆるサービス残業で違法

- ・ 残業をつけさせない ・ 持ち帰り残業
- ・ 残業代に上限を設ける（金額を越えた分は支払わない）

【定額残業制は違法か？】

ここに掲げたもののほかに、多くの企業で導入されている制度に定額残業制があります。とくに営業職を中心に導入され、「営業手当」などの名目で残業代が支給されています。

定額残業制そのものは違法ではありませんが、規則の定め方によっては違法となることがあるためその運用には注意しなければなりません。そこで違法とならないためのポイントを実際の事例をもとに整理していくことにします。

<事例>

ある日、A社に労働基準監督署から「来署の依頼について」との書面が届き、そこには来署の日時と場所、担当官の氏名のほかに、

○来署いただく理由：労働者Bから労働基準法に基づく申告があったため

○お尋ねしたい事項：上記労働者の時間外労働に対する割増賃金及び休日出勤に対する賃金の支払いについて

○持参するもの：本状、認印、賃金台帳及びタイムカード(平成〇年〇月〇日から平成□年□月□日までもの)、労働条件通知書、就業規則

との記載がありました。

労働者Bは、最近までA社で働いていた営業契約社員でしたが、成績などの理由から雇止めをしました。

退職の際に年次有給休暇や代休の処理のことで行き違いが生じ、最後は時間外労働に対して手当が支払われていないとの主張へと発展していました。A社との話し合いでは埒が明かないと考えた労働者Bが、労働基準監督署に相談に行ったというのがその経緯でした。

A社では、個人の顧客を営業マンが個別にフォローするため、どうしても顧客の都合に合わせて労働時間が不規則で長くなってしまいう傾向にありました。そのためA社は数年前から、営業職に対して「営業手当」を毎月固定的に支払って、時間外手当に代えるという給与体系を実施してきました。

★労働基準監督官がA社に対して確認してきたこと

ア. 営業手当は時間外手当に代わるものということを社員は認識しているか

イ. 営業手当を超える時間外手当が発生したときに差額を支払っているか

ウ. 営業手当を時間外手当に充当することが就業規則に明記されているか

ここで重要なことは、営業手当が定額残業代として認められるかどうかですので、監督官の確認事項に沿って検証します。

★ポイント1:社員への周知

監督官の確認事項ア. は、**社員に対してきちんと周知しているかどうか。**

A社は、本制度を導入した際、該当する社員を集めて説明会を開催しています。また、その後に入社した社員にもその都度説明をしていましたが、**就業規則や雇用契約書に営業手当の趣旨や定義を記載していませんでした。**そのため、そのことを聞いていないという労働者Bの主張を覆すには至りませんでした。(補足調査として、労働者Bと同様の社員に対する監督官の聴き取り調査も行なわれています。)

★ポイント2:実際の残業代との差額精算

監督官の確認事項イ. は、**サービス残業をさせていないかどうか。**

定額残業制は、そのものが違法ということではありません。ただし、定額残業代を超える残業が発生したならば、その**差額は支払わなければなりません。**

定額残業代	≥	実際の残業代	⇒	定額残業代を支給
定額残業代	<	実際の残業代	⇒	実際の残業代を支給

ですから、**定額残業代は下限と考えるべきではない**ということです。これを理解せずに絶対的な定額として導入すると、差額部分が賃金未払い(いわゆるサービス残業)と扱われて違法となってしまいます。

A社は正にこのような認識のうえに立っていました。つまり“時間外労働を何時間しても営業手当を支払えばよい”と考えて導入していました。

★ポイント3: 営業手当は割増計算の基礎?

監督官の確認事項ウ. は、**営業手当は時間外労働に対する賃金かどうか。**

① 割増の基礎に算入しなくてもよいケース

“営業手当は時間外労働に対する割増賃金として支払う”あるいは“充当する”と就業規則に明記されていれば、当然、割増賃金として認められますし、**割増賃金の基礎にも算入する必要はありません**。具体的には、事業場外のみなし労働時間制の法定労働時間を超えた「みなし時間」に、営業手当の名称で支払っている場合などがあります。

② 割増の基礎に算入しなければならないケース

営業手当を“**営業職の技能に対する手当**”や“**営業成績に対する手当**”などと定め、残業代の一部であることに何ら触れていない場合は、**定額残業代としても認められず、そのうえ割増の基礎にも算入しなければなりません**。定額残業代を割増の基礎に含めずに給与計算していると違法となります。

A社の事例では②のケースで『是正勧告』を受けたため、このことだけでも、**2年間の遡及分を支払うことになってしまいました**。

①と②の違いを、モデルを使って解説してみます。

<解説モデル>

○1ヶ月の平均所定労働時間 160時間

○月給 160,000円

○営業手当 40,000円/月

・時給換算は1,000円(月給160,000円÷所定労働時間160時間)

・割増単価は1,250円/時間(時給1,000円×法定割増率1.25)

・営業手当40,000円は、時間外労働32時間に相当します(40,000円÷1,250円)

○40時間の時間外労働があった場合を、ポイント3の①②のケースごとに計算すると、

①のケース

時間外割増 = $(160,000 \text{円} \div 160 \text{時間} \times 1.25 \times 40 \text{時間}) - 40,000 \text{円} = 10,000 \text{円}$

給与総額 = 月給160,000円 + 営業手当40,000円 + 時間外割増10,000円 = 210,000円

②のケース

時間外割増 = $(160,000 \text{円} + 40,000 \text{円}) \div 160 \text{時間} \times 1.25 \times 40 \text{時間} = 62,500 \text{円}$

給与総額 = 月給160,000円 + 営業手当40,000円 + 時間外割増62,500円 = 262,500円

以上のように、②の場合では、時間外割増のつもりで支払った営業手当も時間外割増の基礎として計算されたうえに、定額残業代として差引くこともできず①との差は52,500円にもなってしまいます。

(二重下線:時間外割増の基礎額を示す)

モデルでは定額分として月4万円と金額を設定していますが、実際の運用では「金額を一律に定める」のほか「残業時間を一律に定める」の方法が考えられます。残業時間を一律に定めた場合、基本給に差があれば社員ごとの定額も異なってきます。

【定額残業制は効率的な支払い方か?】

以上のように、**営業手当を定額残業代として支払うには、そのことを就業規則に明示することが、必須条件**であることはご理解いただけたと思います。

ただ、**定額残業代は下限**ですから、支払額そのものは、単純に労働時間に対応させた方が低く抑えられますし、“定額残業制は計算が簡便”というのも、使用者に労働時間を把握する義務があることから、導入のメリットとしては希薄です。メリットがあるとするなら、営業手当込みの金額を前面に出したい採用の場面などが考えられるでしょう。

定額残業制が効率的かどうかは、支払い方をどうするかという単体での判断ではなく、“**働き方とどう結び付けられるか**”によるのではないかと思います。つまり、**社員のモチベーションがあがるという点で**、効果的かどうかということ判断していくことこそが重要といえます。 以上