

定額残業代制度の危険性について

(あなたの会社は大丈夫ですか?)

<はじめに>

現在、多くの事業会社が導入している「定額残業制度」。この制度は正しく運用されない場合に多くのリスクを内包しております。特に宍倉社会保険労務士事務所は 2016 年以降、残業代の未払いがクローズアップされ、この「定額残業代」制度がさらに問題視される可能性があると考えております。こうしたリスクを正しく分析し、正しく対応することへのサポートなればと考え簡単なメモを作成しました。

① 定額残業代とは？

まずは、そもそも「定額残業代」が何か確認しましょう。

会社との契約で定められた労働時間を超えて働いた時間（残業時間）に対し、会社は「残業代」を支払わなければなりません。この残業代は本来、実際に残業した時間に応じた残業代を支払うこととなります。

定額残業代は、実際の残業時間に関わらず毎月一定の残業代を支払うことを会社と従業員が合意して、その残業代を「定額」で支払う制度です。

但し、実際の残業時間に応じて「支払われるべき」残業代が決められた「定額残業代」よりも多かった場合、その差額は追加して支払わなければなりません。

② 会社は何故、定額残業代を導入しているのか？

会社にとって定額残業代の制度を導入することは主に 2 つのメリットがあります。

- (1) 従業員に効率よく仕事をするインセンティブを与えることができる。
(ただただ仕事しても、てきぱきしても給料は変わらないので、てきぱき仕事をして早く終業させるという意識が高まる。)
- (2) 細かな時間外手当の計算の手間がなくなる。(労働時間の管理の義務は免れない)

③ 定額残業代として認められるためには？

最近、こうした定額残業代に関連する裁判事例が増えてきております。

残念ながら定額残業代の制度が否認されるケースも多くみられております。

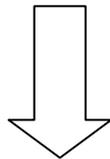
ここでは、定額残業代の制度として認められるための要件について検証します。

定額残業代として認められるポイント

- (1) 基本給部分と定額残業代部分が明確に分けられているか？
- (2) 定額残業代部分は残業代として支給されていることが明確になっているか？
「営業手当」や「役職手当」という名称での支給には厳しい判断。
- (3) 定額残業代として想定している残業時間は妥当なものか？
極端に長い時間に相当する定額残業代や基本給を超える定額残業代に対しての判断は厳しい。
- (4) 実際に残業時間が上回った場合の差額支給が行われているのか？
- (5) 支給される定額残業代が何時間分の残業代に該当するかが明示されている。
「計算すれば分かる」は許されなくなってきている。

④ 定額残業代として認められないとどうなるの？

定額残業代の制度が認められないと、会社が残業代を支払っていないと判断されるリスクがあります。



そうすると

残業手当分を改めて支払う必要があるため、会社にとって極めて大きな負担になる可能性があります。(過去2年さかのぼる支払いが発生する可能性もあります)

また、この場合、基本給だけでなく定額残業代として支給している部分も基本給の一部とみなされ、時間外を計算するための基本となる時給がアップしてしまう恐れもありますので注意が必要です。

⑤ ウチは大丈夫？

前記、③「認められるためには？」を参考に、正しく運用されていればリスクは少ないとは思われます。ただ、正しく運用されているか等の確認は重要です。顧問の社会保険労務士がいらっしゃれば確認されることをお勧めします。

宍倉社会保険労務士事務所に気軽に相談下さい

電話 03-6427-1120
携帯 090-8595-5373
メール shishikura@ks-advisory.co.jp
ホームページ <http://romu-shishi.com>