

GRACE News Letter

Legal professional corporation
2017.10 vol. 46

CONTENTS

●企業法務コラム	固定残業代制度が有効となるためには？	弁護士 大 武 英 司
●事故コラム	最新の弁護士費用特約について	弁護士 高 山 桂
●成年後見コラム	成年後見人(保佐人、補助人)の職務について	弁護士 碓 井 晶 子
●グレイス・ニュース	セミナー開催のお知らせ(企業法務部)	
●法律Q&A	「従業員との労働契約は、定めた期間が終了すれば終了となる？」	弁護士 戸 田 晃 輔

TOPICS 企業法務コラム

固定残業代制度が有効となるためには？

弁護士
大 武 英 司



今年7月7日、勤務医が私立病院を相手取って残業代請求をした案件についての最高裁判決が出されました。この判決は固定残業代制を採用する病院側が敗訴したものであり、事業主様に与える影響は非常に大きいと言わざるを得ません。しかも、この判決は医療法人様だけでなく、使用者の立場に立たれる全ての方に共通する問題でありますので、目を背ける訳にはいきません。

この判決は、従業員の残業代請求に対し、使用者側が固定残業代を採用していることを理由に未払いの残業代はないと争っていた案件に対して、固定残業代制として有効なものではなく、残業代を支払ったことにはならないとの判断を下したものでした。

今回の最高裁も含め、これまで蓄積された裁判例を整理すると、固定残業代制が有効となるためには、次の3つの要件を全て備える必要があります。すなわち、①労働者との間で、固定残業代制を採用することの合意が存在すること、②通常の賃金と割増賃金とを明確に区別し得る固定残業代制であること、③固定残業代が予定している分を超える残業が発生した場合に、労働者との間でその差額を支払うことの合意が存在することです。

本判決を含め、この3要件の中で圧倒的に問題となっ

ているケースが多いのは、②が欠けるという案件です。そこで、②の問題をより詳細に説明しますと、固定残業代を定めるにあたっては、通常の労働時間に対する賃金と割増賃金とを明確に区別し得るものでなければ、労働者及び使用者いずれの立場から、割増賃金相当部分が法の要求する賃金を満たすか否かを判断できないため、そのような区別の不明確な固定残業代制は全て無効になるということです。

固定残業代制をせっかく採用していても、それが無効と判断されては、過去に遡って2年分の未払賃金を全て支払わざるを得なくなり、使用者側にとっては、予期しない非常に大きな痛手となります。そして、昨今、本件のような残業代問題がクローズアップしており、労働者側からの請求だけでなく、監督官庁からの指導も非常に厳しくなっております。

使用者側に立たれる皆様におかれましては、就業規則やその他の諸規程が果たして有効な固定残業代制を採用しているのか検証していただくとともに、少しでもご不安な点をお持ちの場合には、当事務所までお問い合わせください。