



# 小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F  
TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4 階  
TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: [info@str-tax.jp](mailto:info@str-tax.jp) <http://www.str-tax.jp>

2024 年 3 月 11 日(月)

## 「固定残業代」近年の裁判傾向

### 固定残業代のインパクトは甚大

固定残業代制度を導入している企業は多く、それが労働基準法に照らして適法かどうかによって、経営に与える影響は甚大なものになります。仮に、自社の固定残業代制度が有効と認められない場合には、①残業代を1時間分も支払っていないことになる②これまで支払っていた固定残業代部分も残業代計算の基礎賃金に組み込まれる③裁判に至れば裁判費用や場合によっては付加金の支払いを命じられることがある、といったリスクが生じ、文字通りの三重苦に追い込まれる可能性があります。

そのため、固定残業代の支払が有効となるための要件、判断要素を検討することは極めて重要であり、特に裁判で有効とされた事例または無効とされた事例の検討は大いに参考になります。

### 近年の裁判傾向から見た注意点

近年の裁判傾向から、固定残業代制度の有効性について注意しなければならないのは大きく2点です。第一に、固定残業代制度を設計する際、その制度導入の目的に正当性、合理性が必要です（「コストダウン」などの目的では無効になる可能性が高いでしょう）。また、従業員への十分な説明を行うなどにより、その導入手続きの妥当性を

確保することによって、制度内容及び計算方法に合理性が認められ、裁判上も有効と認められやすくなります。第二には、固定残業代の金額の定め方について、通常の労働時間として支払われるべき金額が多く含まれている、つまり、通常の労働時間の賃金を構成する基本給を、固定残業代に振り分けただけと判断され得る場合には、有効とは認められない可能性が大きくなります。

そのため、固定残業代制度を設計するときには、自社における、平均的な残業時間などの数値や、法令遵守を意識した残業時間の目標数値などに基づく、合理的な金額設定が必要になると解されます。

### 導入にはメリットデメリットを考慮

繰り返しになりますが、自社における固定残業代制度について、有効性が認められない場合、経営に与えるインパクトは甚大なものになります。固定残業代制度の導入に関しては、メリットとデメリット両面を考慮して、残業代の支払は、固定残業代がよいか、労働基準法通りの計算がよいか検討が必要です。



特に「有効」とされた裁判例は参考になります。