

ホームページ (<https://tateyama-sr.com/>) にて最新の情報を随時お届けします！

**31** 年 **2** 月号

※会員登録していただくことで会員限定のニュースリリースもご覧になれます！（無料）

## 固定残業代の有効性について

残業や休日出勤をした際の割増賃金について、毎月定額を手当として支給する「固定残業代」について、これまで様々な裁判例が出ています。現在の労務管理の実務においては、最高裁判所の判断内容をもとに、固定残業代として支給する手当が、割増賃金の支払いとして有効か無効かの判断をすることになります。これまでの最高裁の枠組みでは下記4点の要件をもとに固定残業代の有効性が判断されてきました。

- ①固定残業代として支払っている手当が、それ以外の賃金と明確に区分されていること（**明確区分性**）
- ②何時間分の時間外労働等に対する手当なのか、明記されていること
- ③実際の時間外労働が、②で定めた時間を超える場合には、固定残業代との差額を清算していること
- ④雇用契約書、就業規則や賃金規程に、①～③の規定があること

今回紹介します最新の判例は昨年に最高裁が、**上記4つの要件のうちすべてが揃っていなくとも、固定残業代を有効と判断した事例**として大変重要な意味があります。下記に内容を紹介します。

## 【判例】日本ケミカル事件（最高裁判所第一小法廷 平成30年7月19日判決）

### 【事実】

薬剤師として勤務していたXが、Y社に対して、時間外労働、休日労働、深夜労働に対する割増賃金の支払いを求めた事案です。本件では基本給とは別に、みなし時間外手当として業務手当を支給していましたが、業務手当が何時間分の時間外手当に相当するのかがXに伝えられていなかったことから、業務手当が割増賃金の支払として有効か否かが争点となりました。今回の賃金の内訳は、基本給461,500円、業務手当101,000円とする雇用契約となっており、その他の書類上の記載は下記のように記載されていました。

- ①雇用契約書：月額562,500円（残業手当含む）
- ②給与明細：月額給与461,500円、業務手当101,000円
- ③採用条件確認書：月額給与461,500円、残業手当101,000円  
(みなし時間外手当。時間外手当は、みなし時間外手当を超えた場合はこの限りではない)
- ④賃金規程：業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間外手当の代わりに支給

### 【最高裁の判断内容】

最高裁は上記業務手当を、時間外労働等に対する割増賃金の支払いを有効と判断しました。雇用契約における手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、**(a)労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容（上記①、④の要件）、(b)実際の労働時間等の勤務状況**などの事情を考慮して判断するべきであるとしました。そのうえで、契約書、採用条件確認書、賃金規程において業務手当は割増賃金として支払う旨が記載しており、他の従業員との間の確認書にも同様の旨明記されていたため、業務手当は、時間外労働等に対する対価として支払われたものであると理由づけています。

今回の裁判例の最も重要な意味は、冒頭に紹介しました従来の4つの要件ではなく、**上記(a)、(b)によって固定残業代を有効と判断**したことにあります。これは以前に比べ、労務管理や運用上のハードルがやや下がったことを意味しています。固定残業代を導入の際には本事例の判断枠組みを満たしているかを確認することが重要となります。

## 医師の面接指導の対象拡大へ（時間外・休日労働 80 時間超えを対象～）

働き方改革関連法案の中で、今回は労働基準法の大きな改正について紹介いたしました。時間外労働の上限規制など、長時間労働を制限する改正が多く盛り込まれていますが、それに付随する規定を紹介致します。

労働安全衛生法において、「週 40 時間を超える労働が 1 ヶ月あたり 100 時間を超えた者」に対して、医師による面接指導を実施することが義務づけられていますが、**2019 年 4 月 1 日より、「当該超えた時間（週 40 時間超え）が 1 ヶ月あたり 80 時間を超えた者」へと対象が拡大**されます。面接指導は、この時間外労働の時間要件に加え、疲労の蓄積が認められる労働者の申出があった場合に実施をしなければなりません。

### 【参考】労働安全衛生法 第 66 条の 8 第 1 項

事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

## — 注目の助成金

### 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）

#### 概要

能力評価を含む人事評価制度を整備し、生産性の向上・賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成します。

#### 対象となる人事評価制度

- すべての人事評価制度等対象労働者を適用対象とする制度であること
- 以下の 1～10 の全てを満たす人事評価制度等であること
  - ①生産性の向上に資する人事評価制度および賃金制度として、労働者の過半数代表者との合意があること
  - ②評価の対象と基準・方法が明確であり、労働者に開示していること。
  - ③評価が年 1 回以上行われるものであること。
  - ④人事評価制度に基づく評定と、賃金の額またはその変動の幅・割合との関係が明確であること。
  - ⑤賃金表を定めているものであること。
  - ⑥上記 4 および 5 を労働者に開示しているものであること
  - ⑦人事評価制度等の実施日の前月とその 1 年後の同月を比較したときに、賃金額が 2 %以上増加する見込みであること。
  - ⑧⑦の賃金額の上昇について、労働組合または労働者の過半数を代表する者と合意していること。
  - ⑨新しい人事評価制度により、対象となる労働者を実際に評価した日から人事評価制度等の実施日が 2 か月以内であること。
  - ⑩労働者の賃金の額の引き下げを行う等、助成金の趣旨・目的に反する人事評価制度等でないこと。
- 新設または改定された制度であること

#### 助成金額

- ①制度整備助成：50 万円
- ②目標達成助成：80 万円（生産性、賃金額 2 %UP、離職率等の目標をすべてクリアした場合）

#### 申請の流れ

- ①人事評価制度等整備計画の作成・提出（計画の認定申請）
- ②認定を受けた①の整備計画に基づく人事評価制度等の整備
- ③人事評価制度等の実施
- ④人事評価制度等に基づく賃金が最初に支払われた日の翌日から起算して 2 か月以内に、制度整備助成の支給申請
- ⑤人事評価制度等整備計画の認定申請の 3 年後の日の翌日から起算して 2 か月以内に、目標達成助成の支給申請

**お問い合わせは当事務所まで！**