



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！

※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）

令和 5 年 12 月

【年末年始休業につきまして】 師走を迎え、顧問先様におかれましては一層ご隆盛のこととお喜び申し上げます。さて、誠に勝手ながら **12月29日（金曜日）～1月3日（水曜日）まで年末年始休業**とさせていただきます。ご迷惑をおかけいたしますが、何卒ご理解の程宜しくお願い致します。給与計算の日程等ご迷惑をおかけいたしますが、弊所担当職員と協議頂き、事前の調整を頂けますよう何卒宜しくお願い申し上げます。

「固定残業代」の減額、廃止を検討する場合の注意点

ここ数年、最低賃金が増額している状況が続いており、今後も同様に上がっていくということが見込まれます。そんな中、今まで残業代を固定的に支払う「固定残業代」を減額、又は廃止して基本給やその他の手当として最低賃金計算の基礎となる再分配することを検討する事業者も見受けられます。背景として、働き方の改革や事業の効率化により以前に比べて残業そのものが減ってきていることや、単純に固定残業代の運用にも一定のリスクが伴うことなどが、理由の1つとして挙げられます。

○そもそも、なぜ「固定残業代」を導入するのか？～固定残業代の有用性～

- ➡時間外手当の金額を計算する事務作業を軽減することができる
- ➡人件費の月毎の変動が少なく、経費の予想がしやすくなる
- ➡ダラダラ残業の防止（むしろ早く切り上げた方が従業員にとってはメリットがある）

○「固定残業代」のリスク

- ➡運用をする場合には、就業規則や、労働契約書等により具体的に本人に周知をしておかなければならない
- ➡固定残業代を上回る残業が生じた場合には、差額を支給しなければならない
- ➡運用が適切ではなく、従業員と争いになった場合などで、会社の運用が適切と認められなかった場合、**支払っていた固定残業代は支払われていなかったものとみなされたうえ、すべて割増賃金の基礎として計算されてしまう。**

就業規則変更による労働条件の変更

固定残業代を「廃止」する場合には、就業規則を変更して、固定残業代を廃止することが考えられます。このとき労働契約法 10 条（※ 1）の要件を充足する必要があります。今回、本稿で取り上げるケースでは「給与総額を維持したうえで、固定残業代を減額又は廃止」することを想定していますが、仮にそうではない場合（給与総額が減少してしまうケース）では、特に厳密に各要件を検討しなければなりません。

なお、固定残業代を導入している事業者にあつては、後述の参考事例のように紛争化する前に、「固定残業手当の見直し、減額を行う」といった定めを、規程に入れることをお勧めします。

○給与総額を維持したうえで、固定残業代を減額又は廃止する場合 ➡ **変更は可能（※十分な説明を）**

- ➡①労働者の受ける不利益の程度 … 給与総額は変わらない、かつ、時間換算額は上がるため不利益には当たらない
- ②労働条件の変更の必要性 … 実態と手当支給根拠の乖離による見直し、他に改善できる点があれば改善提案も有効
- ③変更との就業規則の相当制 … 賃金の基礎を上げつつ、実態に応じた時間外手当の計算の実施
- ④労働組合等との交渉の状況その他の変更に係る事情 … 変更をする前に対象従業員に対する説明や意見を聴取・変更内容の説明する機会を設けるなどの措置の実施

※ 1 …労働契約法 10 条：使用者が就業規則の変更により労働条件を変更する場合において、変更後の就業規則を労働者に周知させ、かつ、就業規則の変更が、①労働者の受ける不利益の程度、②労働条件の変更の必要性、③変更後の就業規則の内容の相当性、④労働組合等との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして合理的なものであるときは、労働契約の内容である労働条件は、当該変更後の就業規則に定めるところによるものとする。

（参考）インテリム事件（R4.6.29 東京高判）

〇年俸制を採用している事業所において、固定残業代の減額が無効とされたケース

- ・労働契約当時（H29.2）…年俸 960 万円（基本給 55 万円、住宅手当 3 万円、**固定残業代 22 万円** の計 80 万円）
- ・R1.5 …職務等級を降格するとともに、基本給 51 万円、住宅手当 3 万円、**固定残業代 18 万 2,000 円** 計 72 万 2,000 円
- ・R2.6 …基本給 51 万円、住宅手当 3 万円、**固定残業代 11 万円** 計 65 万円

第一審判決は、割増賃金の支払いについては、労働基準法 37 条その他関係規程により定められた方法により算定された金額を下回らない限り、これをどのような方法で支払おうとも自由であるとして、固定残業代の廃止や減額に労働者の同意は不要とした。これに対して、控訴審は第一審を覆し、**本件の年俸制の合意の内容はみなし手当も含めるものであった以上、みなし手当の減額は賃金規程の定めに基づいて初めて可能であり、時間外労働等に従事していた時間がみなし手当で定められている時間より実際には少ないなどの理由から会社において自由に減額することはできないとして、減額は違法無効**としました。

【助成金】令和 5 年度キャリアアップ助成金についてのご案内

本日も前回と同様、新設されたキャリアアップ助成金についてご説明いたします。

新設されましたキャリアアップ助成金社会保険適用処遇改善コースは基本的に 3 つのメニューに分かれております。

メニュー内容については以下の通りです。

メニュー（※標準報酬月額 10.4 万円以下の方が対象となります）	
①手当支給メニュー 6 か月ごとに 10 万円×2 回	①賃金とは別に、社会保険適用促進手当（名称固定での支給。以下手当と記載。）を支給することで助成 ※標準報酬月額・標準賞与額の 15%以上を 6 か月間支給 手当は社会保険の算定に含めないものとしております。 ※ 手当 は毎月の支給でなくても、複数月分支給することも可能。 例：3 年間の取組みの内 1～2 年目は 手当 の支給、3 年目は基本給の 18%以上を増額 されること。
②労働時間延長メニュー 6 か月で 30 万円	②所定労働時間の延長により社会保険を適用させる場合に助成される。（取組期間は 6 か月間必要） ※ 延長時間数は 1 時間以上～4 時間内で取組可 。（労働時間の延長と合わせて賃金を 5 ～15%増額させることが必要 ）
③併用メニュー 1 年目：6 か月ごとに 10 万円×2 回 2 年目：6 か月で 30 万円	③は①と②のメニューを合わせた内容となります。 1 年目は賃金とは別に 手当 を支給する事で支給。 2 年目は所定労働時間の延長（労働時間の延長時間数は②と同様）をすることで支給。

上記のコースを支給申請する場合は**事前準備が必要**となります。

まずは**キャリアアップ計画届**を労働局へ提出しなければなりません。但し、令和 6 年 1 月 31 日までに上記の取組みを行う予定の場合は特例措置期間が設けられております。

その為、キャリアアップ計画届は提出しているけれども、上記のコースは計画内容に入れておらず先に社会保険適用し雇用した場合でも申請対象となります。※特例措置期間とは令和 5 年 10 月以降社会保険適用を行った場合で且つ令和 6 年 1 月 31 日までにキャリアアップ計画届にコースを追加し、提出した場合に限ります。

以上となります。各詳細につきましては、当法人まで一度お問い合わせ頂けると幸いです。