

# トラブルを防ぐ 「定額残業代」

## 導入・運用の留意点

定額残業代は一定の割増賃金を毎月定額で支給するものですが、さまざまな問題を抱えているのが実情です。そこで、定額残業代にまつわるトラブル事例や実際に導入・運用する際の留意点をみていきます。

社会保険労務士法人 志・こころ-特定社労士事務所  
特定社会保険労務士

矢 島 志 織



### 定額残業代には どんなリスクがあるのか

定額残業代とは、「時間外割増賃金を定額で支払うこと」をいいますが、労働基準法において定額残業代（制度）の定めがあるわけではありません。一般的に、みなし残業代、固定残業代と呼ぶこともありませんが、いずれも同じことを指しています。

以前、ネット記事等で、定額残業代は違法であるという表現を見かけたことがあります。それは正しくありません。本制度に不安感を持つ人がいるかもしれませんが、通達上、労働基準法に定める計算額以上の額の割増賃金を支払う限り、適法とされています。

しかしながら、適法とされる定額残業代であっても裁判で否定されてしまうケースもあります。いずれも、定額残業代の基本的な運用時の留意点を押さえていなかったがゆえに否定された事例です。

定額残業代が否定されてしまうと、いままでの残業代が支払われていなかったとみなされ、過去の実際の労働時間分を支払わねばなりません。

また、定額残業代として支払っていた金額が時間単価の基礎賃金として加算され、時間単価が上がる場合もあります。

さらに、2020年4月より賃金請求権の消滅時効期間が2年から5年（当面の間は3年）に延長されたことに伴い、未払賃金がある場合、ことし4月より3年分の賃金請求権があります。

このように、定額残業代が否定されてしまうと、多大な影響が出てきますので、正しく導入・運用する必要があります。

### 定額残業代で 押さえておくべき基本事項

過去の判例から、以下の3点が押さえておくべきポイントです。

#### ① 明確区分性

通常の労働時間分の賃金部分と割増賃金の部分とを明確に区分する必要があります。

#### ② 割増賃金額

割増賃金の部分が、労働基準法に従って計算された割増賃金額以上の金額である必要があります。

#### ③ 対価性

割増賃金の部分に何時間分の時間外労働が含まれているのかを明



示するとともに、その含まれている時間を超える時間外労働があった場合、別途、割増賃金の支払いをする必要があります。

過去の裁判例をみると、違法とされる基準の水準はさまざまです。実際には、会社の考え方に沿って自社のルールを決めていくわけですが、「トラブルを防ぐ」という観点から、万が一のことを想定し、厳しい基準に自社のルールを合わせる必要があるのではないかと筆者は考えます。

また、定額残業代に含まれる時間数の定めが、労働者の健康を損なう危険性があるほどの長時間労働に相当する場合は、公序良俗に反し、無効であるとされます。

したがって、含める時間数にも留意して、定額残業代を決めることが必要になります。



## 定額残業代を運用する際の留意点

定額残業代を運用する際に押さえておくべき事項を就業規則、労働契約書、給与明細の面から、説明していきます。

### (1) 就業規則（賃金規定）

定額残業代を規定する就業規則

（賃金規定）の例を示すと、次のとおりです。

（規定例（定額残業代））

第〇条 定額残業代【1】は、

時間外労働の割増賃金

【2】として支払う。

2 定額残業代の金額に該当する時間外労働時間は、20時間【3】とする。

3 前項に定める時間数の定額残業代を支給された社員において、定額残業代の額を超えて、時間外割増賃金が発生した場合には、別途、その差額を時間外労働手当として支払う。

【1】：手当の名称について  
時間外労働の割増賃金に対する手当であることがわかる名称をつけましょう。たとえば、「固定残業手当」「みなし残業手当」「定額残業手当」などです。

「無事故手当」「営業手当」などとしてしまうと、割増賃金としての性質のほかにも賃金の性質が含まれている印象を与えてしまいかねません。労働者の誤解を招く可能性がありますので留意しましょう。

【2】：含まれる割増賃金の対象

割増賃金の対象となる労働時間は、時間外労働、法定休日労働、深夜労働のどの時間に対するものなのかを明確にしましょう。

【3】：含まれる時間数

定額残業代に含まれる時間数は、何時間分に相当するのかを明確にしましょう。

含まれる時間数が、労働者一律の場合は、就業規則に明示することと十分です。労働者によって異なる場合などは、就業規則上は「労働契約書に準じる」と記載し、労働契約書に含まれる時間数を記載する形でもよいでしょう。

なお、法律上、時間外労働時間の上限（限度時間）は、月45時間、年360時間となります。それを踏まえると、含まれる時間数は30時間程度が妥当でしょう。

### (2) 労働契約書

労働契約書への金額の記載方法の例を次に示します。

基本給	32万円/月
定額残業代	5万円/月（月20時間の間時間外労働分）
通勤手当	実費支給（上限3万円）

通常の労働時間分の賃金部分（基本給）と、割増賃金の部分（定額残業代）とが明確に区別されていることが必要です。

また、割増賃金の部分（定額残業代）には、金額に対し、含まれている労働時間が何時間分に相当するのかを明確にしましょう。

注意すべき点として、就業規則（賃金規定）上の名称と労働契約書上の名称が異なる場合があります。たとえば、就業規則上は「定額残業代」と明示され、一方、労働契約書上は「みなし残業代」となっているようなケースです。

このような場合、制度として正しく運用されていないとみなされてしまうこともあります。些細な部分ではありますが、名称の整合性に留意しましょう。

なお、給与改定の際、通常の労働時間分の賃金部分（基本給）と、割増賃金の部分（定額残業代）とを明確に区分して記載することが必要です。給与改定の際にも、入社時の労働契約書と同様の記載を意識しましょう。

### (3) 給与明細

給与明細の表示項目は、就業規則（賃金規定）や労働契約書に沿った表示項目にしましょう。

実際の時間外労働が、定額残業代に含まれる時間数を超えた場合には、給与明細の項目を分けて表示することも必要です。

たとえば、次の給与明細項目が考えられます。

- ・「基本給」……通常の労働時間の賃金部分を表示する項目
- ・「定額残業代」……割増賃金の部分を表示する項目
- ・「時間外手当」……定額残業代を超過した時間分の残業代を表示する項目

さらに、給与明細の備考欄等に「定額残業代は、時間外労働20時間相当分」と記載しておくことで、労働者側も定額残業代の制度を理解したうえで、毎月の給与明細を確認することができるでしょう。

## 基礎賃金等について 押さえておくべきこと

### (1) 時間単価の基礎となる賃金

定額残業代を正しく運用するうえで、時間単価の基礎となる賃金（以下「基礎賃金」といいます）について正しく理解しておくことが大切です。基礎賃金にはどの賃金を含め、どの賃金を除外できるのかということです。

労働基準法と同施行規則で、次の7つの賃金を基礎賃金から除外できると定められています。

- ① 家族手当
- ② 通勤手当
- ③ 別居手当
- ④ 子女教育手当
- ⑤ 住宅手当
- ⑥ 臨時に支払われた賃金
- ⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

ここで、定額残業代は基礎賃金から除外できないのか、という疑問が生じるかもしれません。

定額残業代の賃金の性質を考えると、この賃金は時間外労働に対する割増賃金なので、基礎賃金から除外してよいと解釈できます。

### (2) 時間単価

時間単価の計算方法も正しく理解しておく必要があります。

時間単価は、基礎賃金を平均所定労働時間で除して算出します。計算式は次のとおりです。

時間単価＝基礎賃金÷平均所定労働時間

★平均所定労働時間＝（年間労働日数－年間所定休日数）×所定労働時間÷12か月

### (3) 定額残業代の金額設計

たとえば、定額残業代を時間外労働20時間分として設計したい場合に、基礎賃金が32万円、平均所定労働時間が160時間とする、計算式は次のとおりです。

時間単価＝基礎賃金32万円÷平均所定労働時間160時間＝2000円

定額残業代＝2000円×1・25（割増率）×定額残業代に含まれる時間数20時間＝5万円

この場合、定額残業代の5万円が、時間外労働20時間分に相当することになります。

## Q&A 定額残業代の 給与計算に関するQ&A

ここまで、定額残業代を導入する際の留意点をみてきました。

ここからは、よく質問事項として挙がる、定額残業代に関する給与計算の実務ポイントをQ&A形式で解説していきます。

なお、先ほど設計した定額残業代の金額を用いて、具体的に計算式で示していきます。

**Q1** 定額残業代に含まれる時間数を超える時間外労働があった場合の計算はどうなりますか？

**(例)** 定額残業代分20時間、実際の時間外労働25時間

**A1** まず、定額残業代に含まれている時間外労働時間数を超過した時間数を算出します。

算出された時間外労働時間数に対し、時間単価に割増率を乗じて算出した金額を別途、割増賃金として支給します。

超過した時間外労働時間数＝実際の時間外労働時間25時間－定額残業代に含まれる時間20時間＝5時間

別途支払う割増賃金の額＝超過時間外労働5時間×2000円×1・25＝1万2500円

**Q2** 1日欠勤した場合、固定残業代はどのように計算したらよいでしょうか？

**(例)** 所定労働日数20日、欠勤控除は所定労働日数で除して1日分の金額を算出

**A2** まず、就業規則（賃金規定）等に記載されている計算方法を確認することが必要で、規定等





に沿った計算を行ないます。

これから定額残業代を導入する会社等の場合、欠勤控除の計算式は、次の2パターンを検討するとよいでしょう。

【パターン1】定額残業代を含めて欠勤控除を行なう

たとえば、わかりやすく基礎賃金と定額残業代を分解して計算式に表わすと、次のとおりです。

・1日分の欠勤控除（基礎賃金分） $\parallel$  32万円 $\div$  20日  $\parallel$  1万6000円  
 ・1日分の欠勤控除（定額残業代分） $\parallel$  5万円 $\div$  20日  $\parallel$  2500円  
 ・欠勤控除の金額  $\parallel$  1万8500円

この場合の注意点は、定額残業代を日割りするため、含まれる時間外労働時間数が、当初の含まれている時間外労働時間数より減ってしまうことです。

本来、定額残業代の5万円には20時間の時間外労働時間数が含まれますが、日割り後の定額残業代の金額4万7500円に対しては、19時間となります。

したがって、実際の時間外労働

が19時間を超える場合は、別途、時間外手当の支給が必要です。

【パターン2】固定残業代を含めない（基礎賃金のみ）欠勤控除を行なうパターン

1日分の欠勤控除（基礎賃金分）である1万6000円を控除します。

ただ、この場合、たとえば1日だけ出勤して残りすべてを欠勤しても定額残業代が満額支給されるので、合理的とはいえません。

そこで、次のように欠勤の状況に合わせて計算式を分けるのも1つの方法です。

①欠勤が月の所定労働日数の2分の1未満の場合……定額残業代を満額支給し、定額残業代の欠勤控除を行なわない

②欠勤が月の所定労働日数の2分の1以上の場合……定額残業代を支給せず、実際の時間外労働時間に相当する時間外手当を支給する

なお、給与計算期間途中に入社・退職者がいるときの計算式も、欠勤控除と同様に、次のような検討が必要になります。

①定額残業代を日割りせず、満額支給する

②定額残業代を日割り支給する

③定額残業代を支給せず、実際の時間外労働に応じた時間外手当を支給する

これは、休職、育児休業、介護休業、産前産後休業に入る場合などにも同様のことがいえます。

就業規則（賃金規定）等において、忘れずにこれらの事由も入れておきましょう。

Q3 新たに在宅勤務手当を支給することになりました。固定残業代に影響はありますか？  
 （例）在宅勤務手当5000円を新たに支給

A3 影響があります。在宅勤務手当は、基礎賃金から除外できる賃金には該当せず、時間単価の基礎賃金となるため、在宅勤務手当を加算して時間単価を計算し直しましょう。

・時間単価  $\parallel$ （基礎賃金32万円 $\div$ 在宅勤務手当5000円） $\div$  160時間  $\parallel$  2032円  
 ・定額残業代に含まれる時間数  $\parallel$  定額残業代5万円 $\div$ （2032 $\times$ 1 $\cdot$ 25） $\parallel$  19 $\cdot$ 6時間

基礎賃金額が上がることで、時間単価も上がるので、定額残業代に含まれる時間数は20時間

を下回ります。

このようなケースで注意したいのは、賃金設計がなされている会社において、中途入社者の給与額を調整する場合です。

具体的には、前職の給与を担保するために「調整手当」を支給し、自社の賃金設計に記載されていない手当を支給する運用を一時的に行なっている場合です。

ここで、調整手当を基礎賃金に加算して時間単価を算出していれば問題はありせん。しかし、なかなかそこまで気が付かずに運用しているケースをみかけますので留意しましょう。

◇ ◇ ◇

今回、定額残業代のルールをつくるうえで就業規則や書式類の留意事項、給与計算における検討ポイントを確認しました。

定額残業代の運用を合理的に考えていくと、給与計算が複雑になっってしまうパターンもあります。

制度設計をする際には、何が自社に合ったルールなのか、どのようなルールが労働者にとってもわかりやすいのかを十分に検討することが必要です。そのうえで、定額残業代の正しい運用を行なっていくようにしましょう。