



第340回 人事・経営研究会

<Webセミナー>

労働法務 - 6

固定残業代制度とその廃止にかかる留意点

森・濱田松本法律事務所
弁護士 安倍 嘉一

《資料の取扱いについて》

本資料はJIPCLUB会員に提供しています。同業及び競合者への開示、提供は厳禁です。

1 固定残業代制度

◆ 労基法37条：

時間外労働割増賃金：125%（60時間超は150%）

休日労働割増賃金：135%

深夜割増賃金：25%

1 固定残業代制度

◆ 裁判例の考え方（最判平成29年7月7日等）

- 労働基準法 37 条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行おうとする趣旨によるものであると解される。
- 割増賃金の算定方法は、同条並びに政令及び厚生労働省令の関係規定に具体的に定められているところ、同条は、労働基準法 37 条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものと解され、労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同条に反するものではない。

1 固定残業代制度

◆ 固定残業代制度

➤ 手当に固定残業代の趣旨を組み込むタイプ

例：基本給＋営業手当

就業規則等において、営業手当の趣旨に残業代の内容が含まれることを規定する。

➤ 基本給の一部を固定残業代とするタイプ

例：基本給（30時間分の時間外割増賃金を含む）

- 固定残業代を超える残業代はその差額を支払う必要
- 固定残業代が何に対して充当されるのかについても、注意が必要

1 固定残業代制度

◆ 固定残業代の有効性（最判令和2年3月30日等）

➤ 明確区分性

労働契約における賃金の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と [同条](#) の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある。

➤ 対価性

当該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ことを要するところ、当該手当がそのような趣旨で支払われるものとされているか否かは、当該労働契約に係る契約書等の記載内容のほか諸般の事情を考慮して判断すべき

2 固定残業代制度の廃止

◆ 不利益変更に該当するか？

2 固定残業代制度の廃止

◆ 雇用契約書に規定されていた場合

➤ 労働契約法8条

労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる。

➤ 山梨県民信用組合事件（最判平成28年2月19日）

就業規則に定められた賃金や退職金に関する労働条件の変更に対する労働者の同意の有無については、当該変更を受け入れる旨の労働者の行為の有無だけでなく、当該変更により労働者にもたらされる不利益の内容及び程度、労働者により当該行為がされるに至った経緯及びその態様、当該行為に先立つ労働者への情報提供又は説明の内容等に照らして、当該行為が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足る合理的な理由が客観的に存在するか否かという観点からも、判断されるべきものと解するのが相当である

2 固定残業代制度の廃止

◆ 就業規則に規定されていた場合

➤ 労働契約法9条

使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない。ただし、次条の場合は、この限りでない。

➤ 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、労働者の受ける**不利益の程度**、労働条件の変更の**必要性**、変更後の就業規則の**内容の相当性**、**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。（以下略）

ご清聴ありがとうございました

Lawyer profile



安倍 嘉一

Yoshikazu Abe

パートナー

2005年 第一東京弁護士会所属
企業側労働法事務所にて
執務

2008年 経営法曹会議員

2015年 森・濱田松本法律事務所
入所

2018年 第一東京弁護士会労働
法制委員会外国法研究
部会副部会長

TEL: 03-6266-8528

yoshikazu.abe@mhm-global.com

主要な取扱分野

- ・紛争対応（労働審判、訴訟、労働委員会、労働局のあっせん）
- ・ローパフォーマー社員、精神疾患社員等の対応
- ・ハラスメント等不祥事の調査・処分対応
- ・労働組合対応（団体交渉・事務折衝対応、回答書作成）
- ・制度設計、変更実施対応（働き方改革、同一労働同一賃金）
- ・組織再編（リストラ、労務デュー・デリジェンス、残業代精算）

著作・論文

- ・『企業情報管理実務マニュアル』（民事法研究会 2015年、共著）
- ・『企業訴訟実務問題シリーズ 労働訴訟— 解雇・残業代請求』（中央経済社 2017年、共著）
- ・『多様な働き方の実務必携Q&A』（民事法研究会 2021年、共著）
- ・『従業員の不祥事対応実務マニュアル』第2版（民事法研究会 2025年）

その他、著書・論文多数



主な活動

- ・日本郵便株式会社の労働契約法20条（同一労働同一賃金）に関する訴訟（東京訴訟・大阪訴訟等）において、代理人として活動
- ・2021年日本経団連労働法フォーラムにて均等・均衡待遇に関して報告
- ・大手人材紹介企業の職業紹介事業該当性について多数の事例を分析、対応
- ・公益財団法人東京都中小企業振興公社主催「メンタルヘルスリーダー養成講座」講師

受賞歴等

- ・The Legal 500 Asia Pacific 2022にてLeading individual 選出
- ・The 13th Edition of Best Lawyers in Japan選出
- ・日本経済新聞社2022年「企業法務・弁護士調査」にて労務分野総合10位

趣味

- ・合気道（四段、準師範）
- ・サウナ
- ・ランニング

企業側労務のプロフェッショナルとして、
あらゆる労働問題に対応します！