

## 2-3. 残業しても手取りが増えない

### Q：どうなる？こんなトラブル！

時間外勤務や夜勤があった月も給料が変わらないので人事に確認したら、「割増分はもともと『業務手当』に含まれている」と言われました。そんな説明を受けた覚えはないのだけれど・・・。

### A：これがルール！

割増賃金を固定給の一部に含めて支払うことはできないわけではありませんが、実働に応じた割増賃金をカバーするものでなければならず、その手当が割増賃金部分であることがあらかじめ明確にされている必要があります。

### ■「固定残業代」はあり？

労働者が時間外、休日、深夜の労働をしたときは、それに応じて法律の基準を上回る割増賃金が支払われなければなりません（「2-2. 割増賃金ってどんなときにもらえるの？」参照）。

しかし、時間集計や計算の煩雑を避けるために、あらかじめ定められた一定額の割増賃金を支払う方法がとられることがあり、「固定残業代」などと呼ばれています。

固定残業代は一切許されないというわけではありませんが、次のような条件を満たす必要があります。

### ■実際の割増分をカバーするものであること

時間外や休日の労働、深夜の労働に割増賃金を支払うことは、長時間労働と健康への悪影響を防止するために法律で定められている規制ですので、あらかじめ労働契約や就業規則で支払わないことや、支払い額の上限を定めてあっても、無効になります。

例えば、時間外労働を月 20 時間とあらかじめ定めておいて、その 20 時間分の割増賃金にあたる固定残業代を毎月、固定の金額で支払うことはできます。

しかし、実際の時間外労働が月 20 時間を超えたときもその分は支給しないという定め方をすると違法であり、無効です。

仮に他の月に時間外労働がない月があって、年間で平均すると時間外労働が毎月 20 時間以下となっているとしても、許されません。給料の支払い期間中に生じた時間外、休日、深夜労働の割増賃金は、その期間に対応した割増賃金の支払いで清算されなければなりません。

このため、固定残業代は、あらかじめ定められた割増賃金分に相当する時間を超え

る労働があったときは、その不足分が別に支払われない限り、違法となります。

また、あらかじめ定められた時間以上の労働をした場合だけ一定の手当を支払うという定め方もできなくはありませんが、この場合も、実際の労働に応じて法律で求められている計算方法で算定された割増賃金に相当する額以上は支払う必要があります。

### ■ 割増賃金分の手当であることが明確になっていること

固定残業代を支払う場合、固定残業代として支給される手当部分が、通常の給与やその他の手当と明確に区分されていることが必要です（明確区分性）。

例えば、単に「基本給 20 万円を支払うが、基本給には 20 時間分の割増賃金を含む」といった定め方は許されません。

通常の基本給ではない割増賃金に充当される部分がどこであり、いくらであるかわかる形になっていなければなりません。

また、このような固定残業代として支払われる手当を設けるときは、その手当が割増賃金の支払い分であることを、労働契約や就業規則などで明記し、事前に本人に説明しておくことが必要です。

事前の説明もないまま、働き始めた後で一定の手当は割増賃金分のつもりだったと使用者が主張しても、そのような扱いは認められません。

割増賃金の計算にあたって除外できる手当は法律で限定されているため、このような手当が割増賃金分にあたるかどうか不明確だったときは、固定残業代を含めて割増賃金を再計算することになります。

募集要項や求人票の「固定残業代」を含めた賃金表示をめぐるトラブルが見受けられることから、厚生労働省は、「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」において、青少年が応募する可能性のある募集又は求人について固定残業代を含めた賃金額の表示を行う場合には、以下の事項を記載することとしています。

一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、

- ① 固定残業代を除いた基本給の額
- ② 固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法
- ③ 固定残業時間を超える時間外労働、休日労働、深夜労働に対して割増賃金を追加で支払う旨等を明示することとしています。