

「固定残業代」の 削減・廃止は これでOK

採用のネックを解消しよう！

2023年1月

(株)北見式賃金研究所 北見昌朗



主要内容

- 「固定残業代」はブラック企業だと勘ぐられる
- これでは集まらない！ 求人票の見本
- 否認が相次ぐ判決
- 割増賃金の正しい計算方法(再確認)
- 労働時間の把握方法(再確認)
- 見直しの事例① 計算根拠を作る
- 見直しの事例② 固定残業代を減額し、基本給を増額
- 見直しの事例③ 固定残業代を廃止
- そこらへんの社労士が犯した見直し事例。基本給が低いブラック企業に
- 根本的な対策は賃金表の作成にある

「定額働かせ放題」だと思われないように

応募者が少ないとお悩みの会社さんへ

「定額残業代のせいか、応募者が集まらない」

「どうもブラック企業だと思われるようだ」

「やった分の残業代を払う会社になる必要があるかも…」

「でも、どうやって見直したら良いのか？」

「困ったなあ！ 今のままでは採用できない会社になってしまう」

固定残業代は苦情の的

参考資料 賃金・固定残業代に関する申出・苦情等

ハローワークにおける、求人票の記載内容と実際の労働条件の相違に対する申出・苦情で、一番多い内容は「賃金に関すること（固定残業代を含む）」です。

賃金に関すること（固定残業代を含む）

就業時間に関すること

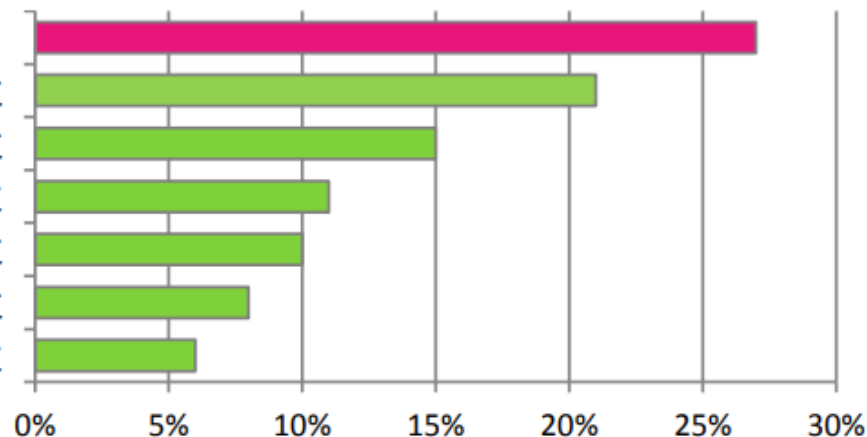
職種・仕事の内容に関すること

選考方法・応募書類に関すること

休日に関すること

雇用形態に関すること

社会保険・労働保険に関すること



出典：厚生労働省職業安定局調べ（平成29年度）

※1件の申出等で複数の内容を含むものは、それぞれの内訳に計上

これでは集まらない！ 求人票の事例①

$a + b$ (固定残業代がある場合は $a + b + c$)	301,000円～385,600円 ※フルタイム求人の場合は月額（換算額）、パート求人の場合は時間額を表示しています。
基本給（a）	基本給（月額平均）又は時間額 185,000円～200,000円
定額的に支払われる手当（b）	-
固定残業代（c）	あり 116,000円～185,600円 固定残業代に関する特記事項 時間外手当は、時間外労働の有無にかかわらず、固定残業代として支給し、58～128時間を超える時間外労働は追加で支給。

求職者の目線は…

「低い基本給だな。きっと賞与も低いだろうな。退職金なんて、スズメの涙かも…」

「固定残業代がやたらに大きい。拘束時間が長くて、家に帰るのは深夜か？」

「36協定なんて守る気はないのだな。酷い会社だ」

これでは集まらない！ 求人票の事例②

$a + b$ (固定残業代がある場合は $a + b + c$)	190,000円～190,000円 ※フルタイム求人の場合は月額（換算額）、パート求人の場合は時間額を表示しています。
基本給（a）	基本給（月額平均）又は時間額 171,000円～171,000円
定額的に支払われる手当（b）	-
固定残業代（c）	あり 19,000円～19,000円 固定残業代に関する特記事項 時間外手当は、時間外労働の有無に関わらず、固定残業代として支給し、14時間12分を超える時間外労働は追加で支給。

求職者の目線は…

「固定残業代が19,000円だって。中途半端な額だな」

「『時間外手当は、時間外労働の有無に関わらず、固定残業代として支給し、14時間12分を超える時間外労働は追加で支給』と書いてあるけど、『14時間12分』なんて中途半端だ。本当に超過分を払ってくれるのか？」

「基本給が昇給しても、その19,000円は変わらないのでしょ？ だとしたら、『14時間12分』が減っていくのだろうか？」

「そもそも19,000円なんて、1.25倍の計算根拠もなさそうだ」

固定残業代を巡る判決①

【T事件(平成24年3月8日 / 最高裁第一小法廷判決)】

本件雇用契約は、(略) 基本給を月額41万円とした上で、月間総労働時間が180時間を超えた場合には、その超えた時間につき1時間当たり一定額を別途支払い、(略) 月間180時間以内の労働時間中の時間外労働がされても、基本給自体の金額が増額されることはない。(略) 基本給について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法第37条第1項の規定する時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないものというべきである。

学ぶべき教訓とは

「所定内給与＋時間外手当」明確に区分されていない。

固定残業代を巡る判決②

【U事件(平成20年10月7日 / 東京地裁判決)】

販売手当(略)は、いずれも各店舗の売上等に応じて支給されるものであり、これが従業員が時間外労働や深夜労働をした場合に支給される割増賃金と同様の性質を有するものとはいえない。(略)
販売手当が時間外勤務手当に代わるものであるという説明をしたとまでは述べていないのであるし、他に販売手当が時間外勤務手当に代わるものであるという説明をしたことを認めるに足る証拠はないから、(略) 販売手当の支払をもって時間外及び深夜の割増賃金の支払ということとはできない。

学ばべき教訓とは

「歩合 兼 時間外手当」は認められない。

割増賃金の計算は適法か？

■ ■ ■ 「割増賃金の基礎となる賃金」から除外できるもの

割増賃金の基礎となるのは、所定労働時間の労働に対して支払われる「1時間当たりの賃金額」です。例えば月給制の場合、各種手当も含めた月給を、1か月の所定労働時間で割って、1時間当たりの賃金額を算出します。このとき、**以下の①～⑦は**、労働と直接的な関係が薄く、個人的事情に基づいて支給されていることなどにより、**基礎となる賃金から除外することができます。**（労働基準法第37条第5項、労働基準法施行規則第21条）

- 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

①～⑦は、例示ではなく、限定的に列挙されているものです。これらに該当しない賃金は全て算入しなければなりません。

2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の 割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50% (2010年4月から適用)
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

労働時間の把握は適切か？

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

(2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

(3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。