

## Q. 固定残業代（みなし残業）を導入する際の留意点を教えてください。

固定残業代（みなし残業）を導入する前に、まず、「何のために固定残業代（みなし残業）を導入するのか」を検討しなければなりません。

一般的に、「固定残業代（みなし残業）を導入すればいちいち残業代を計算する事務処理の手間を省くことができる」と思われているところがありますが、固定残業代（みなし残業）を導入したところで労働時間の把握はしっかりしなければなりませんし、固定残業代（みなし残業）で支払うべき割増賃金が足りてるのかどうかを毎月計算して確認しなければなりません。固定残業代（みなし残業）を支払うだけでその過不足を確認せずに放置して追及を受けたら不足額を追加で支払えばいいや、というのなら楽かもしれませんが、真面目に過不足の確認をした場合、残業代計算の手間を省くという目的を達成することはできません。固定残業代（みなし残業）を導入する目的として、残業代を計算する事務処理の手間を省くことができることを期待できる場面は、限定的なのではないかと思います。

「残業すれば残業代がもらえて給料が増える仕組みだから、労働者に残業するモチベーションを与えることになってしまっている。固定残業代（みなし残業）を導入して、残業しても現実に支払われる残業代は変わらない仕組みにすれば、残業を抑制することができる。」という考えも存在します。確かに、固定残業代（みなし残業）の導入により無駄な残業をする労働者が減った職場もあるようですが、必ずしも良い結果につながるとはいえません。残業させるかどうかを決めるのは使用者の権限なので、残業時間を抑制したければ残業させずに帰せば足りるはずです。固定残業代（みなし残業）を導入する目的として、残業抑制を強調することは適切でないと思います。

残業時間の長さにかかわらず一定額の残業代を保証することにより労働者

の賃金額を魅力あるものとし、労働者を惹きつけることで労働力を確保するという目的で固定残業代（みなし残業）が導入されることがあります。「基本給 230,000 円で、残業時間に応じて 1 分単位で残業代を支払う」という労働条件と「基本給 230,000 円と固定残業代(みなし残業)40,000 円の合計 270,000 円は残業の有無・長さにかかわらず保証し、残業代の額が 40,000 円を超えた場合は不足額を追加で支払う」という労働条件が提示された場合、労働者にとってどちらが魅力的でしょうか。残業の有無・長さにかかわらず 40,000 円の固定残業代(みなし残業)が保証される分、後者のほうが魅力的だと思います。後者の労働条件の労働者に関し固定残業代（みなし残業）を廃止し、基本給 230,000 円だけが保証されることとし、現実の残業時間に応じて 1 分単位で残業代を支給することにした場合、当該労働者にとっては労働条件の不利益変更となります。固定残業代(みなし残業)が気に入らないと言っている人でも、固定残業代(みなし残業)を廃止するにあたり、単に固定残業代(みなし残業) 40,000 円をなくして基本給 230,000 円を基礎賃金として実労働時間に応じて 1 分単位で残業代を支払えとは言ってきません。固定残業代(みなし残業)相当額 40,000 円を基本給 230,000 円に加算して、基本給を 270,000 円に増額してくれと要求してくるケースがほとんどです。

求人・採用するに当たり、使用者が労働者に対して十分な説明を行い、納得した上で求人に応募した労働者が就職を決めたのであれば、一概に固定残業代（みなし残業）が問題であるとはいえないと思います。しかし、求人情報の内容とその後合意された労働契約書等に記載された労働条件が相違する場合、原則として労働契約書等に記載された労働条件が労働契約の内容となることを悪用し、固定残業代（みなし残業）込みで 270,000 円なのに、基本給等の残業代以外の賃金が 270,000 円と受け取られかねない求人情報を出して人を集める会社が出てきたら、どうなるでしょうか。労働者が安心して就職活動ができなくなってしまうことは明らかです。

このようなトラブルを防止するため、厚労省は「求人票における固定残業代

経営労働相談のご予約 TEL:03-3221-7137

等の適切な記入の徹底について」(平成 26 年 4 月 14 日付け)という文書を出し、求人票に固定残業代に関し不適切な記載がなされないよう注意を促しています。

また、「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、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」(平成 27 年厚生労働省告示第 406 号)においても、次のとおり規定しています。

募集に当たって遵守すべき事項の一つとして、固定残業代(みなし残業)に関し、「青少年が応募する可能性のある募集又は求人について、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、名称のいかんにかかわらず、一定時間分の時間外労働、休日労働及び深夜労働に対して定額で支払われる割増賃金(以下このへにおいて「固定残業代」という。)に係る計算方法(固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数(以下このへにおいて「固定残業時間」という。)及び金額を明らかにするものに限る。)、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を明示すること。

公益法人全国求人情報協会は、加盟している企業に対し、

- ① 固定残業代(みなし残業)の額
- ② その金額に充当する労働時間数
- ③ 固定残業代(みなし残業)を超える労働を行った場合は追加支給する旨の記載

を要請しています。

「雇用仲介事業等の在り方に関する検討会報告書」(平成 28 年 6 月 3 日付け)が公表され、厚生労働省のウェブサイトにはアップされています。同報告書の「求人に際して明示される労働条件等の適正化」の項目において、「労働条件等明示等のルールについて、固定残業代(みなし残業)の明示等指針の充実、虚偽の条件を職業紹介事業者等に対し呈示した求人者に係る罰則の整備など、

必要な強化を図ることが適当である。」と述べられています。

残業時間の長さにかかわらず一定額の残業代を保証することにより労働者の賃金額を魅力あるものとし、労働者を惹きつけることで労働力を確保するという目的で固定残業代（みなし残業）を採用することが問題というわけではないと考えます。ただ、近年、求人の場面における固定残業代（みなし残業）に関するトラブル防止が重要な課題となっていますので、この点に対する十分な配慮が必要であることに留意する必要があります。