

## 労働相談 Q&A

### 残業手当の定額払い

**Q** 当社では、残業の多い部門と少ない部門がはっきりしており、部署によって毎月の残業がおおよそ一定しています。会社によっては残業手当を定額で支払っていると聞いたのですが、実際の残業時間に関係なく一律 円と決めて支払うことは可能なのでしょうか。

また、定額払いが可能な場合、支払いに当たって注意しなければいけない点がありましたら教えて欲しいのですが。

**A** 労働基準法では、法定労働時間を原則週40時間以内、1日8時間以内と規定しています。これを超えて労働させた場合には、労働基準法第37条により通常の賃金の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払うことが義務付けられています。

この時間外労働手当は労働時間の実績に応じて計算されるべきものですが、就業規則や労働協約において、一定額又は時間数により一律の時間外労働手当を支払うことを定めている場合は、時間外労働手当を毎月定額で支払うことも可能です。

ただし、この場合でも、実際の時間外労働時間数で計算した割増賃金額が、定額で支払う金額を超える場合は差額を支払うことが必要です。差額を支払わない場合には、労働基準法第37条に抵触することとなり注意が必要です。

また、特定の月においては定額払いする時間外労働手当が不足するものの、1年間を通算すれば定額が実績を上回る場合はどうなのかという疑問もあると思います。結論から言えば、こうした場合でも、時間外労働手当が不足する月については定額との差額を支給しなければなりません。反対に、定額の手当が実際の残業実績を上回る月についても、当該支給額については就業規則等で定めたものですから、その全額を支払う義務があります。

ところで、残業代込みで定額の賃金を支払っているという会社が一部見受けられます。しかし、予め所定時間内部分と時間外部分のそれぞれの賃金額を明確にしておかないと、後になって、定額の賃金をもとに計算した残業手当を労働者から請求される等トラブルになるケースがあります。賃金支払いに当たっては、所定内賃金と時間外労働手当をはっきり区別して支払う必要があることに注意する必要があります。

### 労働時間等設定改善法の施行について

我が国は、その経済的地位にふさわしい豊かでゆとりのある労働者生活の実現には未だ多くの課題を抱えていますが、労働時間の短縮は着実に進み、平成16年度には、年間総実労働時間が1,834時間となり、時短推進計画の目標である「年間総実労働時間1,800時間」をおおむね達成することができました。しかし、これは短時間労働者の割合が増加した結果とも言え、いわゆる正社員等については、長時間労働等の業務に起因した脳・心臓疾患に係る労災認定件数が高水準で推移するなど依然として労働時間は短縮していない状況があります。

このため、全労働者を平均しての労働時間短縮を目標に掲げた時短促進法が改善され、健康と生活に配慮した、労働者一人一人の多様な働き方に対応する労働時間、休日、休暇の設定に向け労使による自主的な取組みを促進するため、平成18年4月1日から「労働時間等設定改善法」が施行されました。

労働時間等設定改善法では、「労働時間等設定改善指針」に示す、労使による労働時間等の設定の改善に向けた自主的な取組みを促進するための特別の措置を講じることを目的としています。

厚生労働省では、「労働時間等設定改善援助事業」や「労働時間等設定改善推進助成金制度」を通じ、労働時間等の設定の改善（実施体制の整備、労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間等の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備、所定外労働の削減等）に向けた中小企業の自主的な取組みの促進を図るための支援を行っています。

「労働時間等設定改善指針」等詳しいことは、日立労働基準監督署へお問い合わせください。