資料室

組織活動
組織運営と法律
労働安全衛生
経営対策活動
教育・宣伝活動
労働時間をめぐる諸問題
教育活動
選挙活動
組合組織（公務員）
教育カリキュラム
キーワード検索はこちら

定額残業制

営業などの事業場外業務に従事する場合や専門職種の裁量労働に従事する場合、残業時間を明確に把握することが困難である。
そこで、営業に従事するもののほか、管理職等を対象として「営業手当」「役職手当」などの名目で、一定期間（月給制であれば月ごと）に、固定ないし定額の手当（残業代）を支給しているケースは少なくない。
問題は、時間外割増賃金の計算方法が労基法37条によって定められている以上、それと矛盾しないかどうかである。
「固定残業制度」「定額残業制」「みなし時間外労働制」といった手法そのものは違法ではないが、その定め方によっては違法とされる場合がある。

判例では、「時間外手当を固定額で支払うことも、法所定の割増賃金を上回っている限り適法である」としている。

行政サイドでも、こうした判例を踏襲する内容の見解を示している。
「年棒に時間外労働等の割増賃金が含まれていることが労働契約の内容であることが明らかであっても、割増賃金相当分と通常の労働時間に対応する賃金部分とに区別することができ、かつ、割増賃金相当部分が法定の割増賃金額以上支払われている場合は、労働基準法第37条に違反しないと解される。」（平12.3.8　基収78号）

資料に関する解説やサイト内ブックマーク、簡単なクイズもできる無料会員登録のお申し込みはこちらになります。

Worker's Library　会員登録
お申し込みはこちらです。

>>一覧へ戻る

Copyright© WORKER'S LIBRARY All rights reserved.