

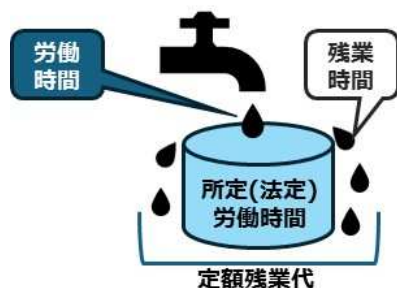
定額残業代制度の有効性 についての今

はじめに

残業代を固定で毎月支払ういわゆる「定額残業代制度」については、現在も法律で禁止されているわけではありません。しかし、昨今ではこの定額残業代制度という言葉が「長時間労働が前提となっている就業環境＝ブラック企業と疑われる」などネガティブなイメージを持たれることも多くなってきています。定額残業代制度について裁判などで争った場合、その有効性が現在どのように判断されるかについて紹介します。

定額残業代制度とは

定額残業代制度とは一般に、一定額を定めて割増賃金、いわゆる残業代を毎月支給する制度で、実残業代がその額を上回った場合は差額支給をする一方で、実残業代がその額よりも少ない場合でも差額を控除しないというルールで運用されます。所定（法定）労働時間をバケツで例えるならば、定額残業手当はバケツの下に敷くタライのようなもので、バケツからあふれた水＝実労働時間を一定量受けるためのものと考えるとわかりやすいでしょう。



明確区分性

定額残業代制度の有効性を判断するためには、まず「明確区分性」が重要であるとされています。この明確区分性とは、通常の労働時間に対する賃金と、残業代としての賃金が明確に区分されていることを指しています。

残業時間規制や働き方改革の流れの中で、定額残業代についても厳しい目が向けられています。定額残業代制度の有効性はどのように判断されるかについて解説します。

例えば次のような基本給に残業代が含まれているという主張は明確区分性の点から問題があるといえます。

<NG 例>

基本給 30 万円（月間 30 時間分の残業代を含む）

見込み残業時間の上限

定額残業代に関する裁判などでは、見込み残業時間数が多いか少ないかだけで有効性を判断されるわけではありません。しかし、長時間の時間外労働を恒常的に労働者に行わせることを予定していたと認められる場合などは、その定額残業制度自体が公序良俗に反して無効であると判断される可能性が高くなります。

法律上の年間の残業上限が原則 360 時間（1 年単位変形労働時間制を採用している場合 320 時間）であることを考えると、見込み残業時間は当該上限時間÷12 の「26～30 時間程度」とした方が無難かもしれません。

見込み残業時間の内訳明示の有無

定額残業代が何時間分の残業に当たるかを労働契約書などで明示しているか、あるいはその中に深夜割増賃金や法定休日割増賃金がどれだけ含まれているかを明確にすべき、という主張もあります。しかし、詳細な内訳や見込み時間の明示の有無よりも「定額残業代制度が実態に即しているか」により気を配るべきでしょう。

この「実態」とは、①通常の賃金と明確に区分されているか、②それが労働契約書などできちんと明示されているか、③実際に毎月労働時間を集計し、定額残業代との差額計算をしていたかなどの実態を指します。

勤怠管理が杜撰であったり、労働条件の明示を怠ったりしていると会社に不利に働きますので、定額残業代を採用している場合は、特にこの「実態」について注意しましょう。

有期労働契約途中の退職についての注意点

期間を定めて雇用する有期労働契約の途中でミスマッチなどの理由により退職となる場合があります。契約途中の退職についての注意点を解説します。

はじめに

労働契約は大きく「有期労働契約」と「無期労働契約」に分けることができます。前者が一定期間を定めて締結されるものであることに対し、無期労働契約はいわゆる正社員など終了時期を定めないものを指します。使用者（会社）側からの契約解除はいずれも簡単ではありませんが、有期労働契約の場合、労働者側からの途中退職にも一定の制限がかかります。以下、有期労働契約の途中退職等についての注意点を解説します。

有期労働契約の長さに関するルール

有期労働契約の長さについて、不当に長期に渡り労働者を拘束することのないよう、以下の表の上限が定められています。

【有期労働契約期間】

業種	上限
原則	3年
高度の専門的知識等を有する労働者との間に締結される労働契約	5年
満60歳以上の労働者との間に締結される労働契約	5年
有期の建設工事等	その期間

無期転換ルール

また、有期労働契約については、かつて半年や1年の契約を何度も更新していながら人員が不要になった時等に突然更新をストップする、いわゆる「雇い止め」が問題となりました。そのことから、2013年4月以降に通算5年以上更新した有期労働契約については、労働者の申し出により無期労働契約に転換しなければならないことになりました。

使用者側からの契約途中解約

能力が不足している、協調性がない、会社の経済的事情などの理由により使用者（会社）側から有期労働契約を途中で解約（解雇）する場合には、そのハードルは通常の解雇よりもさらに厳しいものとなります。相手方の重大な公序良俗違反や、契約を継続することにより生じる安全衛生上の差し迫った理由などがない限りは認められないと考えた方が良いでしょう。

労働者側からの契約途中退職

有期労働契約においては、労働者側からであっても原則として途中解約（退職）できません。途中解約が認められるのは、やむを得ない理由がある場合のみとなります。この「やむを得ない理由」の例としては、「労働条件が当初の契約と異なる」「病気などにより労務を提供できない」「会社に公序良俗上の明らかな問題がある」などが挙げられます。

なお、1年を超える有期労働契約の場合、働き始めて1年が経過していれば労働者は理由なく退職することができます。

労使の合意による契約途中解約

ちなみに、労使の合意に基づいて「〇〇、△△の事情があった場合には、いずれか一方の申し出により途中解約できる」と契約することは必ずしも違法ではありませんが「どんな理由でも無条件で解約できる」などの特約は、そもそも有期労働契約の趣旨に反するため認められないでしょう。

また、話し合いのもとで有期契約の途中で合意解約することについては問題ありません。

「加速化プラン」による育児給付の拡充案について

政府の「加速化プラン」なる集中的子育て支援策として、育児休業給付の拡充や育児時短休業給付(仮称)の創設が検討されています。現段階の情報を紹介します。

はじめに

さらなる子育て支援政策が議論される中で、「加速化プラン」と称する3年間の集中的な取り組みが行われようとしています。具体的には、男性育児休業(産後パパ育休)を念頭とした産後一定期間の給付率の引き上げや、育児時短休業給付(仮称)の創設などが検討されているため、現段階の情報を紹介します。

目標

男性の育児休業取得率について、公務員、民間の双方について、以下のように**男性の育児休業取得率の目標を引き上げる**こととされています。

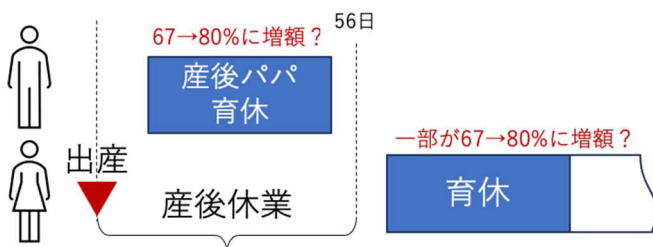
(男性の育児休業取得率の目標)

2025年 公務員 85% (1週間以上の取得率)、民間 50%

2030年 公務員 85% (2週間以上の取得率)、民間 85%

産後パパ育休等の拡充

「産後パパ育休」(出産後最大 28 日間)の期間を念頭に、出生後一定期間内に両親ともに育児休業を取得することを促進するため、男性が一定期間以上の「産後パパ育休」を取得した場合には、給付率を現行の 67% (手取りで 8 割相当) から、8 割程度 (手取りで 10 割相当) へと引き上げることが予定されています。2025 年度からの実施を目指して検討が進められています。

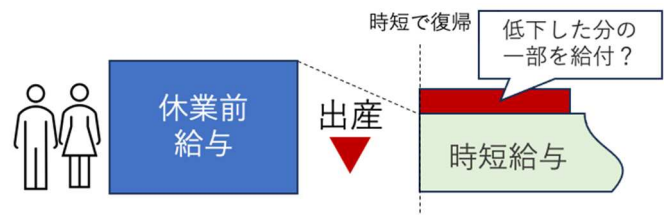


育児時短就業給付(仮称)の創設

柔軟な働き方として、男女ともに、一定時間以上の短時間勤務をした場合に、手取りが変わることなく育児・家

事を分担できるよう、子どもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択したことに伴う賃金の低下を補い、時短勤務の活用を促すための給付(「**育児時短就業給付(仮称)**」)を創設することが検討されています。給付水準については、男女ともに、時短勤務を活用した育児とキャリア形成の両立を支援するとの考え方に立ち、引き続き具体的な検討を進め、2025年度からの実施を目指すとしています。

具体的な給付内容については未定ですが、休業前賃金の1割程度の給付になるとの案が出ているようです。



週 20 時間未満の雇用保険

多様な働き方と子育ての両立支援策として、子育て期における仕事と育児の両立支援を進め、多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築が議論されています。例えば、雇用保険が適用されていない**週所定労働時間 20 時間未満の労働者**についても、失業給付や育児休業給付等を受給できるよう、**雇用保険の適用拡大に向けた検討を進める**とされています。

社会保険適用拡大の影響等により、一部のパートタイマーが労働時間を週 20 時間未満に抑制する可能性があります。それらの時短勤務者に対しても失業保険の保護対象とすることで、育児などのライフステージに合わせて多様な働き方をしやすくする狙いでしょう。

施行時期については適用対象者数や事業主の準備期間等を勘案して 2028 年度までを目途に施行することとされています。