

# OTASUKE人事

労務監査編 第十一話 「年俸制なのに残業代を請求されたが・・・」の巻

A社は、従業員数100名ほどの食品商社である。10年前から成果主義がダイレクトに反映されるものとして、プロ野球選手やJリーグの選手を真似た年俸制を導入した。毎年4月に更改されている。

この年俸制、1年間の評価により、個々との面談で金額が提示され合意のもと決定される。話し合いのもと決定しているので、下がったりしても特に従業員からのクレームやトラブルもなく運用はされていた。

しかし、1ヵ月ほど前に退職したYさんから、「2年前にさかのぼって、残業代を支払って欲しい」と請求してきたのだった。確かに彼は毎日22時近くまで残業していたが、入社時には当社は年俸制なので残業は支払わない旨を伝えて納得の下、入社して貰っている。もちろん雇用契約書は交わしており、就業規則にもきちんと「年俸制の従業員には残業代は支払わない。」とも記載している。

## <Yさんの言い分>



残業していたことは、このタイムカードが証拠として残っている。むしろ定時であがれなんて言われた事はないし。定時であがる社員は、仕事を楽していると思われ、仕事を増やされる雰囲気でしょう。確かに入社時には残業は払われない旨を聞いていたが、よくよく考えれば違法だからこんな規定は無効でしょう。

## <A社の言い分>



うちは、プロ野球選手のように年俸制なのだから、残業代はない。勘違いしないように就業規則にも念のため、書いてあるでしょう！きちんと入社時にも説明したし、納得したから入社したのでしょう。しかも不満があるなら在籍している時に言いなさい。退職してから言い出すなんて余りに卑怯じゃないか！！

この場合、A社は残業代を支払わなければならないでしょうか？

### 【論点整理】

#### (1) 「雇用契約と請負契約」について・・・

雇用契約とは、当事者の一方が相手方に対し、労働を提供することを約束し、相手方がこれに対して報酬を与える約束をすることで効力を発生する契約です。

一方、プロ野球選手のような請負契約とは、仕事の完成を依頼し、その仕事の結果に対して報酬を支払うという契約です。労働に従事することが雇用契約の目的となっていることに対して、請負契約は仕事の完成が目的となっています。一般的に就職するという場合は、この「雇用契約」または「労働契約」となります。いわゆる普通の会社員です。雇用契約書を交わしていること、就業規則も適用されることからYさんはA社の従業員（労働者）です。そして、雇用契約では労働基準法が適用されます。（請負契約では適用されません。）

(2) 「年俸制と時間外労働手当」・・・上記の通り、年俸制であっても雇用契約による場合、労働基準法が適用され、労働時間により割増賃金を支払わなくてはなりません。

(3) 「就業規則の規範的効力」とは・・・

『就業規則は、法令又は労働協約に違反してはならず、法令又は労働協約に抵触する就業規則については、行政官庁（所轄労働基準監督署長）は変更を命ずることができる。

また、就業規則又は労働協約に定める基準に達しない労働契約は、その部分については無効となる。なお、無効となった部分は、就業規則又は労働協約で定める基準によることとなる。』

つまり、 **法令**  $\geq$  **労働協約**  $\geq$  **就業規則**  $\geq$  **労働契約** となります。  
(優先) (優先) (優先)

就業規則、労働契約（雇用契約）で残業は支払わないとしても、法令で決められたものは下回る事はできず、無効となります。

(4) 「固定残業手当」について・・・あらかじめ一定時間分の割増賃金を年俸に含めて支給することは、労働契約の内容によっては可能です。

↓

今回のケースは、上記基準に基づき判断されることとなりますが、会社側の言い分が通る可能性は殆どないでしょう。

まず、A社とYとの関係は雇用契約であることから、時間外労働をした場合には割増賃金を支払う必要はあります。次に就業規則、雇用契約で残業を支払わないとしても無効です。さらに年俸に含めて残業が支払われていたかについては、就業規則には残業代は支払わないとだけ記載があります。年俸に時間外勤務手当を含めて支給するとは全く記載がありません。

よって、A社は時効前の遡って2年間の残業代を支払う必要があります。

### ■おたすけ社労士からのアドバイス！ココがポイント！■



残業代の支給はないと納得して入社し、退職したとたん請求してくるYさんは確かに卑怯かも知れません。しかしそんなことは法律論では通用しません。このままではA社は、Yさんのみならず他の従業員からも次々と未払い残業代を請求されてしまいます。早急に対策をとる必要があるでしょう。現在の年俸に一定の残業代を含めるやり方もあります。

このようなトラブルが起こらないようにするには、事前の労務管理が必要です。当事務所では、労務の監査業務も行っています。人事トラブルや労基署の調査が入る前に、前もって御社の労務管理のどこに問題があるのかリスクを確認しておきませんか。

“中小企業の人事労務”は「ヤマダ総合公認会計士事務所・人事労務事業部」へ！

お問い合わせはこちらをクリック ⇒ [info@yamadasougou.co.jp](mailto:info@yamadasougou.co.jp)

