

## 内外交差点

# 「振分け方式」による 残業手当の有効性

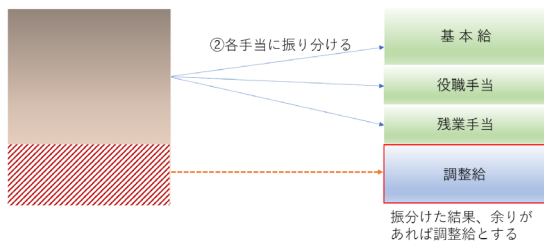
土橋 豪氏 (特定社会保険労務士) 第1/12回

これから12回にわたり連載を持たせて頂くこととなりました。第一回目のテーマは最近何かと注目度の高い、未払い残業問題にちなんだ「振分け方式」について書かせて頂きたいと思えます。ここでは難しいことはさておき、イメージを掴んで頂ければ幸いです。

## ■振分け方式とは??

まずは、振分け方式の定義から話を進めたいと思います。振分け方式という言葉は法律や辞書などで定義されているわけではありません。私もいつからこの言葉を使い始めたのか記憶が定かではありませんが、計算方法の特徴からそう呼ぶようになったと思います。その特徴とは、①まず先に支給総額を決めておき、②次に支給総額を各手当に振り分ける。といった方式です。まさに振分け方式という名称がしっくりきますよね。

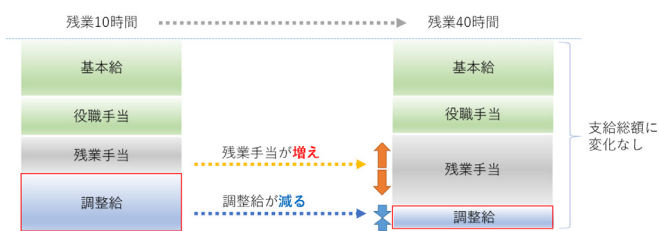
① 営収×〇％で支給総額を決める



## ■振分け方式の問題点

ここで問題となるのは残業手当を振り分けの対象とすることです。だいたいこの方式を取る場合、クッションとなる手当（上記でいえば調整給）が存在し、時間が長時間に及んで残業手当が増加しても支給総額に変化がありません。振分け方式は労働時

同じ営収で長時間労働した場合



間の長短を給与へ影響させない仕組みなのです。

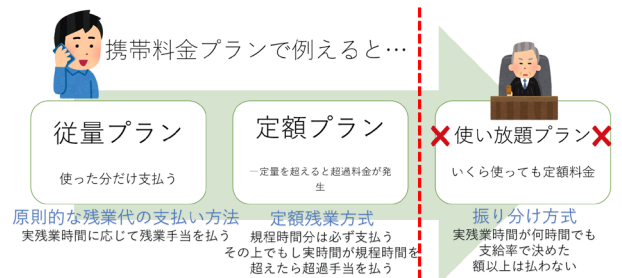
過去にこれに類似する方式でいくつか争いはおきており、裁判所の判断の多くは残業手当の支払を認めないという結果でした。そして直近令和5年3月10日の最高裁もこの方式を否定しました。



## ■定額残業との違い

ここで疑問に感じるのは「定額残業」との違いです。定額残業、固定残業、みなし残業、呼び方はさまざまですが、要は一定の残業（金額や時間数）の支払を事前に決めておく方法です。こちらは適法なものです。では、定額残業方式と振分け方式の違いはどこにあるのでしょうか？

それは…。ズバリ、残業時間が一定の時間を超えたら賃金総額が増加するか？（超過残業手当が発生）です。ここで残業手当の支払方法を携帯料金プランに例えてみたいと思います。



要するに対象が人である以上、いくら使っても使い放題！というプランは許さないというのが裁判所の考えのようです。さらに、形式上だけ定額プランを装ってもOKとはなりません。例えば見込み残業時間を著しく長時間にする（月間80時間以上など）ようであれば、現実的には使い放題プランとみなされる可能性もあります。「最初に決めた支給額以上には払わないぞ！」という考えが見えてしまいます。形式ではなく思想が評価されるのです。この点の解決には実時間に応じた根拠を持つことが重要だと私は考えています。さらに、その他にも定額残業方式を採用するには会社で抑えるポイントがいくつかありますが、これは別の回にでも。

さて、皆様いかがでしょうか。自社の賃金制度は「使い放題プラン」になっていませんか？不安がある場合は社労士や弁護士へ相談してみることをオススメします。