

固定残業代も減額対象？

欠勤等あった場合に
確約した以上不可なのか

問

他社の人事労務担当者との交流の機会があり、固定残業代の話で情報交換しました。一人の担当者が、「固定残業代制を導入した場合、月当たり〇〇時間分の割増賃金を支払うと確約したのだから、欠勤等があっても、減額調整できないはず」という持論を展開されました。私自身は単純に、他の手当同様にカット可能と考えていましたが、なぜこのような意見が出るのでしょうか。

期間の途中適用考えると

答

この問題は、制度の設計思想をどう捉えるかと関連します。相反する2つの考え方を紹介します。第1は、実力主義の濃厚な完全フレックスタイム制と類似の性格を持つという立場です。コアタイムなしの完全フレックス制では、本人の選択で勤務時間ゼロの日もあり得ます。しかし、月間（清算期間）を通し所定の労働時間働けば、賃金カットの対象になりません。固定残業代制の場合、欠勤等が発生した際、固定給部分は日数按分による減額調整の対象となり得ます。しかし、残業部分については、本人が、月間を通して欠勤分を補う働き方をすれば、「自動的に減額の対象とならないはず」というのも、一つの見識です。第2は、賃金実務の簡便化を主目的としつつ、効率的な働き方に報いる立場です。固定残業代は、通常、一カ月に発生する最大限の時間外数等を考慮し設定します。ただし、本人が効率的な働き方により、会社の求めるレベルの仕事を遂行すれば、時間外数が少なくても差額の清算を求めないという整理になります。この観点からは、1カ月の稼働日数に応じ、通常、発生する最大限の時間外数も変動するという前提で、制度を組み立てることも可能でしょう。固定残業代といっても「完全固定」ではなく、固定の総枠（マックスの時間数）を按分調整する形となります。欠勤等が多くても、短期間に集中して残業したとします。この場合も、「現実の時間外数に応じた割増賃金の額」が「調整減額後の固定残業代」を下回っているときは、追加清算されるはずなので、不利益は生じません。実際問題として、固定残業代制を途中適用・離脱する際には、日数按分により手当カット（固定の総枠を調整）するのが一般的でしょう。