

営業職の固定残業代

【質問】

営業職として、毎日遅くまで外回りをしています。外回り後に報告書作成等の事務作業を会社に戻ってしなければならず、帰宅が深夜近くの日もあります。ところが、残業代は全く支給されていないので会社に確認したところ、「営業手当として毎月支払っている」と言われました。明細書を確認すると毎月定額で支給されていますが、これで問題はないのでしょうか。

【答え】

使用者が、時間外や休日および深夜に労働者を労働させた場合、法律で定められた割増賃金を支払わなければなりません(労働基準法第37条)。したがって外回りの多い営業職であっても時間外労働をしている場合は残業代が支払われるのが原則です。

ご質問の場合、会社は残業代を含めて毎月定額で営業手当として支給しており、いわゆる**固定残業代制度**を採用していると思われます。固定残業代(みなし残業代、定額残業代)とは、その名称(営業手当、業務手当、職務手当など)にかかわらず、一定時間分の時間外労働に対して定額で支払われる割増賃金のことです。

固定残業代制度が有効になるためには、労働者の賃金に関する重要な事項ですので、下記について明確に記載し、労働者に周知する必要があります。

- ①「基本給」と「固定残業代」を明確に区別し、何時間分の残業代であることを明示
- ②実際の残業時間が固定残業時間を超える場合はその差額を追加で支払うこと
- ③就業規則や労働条件通知書において特定の手当が固定残業代であること

(記載例)

- 基本給 15万円
- 営業手当(時間外労働の有無にかかわらず、25時間分の残業代に相当) 3万円
※25時間を超える時間外労働分についての割増賃金は追加で支給

労働者が、あらかじめ定めた残業時間(記載例でいう25時間)を超えて残業を行った場合は、差額の残業代を追加で支払わなければなりません。なお、残業時間が少ない場合(記載例でいう25時間未満)であっても、決められた額の営業手当(固定残業代)を支払う必要があります。

まずは、営業手当が何時間分の残業時間に相当するのかが就業規則や労働条件通知書で確認しましょう。また、日頃から手帳にメモをするなどして、自分の残業時間を把握しておくことも必要です。

参考

若者雇用促進法において、青少年が応募する可能性のある募集または求人について、固定残業制を採用している事業主は、募集・採用にあたって上記についての明示が義務化されています。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 使用者が固定残業代を支給するためには、基本給と明確に区分をして就業規則や労働条件通知書などへ記載をし労働者に周知をしなければいけません。
- ❖ 労働者が、あらかじめ定めた残業時間を超えて残業を行った場合は、差額の残業代を追加で支払う必要があります。