

人手不足・社員の定着でお悩みの事業主様！

# 固定残業代で労働生産性の向上！

～労働生産性を向上させる工夫～

**①** 残業時間を減らしたいけど、従業員からは、頑張って働き方改革をしても、残業手当が減るだけじゃないかという不満もあってね。

せっかく、働き方改革を進めようとしても、従業員のモチベーションが下がっては本末転倒になりますね。

残業代を生活給として考える従業員が多いんだ

**②** 従業員の不満を解消しつつ、さらに残業時間を減らすための何かいい方法はないものか。

それでは、発想を転換して、「固定残業代」と呼ばれる賃金制度を導入してみてもいいかながらうか。

急なベースアップも企業負担が大きいし...

**③** 固定残業代とは、毎月ある程度の残業をしたものとして、固定の残業代を支払う制度のことです。企業にとっては、人件費が把握しやすく、従業員にとっても、早く仕事を終わらせた分だけ得をすることになりますので、労働生産性の向上につながる事が期待されています。この制度に加えて、残業が少ない人を評価できる制度があるといいですね。

固定残業代を超える残業があれば、別途、残業代を支払う必要がありますよ

その発想はなかった！

**④** 「固定残業代」を導入したところ、皆がなるべく残業を減らすようになり、残業時間が徐々に減ってきました。残業が減っても、従来どおりの賃金が保障されているため、従業員からの満足度が向上しています。

固定残業代導入により、労働生産性の向上につながった

ここまで早く仕事を終わらせるようになった

## 取組事例紹介

業種：卸売業 従業員数：45名

会社としては、残業時間の削減に取り組みたいが、一部の従業員から「残業が減ってしまうと収入が減ってしまう」という不満が出ており、働き方改革が進まないでいたことから、固定残業代導入に取り組んだ。

### <固定残業代導入の留意点>

- 従業員ごと、部署ごと等の残業時間の実態を調査し、どの程度の残業時間を固定残業代として支払うかを決定する。  
※みなし残業時間が月45時間を超えるなど、36協定の上限時間を常に超過するような時間を設定すると違法と判断される可能性があります。
- 固定残業代について就業規則等に定めようとして、従業員に対し、そのみなし時間外労働等の時間数及び金額を労働契約書等の書面で明示する。
- 固定残業代を導入したとしても、従業員の労働時間はしっかりと把握し、もし、固定残業代分を超過した時間外労働が発生した場合は、その差額を支払う。

固定残業代は、通常支払う賃金、固定残業代及び、その固定残業代が何時間相当分となっているかをしっかり整理し、不適切な運用とならないように注意しましょう。



- ・固定残業代を導入したことで、効率よく働けばその分得をする状況となり、労働生産性の向上につながった。
- ・残業時間が減ったことで、ほとんどの従業員の残業時間がみなし時間より下回り、割増賃金の計算の手間もなくなり、総務部門の負担が減少した。

**御社の働き方改革を「働き方改革推進支援センター」は応援します！**

詳しくは当センター特設サイトへアクセス ▶

愛知働き方改革推進支援センター

検索



QRコードでもアクセス可能です！

愛知働き方改革推進支援センター【令和3年度 厚生労働省・愛知労働局委託事業】

相談窓口：名古屋市千種区千種通7-25-1 サンライズ千種3階（タスクール内）

☎ 0120-006-802

※受付日時：月～金曜日（祝日等を除く）午前9時～午後5時

✉ aichi@task-work.com