

# 違法となるみなし残業 簡単まとめ

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

## みなし残業とは

- 固定残業代制の一種で、一定時間分の時間外・深夜・休日労働の割増賃金を定額支給します。
- 実労働がみなし時間を超える場合、**追加支給が必要です**。
- **みなし労働時間制（事業場外・裁量労働制等）とは異なる制度です**。

## 違法と判断される主なケース

違法とされるケース	内容
最低賃金を下回る	みなし残業代を除いた基本給が最低賃金以下
求人で不適切な表記	基本給と残業代を分けずに記載／内訳・時間を明示しない
実労働との乖離	超過残業代の不払い（労働時間がみなし超過）
極端な設定時間	月80～100時間超は労基法違反の可能性（基準：月45h／年360h）
就業規則の未整備	明記がないと割増賃金として認められない恐れ

## みなし残業設定の注意点

- 法定上限（45時間／月）を大幅に超えない。
- 残業の強制は不可。労働者の合意と実態との整合が重要。
- 固定残業代制を採用する場合の明示事項（厚労省ガイドライン）
  1. 基本給と固定残業代を分けて記載する
  2. 対象となる時間・金額を明示する
  3. 超過分の割増賃金は別途支給する

## 違法リスクへの対応策

- 実労働時間を正確に把握する（タイムカード、勤怠システム等）
- 超過分は追加支給する
- 労働基準監督署または総合労働相談コーナーへの相談も可能