

最高裁判所平成 27 年(受)第 1998 号 賃金請求事件

平成 29 年 2 月 28 日 第三小法廷判決

文責：佐々木智生

監修：若林茂雄

〔事案の概要〕

本件は、Y に雇用され、タクシー乗務員として勤務していた X らが、歩合給の計算に当たり残業手当等に相当する金額を控除する旨を定める Y の賃金規則上の定め（以下「本件部分」という。）が無効であり、Y は、控除された残業手当等に相当する金額の未払賃金（主位的には時間外、休日及び深夜の割増賃金として、予備的には歩合給として）の支払義務を負うと主張して、Y に対し、未払賃金等の支払を求める事案である。

原審（東京高裁平成 27 年 7 月 16 日判決・ジュリスト 1493 号 106 頁）は、Y が労働基準法（以下「労基法」という。）37 条に反したとは認められないものの、本件部分は、労基法 37 条の趣旨及び公序良俗（民法 90 条）に反するものとして無効であると判断した。

〔争点〕

歩合給算定に当たり残業手当等の相当額を控除することの可否

〔裁判要旨〕（裁判所HP）

歩合給の計算に当たり売上高等の一定割合に相当する金額から残業手当等に相当する金額を控除する旨の賃金規則における定めが公序良俗に反し無効であるとした原審の判断に違法がある。

〔解説〕

1 事実関係の概要

原審の確定した事実関係の概要は、次のとおりである。

- (1) X らは、タクシー会社 Y の乗務員として勤務してきた者である。
- (2) Y の就業規則の一部である賃金規則（以下「本件規則」という。）には、①基本給（1 乗務 15 時間 30 分当たり 1 万 2500 円）・サービス手当（乗務しないで勤務する場合の賃金[定額]で、乗務しないことについての従業員の帰責性の有無により額は異なる。）を支給する旨の規定があるほか、②深夜手当、残業手当、公出手当及び③歩合給については、次の計算式が規定されていた。

$$\boxed{\text{深夜手当}} = \{ (\text{基本給} + \text{サービス手当}) \div (\text{出勤日数} \times 15.5 \text{ 時間}) \times 0.25 \times \text{深夜労働時間} \} \\ + (\text{対象額 A} \div \text{総労働時間} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間})$$

$$\boxed{\text{残業手当}} = \{ (\text{基本給} + \text{サービス手当}) \div (\text{出勤日数} \times 15.5 \text{ 時間}) \} \times 1.25 \times \text{残業時間} \\ + (\text{対象額 A} \div \text{総労働時間} \times 0.25 \times \text{残業時間})$$

$$\boxed{\text{公出手当}} = \{ (\text{基本給} + \text{サービス手当}) \div (\text{出勤日数} \times 15.5 \text{ 時間}) \times \text{割増率} \times \text{休日労働時間}$$

+ (対象額 A ÷ 総労働時間 × 割増率 × 休日労働時間) ¹

また、歩合給(1)は、次のとおりとする（以下、この定めを「本件規定」という。）²。

歩合給 (1) = 対象額 A - {割増金 (深夜手当, 残業手当及び公出手当の合計) + 交通費}

対象額 A (割増金及び歩合給を求めるための対象額)

= (所定内揚高一所定内基礎控除額) × 0.53 + (公出揚高一公出基礎控除額) × 0.62

(3) Y は本件規則の定めにより、X らに対して、残業手当、深夜手当、公出手当、交通費及び歩合給を支払った。

2 本判決の理由（下線は執筆者による。）

(1) 労基法 37 条は、時間外、休日及び深夜の割増賃金の支払義務を定めているところ、同条は、労基法 37 条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまり、使用者に対し、労働契約における割増賃金の定めを労基法 37 条等に定められた算定方法と同一のものとし、これに基づいて割増賃金を支払うことを義務付けるものとは解されない。

そして、使用者が、労働者に対し、時間外労働等の対価として労基法 37 条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するには、労働契約における賃金の定めにつき、それが通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とに判別することができるか否かを検討した上で、そのような判別をすることができる場合に、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労基法 37 条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討すべきであり…上記割増賃金として支払われた金額が労基法 37 条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきである。

他方において、労基法 37 条は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについて特に規定をしていないことに鑑みると、労働契約において売上高等の一定割合に相当する金額から同条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常の労働時間の賃金とする旨が定められていた場合に、当該定めに基づく割増賃金の支払が同条の定める割増賃金の支払といえるか否かは問題となり得るものの、当該定めが当然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であると解することはできないというべきである。

しかるところ、原審は、本件規定のうち歩合給の計算に当たり対象額 A から割増金に相当する額を控除している部分が労基法 37 条の趣旨に反し、公序良俗に反し無効であると判断するのみで、本件規則における賃金の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができるか否か、また、そのような判別をすることができる場合に、本件規則に基づいて割増賃金

¹ 割増率：法定休日労働 0.35、法定外休日労働 0.25。

² なお、本件規則には、従前支給していた賞与に代えて支払う賃金として、歩合給(2)が定められている。歩合給 (2) = { (所定内税抜揚高) - 34 万 1000 円 } × 0.05。

として支払われた金額が労基法 37 条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かについて審理判断することなく、X らの未払賃金の請求を一部認容すべきとしたものである。原審の判断には、割増賃金に関する法令の解釈適用を誤った結果、上記の点について審理を尽くさなかった違法がある。

- (2) なお、原審は、本件規定のうち法内時間外労働や法定外休日労働に係る部分を含む割増金の控除部分全体が無効となるとしており、本件規則における賃金の定めについて検討するに当たり、時間外労働等のうち法内時間外労働や法定外休日労働に当たる部分とそれ以外の部分とを区別していない。しかし、労基法 37 条は、使用者に対し、法内時間外労働や法定外休日労働に対する割増賃金を支払う義務を課しておらず、使用者がこのような労働の対価として割増賃金を支払う義務を負うか否かは専ら労働契約の定め委ねられているものと解されるから、X らに割増賃金として支払われた金額が労基法 37 条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かについて審理判断するに当たっては、X らの時間外労働等のうち法内時間外労働や法定外休日労働に当たる部分とそれ以外の部分とを区別する必要がある。

X らに支払われるべき未払賃金の有無及び額等について更に審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととする。

3 考察

本件規定で、歩合給 (1) は、対象額 A から割増賃金相当額を控除した金額とされているため、同じ売上高 (揚高) の場合には、時間外労働等の有無・長短にかかわらず、時間外労働等の割増賃金と歩合給 (1) の合計額は対象額 A から交通費を控除した金額 (割増賃金と交通費の合計額が対象額 A を上回る場合を除く。) となる。つまり、歩合給 (1) は、時間外労働等の時間数が多くなるほど低額となり、割増賃金と交通費の合計額が対象額 A を上回る場合、歩合給 (1) はゼロとなる。時間外労働等が行われると、歩合給 (1) が割増賃金相当額分だけ減少するため、時間外労働等の時間数の増加に応じて歩合給 (1) と割増賃金の合計金額が増える関係になっていない³。

本件規定のうち、歩合給の計算に当たり対象額 A から割増賃金に相当する額を控除する部分 (以下「本件部分」という。) について、原審は、労基法 37 条の趣旨及び公序良俗に反し無効であるとして、X による歩合給請求を認めたが、本判決は、原判決を破棄して差し戻している。以下、本判決がそのような判断した背景について考察する。

そもそも、労基法 37 条が時間外、休日及び深夜 (以下「時間外等」という。) の労働に対して割増賃金の支払を義務付けているのは、①それにより時間外等の労働を抑制し、②時間外等の労働 (特別の労働) に対する労働者への補償を行う趣旨と解される。原審は、以上を前提に、本件部分が労基法 37 条の趣旨及び公序良俗に反し、無効とした。

しかし、原審の判断は、次の 3 つの点で疑問が残る判断であったと考えられる。

第一に、本件事案は、一般条項である公序良俗ではなく、労基法 37 条違反の事案として処理しえた点である。本件部分によれば、実質的には割増賃金が支払われていない

³ 中山慈夫「歩合給算定に当たり残業手当等の相当額を控除することの可否—国際自動車事件」ジュリスト 1493 号 109 頁。

のと同じになる以上、割増賃金不支給（労基法 37 条違反）の事案として構成する方が直截かつ簡明であったように思える⁴。Y 側敗訴という点では、公序良俗違反（原審）と構成しても、労基法 37 条違反と構成しても同じであるが、前者（公序良俗違反）による場合、労基法 37 条違反はない（この場合、認容される X の請求の性質は、未払いの歩合給ということになる。）ことになり、X から Y に対する付加金（労基法 114 条）請求が認められる余地がなくなるのに対して、後者（労基法 37 条違反）による場合には、付加金請求認容の余地が生じるという法効果の違いが生じる。

第二に、本件規定が、法内残業や法定外休日労働の割増賃金と労基法 37 条所定の割増賃金をを区別せずに一律に控除していることを理由に、いずれの割増賃金であっても歩合給の算定において控除することは無効とした点である。そもそも法内残業や法定内休日労働については労基法上使用者に割増賃金支払義務が課されておらず、歩合給の算定において控除したとしても、労基法 37 条の趣旨や公序良俗に反するとまではいえないのではないかという疑問があるところである⁵。

第三に、原審は、「揚高が同じである限り、時間外等の労働をしていた場合もしていなかった場合も…支払われる賃金は、全く同じになる」ため、本件部分は労基法 37 条の趣旨及び公序良俗に反し無効としたが、このような理由付けがいささか説得力を欠く点である。そもそも労基法 37 条の割増賃金の支払につき、定額払方式をとる場合も、同法所定の計算方法（同条、労基則 19 条）による額（法所定額）が支払われているか否かのチェックができるよう割増賃金の算定基礎賃金たる通常賃金部分と割増賃金部分が判別できるものとなっていなければならないものの、かかる要件をみだし、かつ法所定額を下回らない限りは、適法と解されている⁶。したがって、一定時間（たとえば 20 時間）分の時間外労働割増賃金を基本給に組み込むなどの定額払制度が採用されている場合、実際の時間外労働時間数が当該時間（20 時間）分に達するまでは時間外労働が全くされなかった場合を含め支払われる賃金の額は同じとなる（時間外労働時間数が 20 時間を超えた時点で超えた時間数に比例した労基法所定の割増賃金の支払が必要となる。）が、このような取扱いが適法と解されている以上、原審の理由付けが説得的であるかは疑問である⁷。むしろ既に述べたように、割増賃金の支払が実質的に行われていないことが本件規則の最も重要な問題点であるから、その点を端的にとらえた構成（労基法 37 条違反）をとることが本件の解決においては適切であったとも思える。

以上の疑問があったからこそ、本判決は原判決を破棄し、差し戻したと考えられる。今後本件は、東京高裁で再審理されるが、そこでは、本件規定によれば、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法 37 条に定める割増賃金に当たる部分とが判別できるか、判別できるとしても本件規定に基づく割増賃金の支払が同条の定める割増賃金の支払といえるか等、労基法 37 条違反の有無が議論されると考えられる。仮に同条違反である場合の法効果の内容を含めて、差し戻審で緻密な検討が行われることに期待したい。

⁴ 梶川敦子「タクシー乗務員の歩合給から残業手当を控除して支給する旨の賃金規定の適法性—国際自動車事件」ジュリスト 1492 号 218 頁同旨。

⁵ 前掲注 3 中山 109 頁同旨。

⁶ 高知県観光事件・最判平成 6 年 6 月 13 日労判 653 号 12 頁。

⁷ 前掲注 4 梶川 218 頁。