

平成 29(受)第 842 号
未払賃金請求控訴、同附帯控訴事件
平成 30 年 7 月 19 日 第一小法廷判決

文責：平井 裕人
監修：上田 淳史

[判決の概要]

基本給と区別して支払われる定額の手当の支払により労働基準法 37 条の割増賃金が支払われたということができないとした控訴審の判断に違法があるとして、控訴審における使用者側敗訴部分を破棄し差戻した事例。

[事案の概要]

本件は、平成 24 年 11 月 10 日に使用者 Y と雇用契約（以下「本件雇用契約」という）を締結した従業員 X が、Y に対し、時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する賃金並びに付加金等の支払を求める事案である。

本件雇用契約上、賃金（月額）基本給は 46 万 1500 円とされ、これとは別に業務手当として 10 万 1000 円支給されることが定められていた。

X は、一審から上記業務手当も割増賃金の基礎となる賃金に含まれるとし、未払割増賃金額から控除できないと主張し、Y は、上記業務手当はいわゆる固定残業代であり割増賃金の基礎には含まれないと主張し争っている。

この争点に関する事実は、以下のとおりである。

- ①本件雇用契約に係る契約書には、賃金について「月額 562,500 円（残業手当含む）」、「給与明細書表示（月額給与 461,500 円 業務手当 101,000 円）」との記載があった。
- ②本件雇用契約に係る採用条件確認書には、「月額給与 461,500」、「業務手当 101,000 みなし時間外手当」、「時間外勤務手当の取り扱いに見込み残業代を含む」、「時間外手当は、みなし残業時間を超えた場合はこの限りではない」との記載があった。
- ③Y の賃金規程には、「業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間手当の代わりとして支給する。」との記載があった。
- ④Y と X 以外の各従業員との間で作成された確認書には、業務手当月額として確定金額の記載があり、また、「業務手当は、固定時間外労働賃金（時間外労働 30 時間分）として毎月支給します。一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給します。」等の記載があった。
- ⑤X に支払われた業務手当は、1 カ月当たりの平均所定労働時間（157.3 時間）を基に算定すると、約 28 時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当する。
- ⑥Y は、タイムカードを用いて従業員の労働時間を管理していたが、タイムカードに打刻されるのは出勤時刻と退勤時刻のみであった。X は、平成 25 年 2 月 3 日以降は、休憩時間に 30 分間業務に従事していたが、これについてはタイムカードによる管理がされ

ていなかった。また、YがXに交付した毎月の給与支給明細書には、時間外労働時間や時給単価を記載する欄があったが、これらの欄はほぼ全ての月において空欄であった。

[判決の要旨]

「労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同条〔労働基準法37条〕に反するものではなく・・・使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、同条の割増賃金の全部又は一部を支払うことができる。」

「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。」

「本件雇用契約に係る契約書及び採用条件確認書並びに・・・〔Yの〕賃金規程において、月々支払われる所定賃金のうち業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていた。また、「〔④記載の〕確認書にも、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのであるから、・・・〔Yの〕賃金体系においては、業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられていたということができる」。さらに、Xに支払われた業務手当は、「1カ月当たりの平均所定労働時間（157.3時間）を基に算定すると、約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するものであり、・・・実際の時間外労働等の状況と大きくかい離するものではない」。これらによれば、「支払われた業務手当は、本件雇用契約において、時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていたと認められるから、上記業務手当の支払をもって、・・・時間外労働等に対する賃金の支払とみることができる」¹。

[解説]

1 定額手当による固定残業代の支払の有効要件

労働基準法37条は、法所定の割増賃金の支払い義務を命ずるにとどまり、同条所定の計算方法を用いることまでは義務付けておらず、一定額の手当を支給する方式により割増賃金を支払うことは禁じられていない（土田道夫『労働契約法』第2版332頁（有斐閣、2016年））。本判決でもこのことは確認されている。

ただし、割増賃金により時間外労働等を抑制しようとする法の趣旨を没却しないよう、固定残業代の支払が認められるためには、次の3つの要件を満たす必要があると解されている（前掲土田332頁、白石哲編『労働関係訴訟の実務』第2版120頁以下（商事法務、2018年））。第1に、割増賃金相当額が法所定の計算方法に基づく割増賃金を満たす必要がある。第2に、手当が割増賃金に代わり得る性格のものと認められることを要する²（対価性の要件）。第3に、割増賃金に相当する部分を明確に区別しておく必要がある（明確区分性の要件）。

¹ []内の標記は、筆者による。

² この要件を第3の要件に含めて考える見解もある（佐々木宗啓ほか『類型別労働関係訴訟の実務』129頁（青林書院、2017年））。

この3つの要件については、判例学説上も争いが無いところであるが、これらの要件のみ充足すれば足りるか（別途満たすべき要件があるか）については争いがある（前掲白石編121頁）。営業手当が割増賃金に該当するかが争点となったアクティリンク事件（東京地判平成24年8月28日労働判例1058号5頁）では、「支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示され、定額残業代によってまかなわれる残業時間数を超えて残業が行われた場合には別途清（ママ）算する旨の合意が存在するか、少なくともそうした取扱いが確立していること（条件②）が必要不可欠である」とした。また、テックジャパン事件（最判平成24年3月8日労判1060号5頁）の櫻井龍子補足意見は、「便宜的に毎月の給与の中にあらかじめ一定時間（例えば10時間分）の残業手当が算入されているものとして給与が支払われている事例もみられるが、その場合は、その旨が雇用契約上も明確にされていなければならないと同時に支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていなければならない」としている。

そのような議論状況の中、控訴審は、「定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその発生の事実を労働者が認識して直ちに支払を請求できる仕組み（発生していない場合には発生していないことを労働者が認識できる仕組み）が備わっており、これらの仕組みが雇用主により誠実に実行されており、基本給と定額残業代の金額のバランスが適切であり、その他法定の時間外手当の不払や長時間労働による健康状態の悪化など労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合に限り、定額残業代の支払を法定の時間外手当の全部又は一部の支払とみなすことができる」と判示した³。そして、上記事実⑥をあげて、本件では要件を満たさないとした。

これに対し、上告審は、控訴審が挙げた事情が認められることは必須のものではないとした。「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断」すれば足りるという。

この判断の違いはどこから生じたか。控訴審は、「いわゆる定額残業代の仕組みは、定額以上の残業代の不払の原因となり、長時間労働による労働者の健康状態の悪化の要因ともなるのであって、安易にこれを認めることは、労働関係法令の趣旨を損なうこととなり適切でない。」としたのに対し、上告審は、労働基準法37条は「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るものと解され」とした。控訴審は、割増賃金により時間外労働等を抑制しようとする法の趣旨をより積極的に捉えようとしているように思われる。

2 対価性の要件の判断基準

本判決で最高裁の立てた規範は、対価性の要件の判断基準に相当するが、この点については従前の裁判例と大きく異なるものではない。裁判例上、対価性の要件該当性判断については、就業規則や労働契約の規定、手当支払いの基準、態様、過去の経過、金額

³ なお、一審は特に要件を加重することはなく、従前の裁判例同様の基準で対価性の要件を検討し、本件業務手当の固定残業代としての有効性を認めた。

等を考慮するものとされてきたところである（菅野他編『判例労働法 2 賃金・労働時間・休暇』47 頁以下小川英郎執筆部分（第一法規、2014 年））。

本判決を見ると、問題となる手当が時間外労働の対価であることが書面上明らかであることが肝要である。のみならず、業務手当の額に相当する時間外労働時間と実際の労働状況とが乖離していないことも重要である。他方、一審は、「社会保険労務士のアドバイスを受けるなどして、みなし時間外手当を取り入れ」た事実をも重視したが、上告審ではかかる事実は考慮されていない。

3 本判決の意義

対価性の要件についての判断方法について明確に示した判例はなかったため⁴、これを示した判例として意義がある。また、定額手当による固定残業代の支払において、控訴審の要求したような、法定の時間外手当の不払や長時間労働による健康状態の悪化など労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がないという要件は必須のものではないことを示した点にも意義がある。

実務的には、従前の裁判例を見ても、会社が従業員に支払う手当の性質を明らかにしておくことが重要であったが、本判例によりその重要性は一層明らかになったといえる。労働契約法 20 条に関する諸判例によっても⁵、手当の性質を明らかにすることの重要性は高まっており、企業はあらためて自社従業員に支払っている手当を精査し、その性質を契約書や就業規則において明らかにする必要がある。

また、本判決により、固定残業代を定額手当で支払う際には、従業員の実際の労働状況を十分考慮したうえでその額を決定する必要がある。

なお、近時職業安定法が改正され⁶、労働者を募集する際は、一定時間分の時間外労働等に対する割増賃金を定額で支払うこととする労働契約を締結する仕組みを採用する場合は、名称のいかんにかかわらず、定額で支払われる割増賃金に係る計算方法（固定残業代の算定の基礎として設定する労働時間数及び金額を明らかにするものに限る。）、固定残業代を除外した基本給の額、固定残業時間を超える労働分についての割増賃金を追加で支払うこと等を書面で明示することが求められている⁷。

以 上

⁴ 水町勇一郎『定額残業代の割増賃金該当性の要件－日本ケミカル事件』ジュリスト 1523 号 5 頁

⁵ 最判平成 30 年 6 月 1 日裁判所時報 1701 号 5 頁

⁶ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>

⁷ 職業安定法 5 条の 3 第 1 項、職業紹介事業者、労働者の募集を行う者、募集受託者、労働者供給事業者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示等に関して適切に対処するための指針（平成十一年労働省告示第百四十一号）