

平成 30 年（受）第 908 号
賃金請求事件
令和 2 年 3 月 30 日 最高裁第一小法廷決定

文責：深津 春乃
監修：泉 篤志

[判決の要旨]

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定めがある賃金規則に基づいてされた残業手当等の支払につき、時間外労働等に伴い発生する残業手当等の額がそのまま歩合給の減額につながり、歩合給が 0 円となることもあるなど判示の事情の下では、これにより労働基準法（以下「労基法」という。）37 条の定める割増賃金が支払われたとはいえない。

[事案の概要]

- (1) Y は、一般旅客自動車運送事業等を目的とする株式会社である。
- (2) Y の就業規則の一部である賃金規則には、Y に勤務するタクシー乗務員の賃金につき、概要以下のとおり定められていた。

基本給	1 万 2500 円／1 乗務（15 時間 30 分）	
サービス手当（タクシーに乗務せずに勤務した場合の賃金）	乗務しないことにつき責任なし：1200 円／時間 乗務しないことにつき責任あり：1000 円／時間	
割増金	深夜手当	$\{ (基本給 + サービス手当) \div (出勤日数 \times 15.5 \text{ 時間}) \} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間} + (対象額 A \div 総労働時間) \times 0.25 \times \text{深夜労働時間}$
	残業手当	$\{ (基本給 + サービス手当) \div (出勤日数 \times 15.5 \text{ 時間}) \} \times 1.25 \times \text{残業時間} + (対象額 A \div 総労働時間) \times 0.25 \times \text{残業時間}$
	公出手当	$\{ (基本給 + サービス手当) \div (出勤日数 \times 15.5 \text{ 時間}) \} \times \text{割増率} \times \text{休日労働時間} + (対象額 A \div 総労働時間) \times \text{割増率} \times \text{休日労働時間}$
歩合給(1)	対象額 A - {割増金（深夜手当 + 残業手当 + 公出手当） + 交通費}	
歩合給(2)	所定内税抜揚高 - 34 万 1000 円 $\times 0.05$	

(※) 対象額 A = (所定内揚高 - 所定内基礎控除額) $\times 0.53$ + (公出揚高 - 公出基礎控除額) $\times 0.62$

(注 1) 所定内基礎控除額：所定就労日の 1 乗務の控除額（平日は原則として 2 万 9000 円、土曜日は 1 万 6300 円、日曜祝日は 1 万 3200 円）に、平日、土曜日及び日曜祝日の各乗務日数を乗じた額

(注 2) 公出基礎控除額：公出（所定乗務日数を超える出勤）の 1 乗務の控除額（平日は原則として 2 万 4100 円、土曜日は 1 万 1300 円、日曜祝日は 8200 円）を用いて、所定内基礎控除額と同様に算出した額とする。

- (3) 上記賃金規則の下では、残業等がなく、割増金が発生しなかった場合には、売上高を基礎として算出した対象額 A がそのまま歩合給として支払われる（例えば、対象額 A が 20 万円とすると、20 万円がそのまま歩合給となる。）が、残業等が発生し、割増金が発生した場合には、売上高が変わらなければ、歩合給が減ることになる（上記の例では、残業手当等が 5 万円の場合、歩合給は 15 万円となる。）。また、Y では、対象額 A から割増金及び交通費を控除した金額がマイナスになる場合には、歩合給(1)の支給額を 0 円とする取扱いがされていた。
- (4) X らは、平成 22 年 2 月から同 24 年 2 月までの間、乗務員として勤務し、Y は上記賃金規則の定めにより、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。
- (5) X らは、歩合給(1)の定めは無効であると主張し、控除された残業手当等に相当する賃金等の支払を求めて提訴した。

[裁判の経過等]

- (1) 差戻前一審（東京地判平成 27 年 1 月 28 日：X らの請求一部認容）
- (2) 差戻前控訴審（東京高判平成 27 年 7 月 16 日：1 審の結論維持）
歩合給(1)の定めは労基法 37 条の趣旨に反し、公序良俗に反するものとして無効。
- (3) 第一上告審（最三小判平成 29 年 2 月 28 日：差戻）
歩合給(1)の定めが当然に労基法 37 条に反するとはいえない。通常の労働時間の賃金と割増賃金との判別の可否や労基法 37 条等により算定された額を下回らないか否かを判断すべき。
- (4) 差戻後控訴審（東京高判平成 30 年 2 月 15 日：X らの請求を棄却）
 - ① 歩合給(1)の定めが公序良俗に違反するとはいえない。
 - ② 労基法上、通常の労働時間の賃金の定め方は規定されていないところ、歩合給(1)の定めは、揚高の一定割合を基礎として割増金相当額を控除費目として合理的な利潤を確保するとともに、賃金面において、乗務員に対して労働効率化への動機付けを行うことで、非効率的な時間外労働を抑止し、効率的な営業活動を奨励しようとするものであり、Y の乗務員の約 95%が加入する労働組合との協定に基づくものでもあるため、合理性を認めることができる。
 - ③ Y の賃金規則に定められた賃金のうち、基本給、服務手当及び歩合給の部分が、通常の労働時間の賃金に当たる部分となり、割増金を構成する深夜手当、残業手当及び公出手当が、労基法 37 条の定める割増賃金に当たる部分（ただし、残業手当の対象となる法内時間外労働の部分と、公出手当の対象となる法定外休日労働の部分は、労基法 37 条の定める割増賃金には当たらない。）に該当することになるため、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法 37 条の定める割増賃金に当たる部分とが明確に区分されて定められているといえることができる。
 - ④ 労基法施行規則 19 条 1 項 6 号により、出来高払制賃金についての通常の労働時間の賃金の計算額とされる「出来高払制…によって計算された賃金の総額」に該当するのは割増金控除後の歩合給(1)であり、割増賃金として支払われる金額の計

算の基礎となるのは、割増金控除前の対象額 A であるから、割増賃金の額が労基法 37 条所定の方法により算定した割増賃金の金額を下回ることではない。

- ⑤ したがって、X らに支払われるべき未払賃金があるとは認められない。

(5) 本判決（差戻）

- ① 労基法 37 条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行おうとする趣旨によるものであると解される。
- ② 歩合給は、出来高払制の賃金、すなわち、揚高に一定の比率を乗ずることなどにより、揚高から一定の経費や使用者の留保分に相当する額を差し引いたものを労働者に分配する賃金であると解されるところ、割増金が時間外労働等に対する対価として支払われるものであるとすれば、割増金の額がそのまま歩合給(1)の減額につながるという仕組みは、当該揚高を得るに当たり生ずる割増賃金をその経費とみたと、その全額をタクシー乗務員に負担させているに等しいものであって、労基法 37 条の趣旨に沿うものとはいえない。また、割増金の額が大きくなり歩合給(1)が 0 円となる場合には、出来高払制の賃金部分について、割増金のみが支払われることとなること、この場合における割増金を時間外労働等に対する対価とみるとすれば、出来高払制の賃金部分につき通常の労働時間の賃金に当たる部分はなく、全てが割増賃金であることとなるが、これは、法定の労働時間を超えた労働に対する割増分として支払われるという労基法 37 条の定める割増賃金の本質から逸脱したものといわざるを得ない。
- ③ 結局、上記の仕組みは、その実質において、出来高払制の下で元来は歩合給(1)として支払うことが予定されている賃金を、時間外労働等がある場合には、その一部につき名目のみを割増金に置き換えて支払うこととするものというべきである（このことは、歩合給対応部分の割増金のほか、同じく対象額 A から控除される基本給対応部分の割増金についても同様である。）。そうすると、Y の賃金規則における割増金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われるものが含まれているとしても、通常の労働時間の賃金である歩合給(1)として支払われるべき部分を相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。そして、割増金として支払われる賃金のうちどの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかは明らかでないから、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法 37 条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することはできないこととなる。
- ④ したがって、Y の X らに対する割増金の支払により、労基法 37 条の定める割増賃金が支払われたということとはできない。
- ⑤ そうすると、本件においては、上記のとおり対象額 A から控除された割増金は、割増賃金に当たらず、通常の労働時間の賃金に当たるものとして、労基法 37 条等に定められた方法により X らに支払われるべき割増賃金の額を算定すべきである。

〔解説〕

1 労基法 37 条の割増賃金

歩合給制の場合においても、労基法 37 条に定める割増賃金が支払われる必要があるところ（歩合給制の場合には、労基法施行規則第 19 条 1 項 6 号の金額を基礎として割増賃金を算定することとされている。）、労基法 37 条に適合した割増賃金の定めであるためには、①「通常の労働時間の賃金」と割増賃金の部分が明確に区分され（判別可能性）、かつ、②割増賃金の額が労基法 37 条所定の計算方法によって算定された金額を下回ってはならない（金額適格性）（最判平成 6 年 6 月 13 日集民 172 号 673 頁、最判平成 24 年 3 月 8 日集民 240 号 121 頁等）。

判別可能性がない場合には、歩合給を算定基礎として算出された割増賃金の支払が義務付けられることとなり、金額適格性がない場合には、その差額分の支払が義務付けられる。

《条文》

労基法 37 条

使用者が、第 33 条又は前条第 1 項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が 1 箇月について 60 時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の 5 割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

労基法施行規則第 19 条

法第 37 条第 1 項の規定による通常の労働時間又は通常の労働日の賃金の計算額は、次の各号の金額に法第 33 条若しくは法第 36 条第 1 項の規定によって延長した労働時間数若しくは休日の労働時間数又は午後 10 時から午前 5 時（厚生労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後 11 時から午前 6 時）までの労働時間数を乗じた金額とする。

六 出来高払制その他の請負制によって定められた賃金については、その賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間、以下同じ）において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における、総労働時間数で除した金額

2 本判決の意義等

本判決は、時間外労働に対する対価として、形式的に深夜手当等が支払われることになっていたとしても、実質的にみて、割増賃金が支払われたといえる仕組みとなっていないければ、労基法の基準を満たさないと判断した点に意義がある。

労基法 37 条の趣旨（使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行うこと）を踏まえれば、通常の労働時間の賃金として支払われるべき賃金を、形式に割増賃金という名目に置き換えて支払うこととしていた Y の賃金制度は違法であるという

結論が導かれるのが自然であると考えられる。

一方で、差戻後控訴審は、労基法 37 条の趣旨を特に考慮せず、労基法は「通常の労働時間の賃金」の定め方を特に規定していないと述べて「通常の労働時間の賃金」を歩合給(1)と解し、かかる解釈を前提に、判別可能性及び金額適格性を認めているが、かかる結論に至ったのは、第一上告審の判断が、いかなる結論を想定しているのかが明確ではなかったことも一因であると考えられる（すなわち、差戻後控訴審は、第一上告審を、Y の賃金規則を適法であることを想定した判決であったと捉え、これに沿った判断を行った可能性がある。）。確かに、「通常の労働時間の賃金」について明確な定義はないようであり¹、割増賃金を除いた金額である歩合給(1)を「通常の労働時間の賃金」と解釈することも理論的には成り立ち得るようにも思われるが²、かかる差戻後控訴審の判断に対しては、学説からは、「通常の労働時間の賃金」とは、法定労働時間内の労働に対して支払われる賃金であるとの批判がされていた³。

本判決は、「対象額 A から控除された割増金は、割増賃金に当たらず、通常の労働時間の賃金に当たるものとして、…割増賃金の額を算定すべきである」としていることからすると、本判決は、上記学説の批判を受け止めたものと理解することも可能である。

もっとも、本判決は、「通常の労働時間の賃金」を定義付けしているわけではなく、「本件賃金規則における割増金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われるものが含まれているとしても」として、割増賃金が含まれている可能性を留保していることからしても、「通常の労働時間の賃金」をどのように解すべきかという点については、本判決により明らかになったとはいえないように思われる。

3 本判決の意義及び実務上の影響

本判決は、上記 2 のとおり、実質的にみて、割増賃金が支払われたといえる仕組みとなっていなければ、労基法の基準を満たさないと判断したところ、実質的に割増賃金が支払われたといえるためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分（通常は歩合給そのものがこれに当たるものと考えられる）を基礎として算定された割増賃金が支払われているといえることが必要となると考えられる。

したがって、少なくとも同様の歩合給制を導入している会社においては、見直しが必要となるし、また、同じ仕組みでなくとも、歩合給を基礎として適正に算定された割増賃金が支給されることとなっているかについて、念のため確認することが望ましい（なお、同様の歩合給制を採用していた同業他社は差戻前控訴審の判決を受けて制度を改めているようであり、本判決による大きな混乱は生じないものと思われる。）。

¹ 行政解釈では「通常の労働時間の賃金」とは、「割増賃金を支払うべき労働（時間外、休日、又は深夜の労働）が深夜でない所定労働時間中に行われた場合に支払われる賃金である」とされる一方で、所定労働時間を超え法定労働時間に至るまでの所定時間外労働に対する手当は通常の労働時間の賃金に含まれないとも解されている（厚生労働省労働基準局編『平成 22 年版労働基準法 上—労働法コンメンタール 3—』511～512 頁（労務行政、2011））。

² 橋本陽子「判批」ジュリ 1546 号 4 頁も同旨。

³ 水町雄一郎「判批」ジュリ 1519 号 5 頁。竹内（奥野）寿「判批」ジュリ 1509 号 117 頁、両角道代・平成 29 年度重判解（ジュリ 1518 号）221 頁等も同旨。

なお、企業側からすると、差戻後控訴審が指摘するような、労働効率性を促進する観点から、売上が同じである場合の時間外労働の対価は抑えたいという意向も理解できないものではないが、少なくとも歩合給(1)の定めのような方法で労働効率性を促進することは許されないこととなる。一定の工夫を行って、労働効率性を促進するような賃金規則の定めを設けることが可能であるかについては、今後さらなる議論の蓄積が期待される⁴。

⁴ なお、本判決の前のものであるが、菅野和夫『労働法〔第12版〕』523頁（弘文堂、2019）は、差戻後控訴審の判断について、判別可能性があるかは疑問であるとしつつ、「乗務の効率性を確保するためには、既に確定している過去の一定期間の平均割増賃金額を控除するなど、区別の明確性を確保する方法は工夫できる」と指摘している。