



岩田合同法律事務所

監修：弁護士 青木 晋治

文責：弁護士 武田 敦

## 【判決要旨】

使用者が、変更後の就業規則等に基づく新たな賃金体系の下で、日々の業務内容等に応じて決定される月ごとの賃金総額から基本給等の額を差し引いた額を割増賃金の額とした上で、そのうち基本給等を通常の労働時間の賃金として労働基準法 37 条並びに政令及び厚生労働省令の関係規定（以下「労働基準法 37 条等」という。）に定められた方法により算定した額を残業手当等の額とし、上記割増賃金の額から残業手当等の額を差し引いた額を調整手当の額としていた場合において、本判決判示の事情の下においては、残業手当等の支払により同条の割増賃金が支払われたものとはいえない旨判示した。

## 【事案の概要等】

### 1 事案の概要

本件は、Y に雇用され、トラック運転手として勤務していた X が、Y に対し、時間外労働、休日労働及び深夜労働（以下「時間外労働等」という。）に対する賃金等の支払を求めた事案である。

### 2 事実関係等の概要

(1) X は、平成 24 年 2 月頃、一般貨物自動車運送事業等を営む Y との間で雇用契約を締結したが、契約書は作成されなかった。なお、上記雇用契約は、平成 29 年 12 月 25 日をもって終了した。

Yにおいては、上記雇用契約締結当時、就業規則の定めにかかわらず、日々の業務内容等に  
応じて月ごとの賃金総額を決定した上で、その賃金総額から基本給と基本歩合給を差し引いた  
額を時間外手当とするとの賃金体系（以下「旧給与体系」という。）が採用されていた。

(2) Yは、平成27年5月、熊本労働基準監督署から適正な労働時間の管理を行うよう指導  
を受けたことを契機として、就業規則を変更した（以下、この変更後の就業規則を「平成  
27年就業規則」という。）。平成27年就業規則等に基づく新たな賃金体系（以下「新給与  
体系」という。）の主な内容は、次のとおりである。

ア 基本給は、本人の経験、年齢、技能等を考慮して各人別に決定した額を支給する。

イ 基本歩合給は、運転手に対し1日500円とし、実出勤した日数分を支給する。

ウ 勤続手当は、出勤1日につき、勤続年数に応じて200～1000円を支給する。

エ 残業手当、深夜割増手当及び休日割増手当（以下「本件時間外手当」という。）並びに  
調整手当から成る割増賃金（以下「本件割増賃金」という。）を支給する。このうち本件  
時間外手当の額は、基本給、基本歩合給、勤続手当等（以下「基本給等」という。）を通  
常の労働時間の賃金として、労働基準法37条等に定められた方法により算定した額で  
あり、調整手当の額は、本件割増賃金の総額から本件時間外手当の額を差し引いた額で  
ある。本件割増賃金の総額の算定方法は平成27年就業規則に明記されていないものの、  
上記総額は、旧給与体系と同様の方法により業務内容等に応じて決定される月ごとの賃  
金総額から基本給等の合計額を差し引いたものである<sup>1</sup>。

(3) 新給与体系の下において、Xを含むYの労働者の総労働時間やこれらの者に現に支払わ  
れた賃金総額は、旧給与体系の下におけるものとほとんど変わらなかったが、旧給与体系  
に比して基本給が増額された一方で基本歩合給が大幅に減額され、上記のとおり新たに調  
整手当が導入されることとなった。Yは、新給与体系の導入に当たり、Xを含む労働者  
に対し、基本給の増額や調整手当の導入等につき一応の説明をしたところ、特に異論は出な  
かった。

(4) Yにおいては、平成27年12月からデジタルタコグラフを用いた労働時間の管理がされ  
るようになったところ、同月から同29年12月までの期間のうちXの勤務日がほとんどな  
かった期間を除く19か月を通じ、1か月当たりの時間外労働等の時間は平均80時間弱で  
あった。

平成27年12月から同29年12月までの期間におけるYからXに対する賃金の支給状  
況は、上記19か月間を通じ、基本給の支給額は月額12万円、本件時間外手当の支給額は  
合計約170万円、調整手当の支給額は合計約203万円であった。

(5) 第一審<sup>2</sup>は、調整手当は、通常の労働時間の賃金に含まれ、労働基準法37条の割増賃金  
の既払額に該当しないが、本件時間外手当は、通常の労働時間の賃金には含まれず、同条  
の割増賃金の既払額に該当するなどとした上で、Xの請求を一部認容し、YにXに対する

<sup>1</sup> 賃金総額から基本給等の合計額を差し引いた額が本件割増賃金であり、本件割増賃金は本件時間外手  
当と調整手当とに分かれる。

<sup>2</sup> 第一審（熊本地方裁判所判決令和3年7月13日・労働判例1284号27頁）

割増賃金未払額等の支払を命じたところ、X・Y双方が控訴した。

(6) Yは、原審<sup>3</sup>の口頭弁論終結前に、Xに対し、第一審判決が認容した賃金額の全部を支払った。

(7) 原審は、概ね以下のとおり説示しつつ、上記(6)の弁済により賃金の未払はなくなったなどとして、Xの請求を棄却した。

本件割増賃金のうち調整手当については、時間外労働等の時間数に応じて支給されていたものではないこと等から、時間外労働等の対価として支払われるものとはいえず、そ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とはできない。

他方、本件時間外手当については、平成 27 年就業規則の定めに基づき基本給とは別途支給され、金額の計算自体は可能である以上、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の割増賃金に当たる部分とを判別することができる上、新給与体系の導入に当たり、Yから労働者に対し、本件時間外手当や本件割増賃金についての一応の説明があったと考えられること等も考慮すると、時間外労働等の対価として支払われるものと認められるから、その支払により同条の割増賃金が支払われたということができる。

その後、Xが上告した。

## 【本判決の要旨】

### 1 判断枠組み（鍵括弧部分は判決文引用部分。なお、下線は筆者による。）

「労働基準法 37 条は、労働基準法 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、使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、上記方法以外の方法により算定された手当を時間外労働等に対する対価として支払うことにより、同条の割増賃金を支払うことができる。そして、使用者が労働者に対して同条の割増賃金を支払ったものといえるためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある。

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等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諸般の事情を考慮して判断すべきである。その判断に際しては、労働基準法 37 条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえた上で、当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならないというべきである（以上につき、最高裁平成 29 年（受）第 842 号同 30 年 7 月 19 日第一小法廷判決・裁判集民事 259 号 77 頁、最高裁同年（受）第 908 号令和 2 年 3 月 30 日第一小法廷判決・民集 74 巻 3 号 549 頁等参照）。」

<sup>3</sup> 原審（福岡高等裁判所判決令和 4 年 1 月 21 日・労働判例 1284 号 23 頁）

## 2 当てはめ

- (1) 新給与体系の下においては、時間外労働等の有無やその多寡とは直接関係なく決定される本件割増賃金の総額のうち、基本給等を通常の労働時間の賃金として労働基準法 37 条等に定められた方法により算定された額が本件時間外手当の額となり、その余の額が調整手当の額となるから、本件時間外手当と調整手当とは、前者の額が定まることにより当然に後者の額が定まるという関係にあり、両者が区別されていることについては、本件割増賃金の内訳として計算上区別された数額に、それぞれ名称が付されているという以上の意味を見出すことができない。

そうすると、本件時間外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ものといえるか否かを検討するに当たっては、本件時間外手当と調整手当から成る本件割増賃金が、全体とし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るか否かを問題とすべきである。

- (2) Y は、新給与体系を導入するに当たり、賃金総額の算定については従前の取扱いを継続する一方で、旧給与体系の下における基本歩合給の相当部分を新たに調整手当として支給するものとした結果、基本給等のみが通常の労働時間の賃金であり本件割増賃金は時間外労働等に対する対価として支払われるものと仮定すると、X に係る通常の労働時間の賃金の額は、1 時間当たり平均約 840 円となり、旧給与体系の下における水準（1 時間当たり平均 1300～1400 円程度<sup>4</sup>）から大きく減少することになる。

また、X については、1 か月当たりの時間外労働等は平均 80 時間弱であるところ、これを前提として算定される本件時間外手当（合計約 170 万円）を上回る水準の調整手当（合計約 203 万円）が支払われていることからすれば、本件割増賃金が時間外労働等に対する対価として支払われるものと仮定すると、実際の勤務状況に照らして想定しがたい程度の長時間の時間外労働等を見込んだ過大な割増賃金が支払われる賃金体系が導入されたことになる。

さらに、新給与体系の導入に当たり、Y から X を含む労働者に対しては、基本給の増額や調整手当の導入等に関する一応の説明がされたにとどまり、基本歩合給の相当部分を調整手当として支給するものとされたことに伴い上記のような変化が生ずることについて、十分な説明がされたともうかがわれない。

- (3) 以上によれば、新給与体系は、その実質において、時間外労働等の有無やその多寡とは直接関係なく決定される賃金総額を超えて労働基準法 37 条の割増賃金が生じないようにすべく、旧給与体系の下においては通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払うことを内容とする賃金体系であるというべきである。

そうすると、本件割増賃金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われて

<sup>4</sup> 当該金額は、旧給与体系の下における通常の労働時間の賃金を基本給及び基本歩合給のみと考えた場合の金額であり、これは新給与体系における基本給等（基本給、基本歩合給、勤続手当等）及び調整手当の合計に相当する金額と大きく変わらない水準であった。

いるものを含むとしても、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。

そして、本件事実関係等を総合しても、本件割増賃金のうちの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかが明確になっているといった事情もうかがわれぬ以上、本件割増賃金につき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法 37 条の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になるから、YのXに対する本件割増賃金の支払により、同条の割増賃金が支払われたものということとはできない。

## 【解説】

### 1 労働基準法 37 条の割増賃金

使用者は、労働基準法上の時間外労働や休日労働をさせた場合には、通常の労働時間又は労働日の賃金の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内で政令の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（労働基準法 37 条 1 項本文）、これが月 60 時間を超えた場合その部分については通常の労働時間の賃金の 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（同項ただし書）。

労働基準法 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するとともに、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ている。

割増賃金の算定方法は、労働基準法 37 条等に定められているところ、同条は、同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るものと解され、使用者が、労働契約に基づき、上記方法以外の方法により算定される手当を時間外労働等に対する対価として支払うこと自体が直ちに同条に反するものではないと解される。<sup>5</sup>

そして、判例<sup>6</sup>は、使用者が、同条の割増賃金を支払ったものといえるためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができ（「判別」要件）、かつ、割増賃金に当たる部分が同条等に定められた方法により算定された額以上でなければならない（「割増賃金額」要件）、ある手当が「割増賃金に当たる部分」といえるためには、時間外労働等の対価として支払われたものであること（「対価性」要件）が必要であるとしている。<sup>7</sup>

本判決も同様の理解に立つものと考えられ、従前の判例を引用した上で、前記【本判決の要旨】のとおり判断枠組みを示している。

<sup>5</sup> 岩佐圭祐『いわゆる「固定残業代」の有効性をめぐる諸問題』判例タイムズ 1509 号 39 頁参照

<sup>6</sup> 日本ケミカル事件（最高裁平成 30 年 7 月 19 日第一小法廷判決・裁判集民事 259 号 77 頁）、国際自動車第二次上告審判決（最高裁令和 2 年 3 月 30 日第一小法廷判決・民集 74 卷 3 号 549 頁）等

<sup>7</sup> 水町勇一郎『詳解 労働法（第 3 版）』736～739 頁（東京大学出版,2023）

## 2 本判決の意義

本判決は、従前の判例の判断枠組みに基づき本件事実関係に即した事例判断を示したものであり、判断枠組みへの具体的な当てはめが参考になると考えられる。

本判決は、同様の判断枠組みに基づいて判断した原審とは結論を異にしているところ、原審は、本件時間外手当と調整手当とで別々に「判別」要件ないし「対価性」要件を検討したが、本判決は、本件時間外手当と調整手当から成る本件割増賃金の全体を一体としてみた上で、「判別」要件ないし「対価性」要件を検討している。

本判決は、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の判断に際して、「労働基準法 37 条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえた上で、当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならない」と示しているところ、「本件時間外手当と調整手当とは、前者の額が定まることにより当然に後者の額が定まるという関係にあり、両者が区別されていることについては、本件割増賃金の内訳として計算上区別された数額に、それぞれ名称が付されているという以上の意味を見出すことができ」ないとして手当の名称にとらわれず、賃金体系全体における本件時間外手当と調整手当の位置付けに留意した検討をしている。

また、本件の新給与体系は、いわゆる固定残業代制度を導入した上で、時間外労働が増加しても実態として賃金総額が増加しないような賃金体系となっていたところ、本判決では、このような賃金体系においては、割増賃金として支払われた手当が労働基準法 37 条の割増賃金として支払われたものとは認められないと判断されている。

実務上、固定残業代制度の導入を検討するに際しては、時間外労働が増加しても実態として賃金総額が増加しないような賃金体系の場合、割増賃金として支払われた手当が労働基準法 37 条の割増賃金として支払われたとは認められない可能性があること、労働者が雇用契約に基づいて行った時間外労働の総時間に対して労働基準法 37 条等に定められた方法により算定された額が、固定残業代を超過する場合には、使用者は超過分を労働者に対して支払わなければならないことに留意する必要がある。

【監修】



青木 晋治 （弁護士）

Tel: 03-3214-6241

E-mail: [saoki@iwatagodo.com](mailto:saoki@iwatagodo.com)

慶應義塾大学法科大学院修了、2008年弁護士登録。  
訴訟・紛争解決、危機管理、ジェネラルコーポレート、  
株主総会対応を得意とする。

【文責】



武田 敦 （弁護士）

Email: [atsushi.takeda@iwatagodo.com](mailto:atsushi.takeda@iwatagodo.com)

明治大学法科大学院修了。2018年12月検事任官。大阪地方  
検察庁、新潟地方検察庁、横浜地方検察庁、東京地方検察庁  
勤務を経て、2024年4月より「判事補及び検事の弁護士職  
務経験に関する法律」に基づき弁護士登録。

### 岩田合同法律事務所

1902年（明治35年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。日本人弁護士約100名が所属するほか、日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国弁護士経験を有する米国人コンサルタント等も所属し、特別顧問として、元金融庁長官中島淳一氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング 15階  
岩田合同法律事務所 広報： [newsmail@iwatagodo.com](mailto:newsmail@iwatagodo.com)

※本ニューズメールは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があり、また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。