



弁護士 向井 蘭

狩野・岡・向井法律事務所

東京都千代田区麹町4-2-6第二泉商事ビル8階

Vol.64

★定額残業代に対する逆風(1)

この労務ネットニュースでも紹介しました櫻井裁判官補足意見(平成24年3月8日)の影響があるのか分かりませんが、定額残業代に厳しい裁判例が相次いでいます。これまでの定額残業代に関する裁判例は、就業規則が整備されていなかった事案がほとんどでしたが、下記に紹介する裁判例はいずれも就業規則、契約書はきちんと整備され定額残業代を盛り込んでいます。就業規則、契約書を整備しても実態や運用によっては定額残業代が否認されるのです。

本号では判決文を紹介し、次号からは内容について解説をしたいと思います。

1 アクティリンク事件

アクティリンク事件(東京地裁平成24年8月28日民事11部判決 労働判例1058号)は、営業手当を月30時間分に相当する時間外労働割増賃金として支払っていた事案ですが、以下の理由から営業手当を定額残業代として認めませんでした。実際の残業代と定額残業代との差額を精算しようとする姿勢を厳しく批判しています。営業手当の固定残業代としての性格も否定します。

「しかし、このような他の手当を名目としたいわゆる定額残業代の支払が許されるためには、

[1] 実質的に見て、当該手当が時間外労働の対価としての性格を有していること(条件[1])は勿論、[2] 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いうべきである。

(イ) これを本件についてみるに、証拠(甲28, 原告ら本人, 被告代表者本人)によれば、営業手当は、売買事業部の従業員が顧客と面談する際にかかる諸経費をまかなう趣旨を含んでいたこと、被告では業務部の従業員も時間外労働に従事しているにもかかわらず、業務部の従業員に営業手当は支払われておらず、これと同趣旨の別の手当が支払われているわけでもないこと等の事実を認めることができる。これらの事実にかんがみれば、営業手当は、営業活動に伴う経費の補充または売買事業部の従業員に対する一種のインセンティブとして支給されていたものとみるのが相当であり、実質的な時間外労働の対価としての性格を有していると認めることはできない。

(ウ) また、条件[2]についても念のため検討すると、証拠(乙2, 3, 7)によれば、本件請求期間内のほとんどの月において原告らの就業日数は月25日とされているところ、就業日数が月25日であれば、1週当たりの就業日数が6日になる週が少なくとも2週あることとなり、1週当たり40時間を超える時間外労働の合計は少なくとも月16時間(8時間×1日×2週)に達することになる。また、被告の主張(前記第2の4(3))を前提としても、原告らの所属する売買事業部(所定終業時刻は午後7時30分)では、月の後半の2週間は午後9時まで、それ以外の日は午後8時まで就労していたというのであるから、毎月、少なくとも20時間程度(0.5時間×10日+1.5時間×10日)の時間外労働が発生していることになる。残業代の対象となる1か月の時間外労働の時間は、1週間に40時間を超えまたは1日に8時間を超えて労働した時間の合計であるか

ら、上記にかんがみれば、原告らについて、本件賃金規程13条に基づく支給額(30時間分)との差額の清算を要する月が相当程度存在したことになるが、本件全証拠を検討しても、被告が原告らに対して上記差額の精算を行った形跡を認めることはできない。

(エ)以上によれば、本件における営業手当は、上記条件〔1〕及び〔2〕のいずれも満たさないことが明らかであるから、本件賃金規程13条の存在のみによってこれを定額残業代とみなすことはできない。したがって、営業手当は、営業活動に伴う経費の補充または売買事業部の従業員に対する一種のインセンティブとして、労基法37条1項にいう「通常の労働時間又は労働日の賃金」に該当するというべきである。」

2 ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件

ザ・ウィンザーホテルズインターナショナル事件(札幌高裁平成24年10月19日判決労働判例1064号)はもっと定額残業代に対し厳しい判決です。調理人、パティシエである従業員に職務手当を月95時間分に相当する時間外労働割増賃金として支払っていた事案ですが、45時間の定額残業代についての合意があったと認定し、職務手当を45時間相当額の定額残業代としてしか認めませんでした。

「控訴人は、本件職務手当が95時間の時間外労働に対する対価であるとしていながら、95時間を超える残業が生じても、これに対して全く時間外賃金を支払っていない。すなわち、本件職務手当が支払われるようになって以降、95時間を超える通常残業が生じた月は7か月(平成19年7月、9月、10月、11月、平成20年1月、2月、5月各支払分)あったにもかかわらず、時間外賃金は一度も支払われず(深夜勤務に対する25パーセントの割増賃金だけが一部支払われたにすぎない。)、被控訴人

も、本件職務手当以外に時間外賃金が支払われるとは考えていなかったというのである(原審における被控訴人本人)。

上記のような事情からすれば、本件職務手当が95時間分の時間外賃金として合意され、あるいはその旨の就業規則の定めがされたとは認め難く、むしろ、被控訴人と控訴人との間の定額時間外賃金に関する合意(本件職務手当の受給に関する合意)は、時間外労働が何時間発生したとしても定額時間外賃金以外には時間外賃金を支払わないという趣旨で定額時間外賃金を受給する旨の合意(以下、この合意を「無制限な定額時間外賃金に関する合意」という。)であったものと解される。

これに対し、控訴人は、時間外賃金が支払われなかったのは被控訴人が所定の手続をとらなかったからであると主張し、これは、控訴人としては、所定の手続さえとられれば時間外賃金を支払ったという趣旨の主張に解されるが、前記のとおり、本件職務手当が支払われるようになってから7か月もそのような機会があったにもかかわらず、被控訴人に対し、一度として請求の意思を確認したりしていないこと(弁論の全趣旨)に照らし、たやすく採用することができない。

(4)このような無制限な定額時間外賃金に関する合意は、強行法規たる労基法37条以下の規定の適用を潜脱する違法なものであるから、これを全部無効であるとした上で、定額時間外賃金(本件職務手当)の全額を基礎賃金に算入して時間外賃金を計算することも考えられる。

しかしながら、ある合意が強行法規に反しているとしても、当該合意が強行法規に抵触しない意味内容に解することが可能であり、かつ、そのように解することが当事者の合理的意思に合致する場合には、そのように限定解釈するのが相当であって、強行法規に反する合意を直ちに全面的に無効なものとして解するのは相当でない。

したがって、本件職務手当の受給に関する合

意は、一定時間の残業に対する時間外賃金を定額時間外賃金の形で支払う旨の合意であると解釈するのが相当である。

そこで、以下、この見地から、本件職務手当が何時間分の時間外賃金として合意されたと認めるべきかを検討する。

(5) 定額の時間外賃金が合意されると、その支払がされる分の時間外労働を使用者から要求された場合、労働者は、これを拒否すると賃金の支払が約束されている労働を拒否することになるから、法的な義務として時間外労働をせざるを得ないと考えられる。

すなわち、定額時間外賃金の合意は、時間外労働をすべき私法上の義務（使用者からみれば権利）を定める合意を含むものといえることができる（実際に、控訴人の労務管理に携わる人物が、本件職務手当の支給が時間外労働の義務を発生させると認識していたことは、前記認定の事実経過（第4の2（9））からもうかがうことができる。）。

ところで、具体的な時間外労働義務は、労基法36条所定の協定（三六協定）によって当然に発生するのではなく（三六協定は時間外労働をさせることに関する刑事責任が免責されるという法的効果をもたらすにすぎない。）、就業規則の定めや合意によって、労基法36条の基準の範囲内で、かつ、合意内容が合理的なものと認められる場合に限り、法的義務として発生するものと解されるところ（その範囲を超える時間外労働は、法的には、義務の履行としてではなく、任意の履行として行われるにすぎないということになる。）、労基法36条は、〔1〕時間外労働の例外性・臨時性、〔2〕仕事と生活の調和、〔3〕業務の柔軟な運営の要請を考慮して、一定の範囲で時間外労働を適法なものとし、時間外労働の内容を合理的なものにしようとする規定であるから、その趣旨は就業規則や労働契約の解釈指針とすべきである。

そうすると、本件職務手当の受給合意につい

て、これを、労基法36条の上限として周知されている月45時間（昭和57年労働省告示第69号・平成4年労働省告示第72号により示されたもの）を超えて具体的な時間外労働義務を発生させるものと解釈するのは相当でない。

この点、本件職務手当が95時間分の時間外賃金であると解釈すると、本件職務手当の受給を合意した被控訴人は95時間の時間外労働義務を負うことになるものと解されるが、このような長時間の時間外労働を義務付けることは、使用者の業務運営に配慮しながらも労働者の生活と仕事を調和させようとする労基法36条の規定を無意味なものとするばかりでなく、安全配慮義務に違反し、公序良俗に反するおそれさえあるというべきである（月45時間以上の時間外労働の長期継続が健康を害するおそれがあることを指摘する厚生労働省労働基準局長の都道府県労働局長宛の平成13年12月12日付け通達一基発第1063号参照）。

したがって、本件職務手当が95時間分の時間外賃金として合意されていると解釈することはできない。

(6) 以上のとおりであるから、本件職務手当は、45時間分の通常残業の対価として合意され、そのようなものとして支払われたものと認めるのが相当であり、月45時間を超えてされた通常残業及び深夜残業に対しては、別途、就業規則や法令の定めに従って計算した時間外賃金が支払われなければならない。以上の認定判断に反する当事者の主張は採用の限りではない。」

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982

E-mail : mukai@kanou-law.com

HP : <http://www.labor-management.net/>