



## Vol.84

弁護士 向井 蘭  
狩野・岡・向井法律事務所

### ★可愛げの無い定額残業代制度

平成26年11月26日東京高裁判決を御紹介致します。

定額残業代の有効性が問題になった事案です。簡単に事案を申し上げますと、会社が、原告の入社後賃金規程を改定し、基本給の一部、住宅手当、配偶者手当、資格手当を営業手当として統合し、営業手当をいわゆる残業代として支払う旨規定し、運用していた事案です。その後、賃金規程改定後7年が経過した後、元従業員である原告が未払残業代を請求してきました。

本件では、紙面の都合で触れることはできませんが、様々な争点がありました。

裁判所は、通常、これらの争点を一つ一つ判断するのですが、本件判決では、これらの争点を個別に検討することなく事案の本質について判断しています。

「(2) 本件給与辞令には、「基本本給 18万5000円」、「営業手当 12万5000円」との記載があるほか、営業手当の内訳として「時間外勤務手当 8万2000円」、「休日出勤手当 2万5000円」、「深夜勤務手当 1万8000円」の記載があり、この記載に基づけば、本件営業手当が、時間外、休日、深夜の各勤務手当、すなわち割増賃金の対価としての性格を有すると評価できなくもない。

(3) しかし、(1)の期間における控訴人の

1月の平均所定労働時間が173時間前後で、これに対する基本給が月額24～25万円であることは前提事実(2)、(6)のとおりであるところ、これを前提に、月17万5000円～18万5000円の営業手当全額が時間外勤務との対価関係にあるものと仮定して、月当たりの時間外労働時間を算出(基本給24万5000円、営業手当18万円、所定労働時間173時間として算出)すると、下記計算式のとおりとなり、この計算結果に照らすと、上記営業手当はおおむね100時間の時間外労働に対する割増賃金の額に相当することとなる。

(計算式)

$(18万円 \div 1.25) \div (24万5000円 \div 173時間) \approx 101時間$

労基法32条は、労働者の労働時間の制限を定め、同法36条は、36協定が締結されている場合に例外的にその協定に従って労働時間の延長等を行うことができることを定め、36協定における労働時間の上限は、平成10年12月28日労働省告示第154号(36協定の延長限度時間に関する基準)において、月45時間と定められている。

100時間という長時間の時間外労働を恒常的に行わせることが上記法令の趣旨に反するものであることは明らかであるから、法令の趣旨に反する恒常的な長

時間労働を是認する趣旨で、控訴人・被控訴人間の労働契約において本件営業手当の支払が合意されたとの事実を認めることは困難である。

したがって、本件営業手当の全額が割増賃金の対価としての性格を有するという解釈は、この点において既に採用し難い。」

要するに100時間を超える残業代を定額の手当で支払うということは、長時間労働を恒常化させるもので許しがたいと判断しています。

また、「このような賃金体系の変更が行われた実質的な理由は本件全証拠によるも明らかでないが、変更前後の上記内訳、金額に照らすと、上記営業手当には、従前、基本給、住宅手当、配偶者手当、資格手当として支払われていた部分が含まれていたと推認することができる。

また、上記変更直後における基本給と営業手当の配分割合と、平成23年3月から平成25年2月までの間におけるそれらの配分割合に大きな変化はないことに照らすと、本件営業手当の支給が開始された月から平成25年2月までの間に、本件営業手当の性質に変化があったとは認め難い。

以上によれば、本件営業手当の全額が割増賃金の対価としての性格を有するという解釈は、本件賃金体系の変更があった前後における上記状況に照らしても採用することができない。」と判断しております。

私には「定額の手当を残業代として支

払うとしても、会社に実労働時間に応じて残業代を支払い長時間労働を抑制しようとする姿勢が全く見受けられない。手当の名前を変え、多額の定額手当を残業代として支払ったかのように見せる可愛げの無い就業規則は認めたくない。」と判断しているように読めます。

弁護士、社会保険労務士などの専門家はどうしても就業規則や賃金規程、労働契約書の文言を重視します。もちろんそれも大事なことですが、本質は別のところにあります。裁判所は、就業規則や賃金規程、労働契約書よりも、会社、経営者の姿勢を見ていることが多いです。

もともと、本件事案では裁判所は付加金の支払いを命じませんでした。これは大変異例な事です。様々な事情があったのだと思いますが（事情は知りませんが、例えば原告が和解に応じなかった等）、裁判所は「未払残業代はあったにせよ、一人の従業員に付加金を含めて1000万円以上の金銭の支払いを命じるのは行き過ぎである」と考えたのかもしれませんが。

裁判所が血も涙もない無機質な役所かというところでもなく、全体を見て判断していることがあります。裁判所を批判しても何も始まらず、私も不本意な心証、判決が出た場合は、自分の訴訟遂行の姿勢に問題が無かったのか反省するようにしています。

お気軽にご相談下さい（10:00～17:00）

狩野・岡・向井法律事務所

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