



弁護士 向井 蘭
社若経営法律事務所

Vol.108

★定額残業代への逆風が緩やかになる？

これまでニュースレターでは、定額残業代に対して厳しく判断した裁判例を紹介してきました。ところが最近その傾向が多少変わりつつあります。Vol. 98でご紹介した富士運輸事件では、コース毎の定額残業代を有効と判断しました。今回のX社事件（平成28年1月27日東京高裁判決）も定額残業代について（会社にとって）より現実的な判断を示しました。

(1) 業務手当という名称でも問題はない

本判決は「控訴人は、業務手当という名称から時間外労働の対価であることは予測できないこと・・・を主張するが、これらの事由は、業務手当が定額の割増賃金に当たらないことの根拠となるものではない」と判断しました。よく定額残業代の手当の名称が問題になることがありますが、業務手当という名称でも今回は問題視されませんでした。

(2) 定額残業代は45時間以内でなくともよい

X社事件の業種は飲食業（原告は料理長でした）で、長時間労働がよく問題となりうる業種です。このX社事件においても、一審原告の毎月の時間外労働は長時間に渡りました。一審原告の平成23年4月時点の賃金構成

は職務手当（基本給に当たるもの）16万8000円、役職手当1万円、食事手当5000円、業務手当13万3330円の合計31万6330円でした。会社の主張によれば、定額残業代に当たる業務手当は時間にする、一ヶ月あたり所定時間外労働70時間、深夜労働100時間の対価として支払われていました。これまで、ザ・ウィンザーホテルズ・インターナショナル事件判決（札幌高裁平成24年10月19日）などで月45時間の時間外労働を大幅に超える定額残業代を無効と判断する裁判例が相次ぎましたが、今回裁判所は「労働省告示第154号の基準は時間外労働の絶対的上限とは解されず、労使協定に対して強行的な基準を設定する趣旨とは解されないし、被控訴人は、36協定において、月45時間を超える特別条項を定めており、その特別条項を無効とすべき事情は認められないから、業務手当が月45時間を超える70時間の時間外労働を目安としていたとしても、それによって業務手当が違法になるとは認められない」「仮に36協定の特別条項の要件を充足しない時間外労働が行われたとしても、割増賃金支払業務は当然に発生するから、そのような場合の割増賃金の支払を含めて業務手当として給与規程において定めたとしても、それが当然に無効になると解することはできない」と、まるで

会社側の主張のような判決文であり、これまでの裁判例と随分考え方が変わりました。

ただし、今回の事案は定額残業代が時間になると、一ヶ月あたり所定時間外労働70時間、深夜労働100時間の対価として支払われていたという何とも微妙な数字であり、かつ現在政府により時間外労働の上限を厳しく規制する法案を作成する可能性が高まっていますので、このX社事件がどこまで、そしていつまで先例として通用するのかは予測が難しいところです。

(3) 内訳や時間外労働時間数を明確にしなくとも無効としない

今回の業務手当が所定時間外労働70時間、深夜労働100時間の対価であるということは訴訟になってから会社が主張したものであり、給与規程には「業務手当は、時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、休日深夜勤務手当の代わりとして支払うものとする。ただし不足がある場合は、別途これを支給する」と定めており、単に「時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、休日深夜勤務手当」と記載するだけで時間外労働時間数の内訳を明示しておりませんが、これも判決では問題視されておられません。

(4) 重要なのは実労働時間の把握と差額の精算

要するに重要なのは労働時間の把握と実労働に応じた賃金の支払いをしているかとい

うことです。X社は毎月労働時間を把握し、労働時間に応じて実際の割増賃金と業務手当との差額を支払っておりました。Vol. 98でご紹介した富士運輸事件も同じように毎月労働時間を把握し、差額を支払っておりました。実労働時間の把握と差額の精算をきちんと行っていれば多少定額残業代の金額が大きくとも、賃金規定が少しアバウトでも、全体を考慮して定額残業代は有効と判断する可能性があるということです。

一審原告代理人弁護士が所属する法律事務所は未払い残業代請求を主要業務とする法律事務所です。多数の未払い残業代請求訴訟を提訴しているようです(私どもの法律事務所もよく内容証明郵便を頂きます)。未払い残業代請求といっても様々なものがあります。一審原告の飲食店の料理長のような地位に有る方の労働時間が1日8時間労働、週40時間労働で収まる事例を私は知りません。裁判所も杓子定規に判断しているのではなく、労働時間と賃金の問題について理想と現実の中で色々悩みながら判断しているのだと思います。

(前号の同一労働同一賃金ガイドライン案についての続きは別の号にて掲載いたします)

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982