



Vol.25

弁護士 岡 正俊
狩野・岡・向井法律事務所

★F 運輸事件について

今年の3月の向井弁護士のニュースレターで F 運輸事件判決をとりあげていましたが（「全面勝訴した運送業の未払い残業代裁判例」）、先日岸田弁護士がこの判決を経営法曹会議の判例研究会で報告しており、その報告を聞いて私なりに思うところがあったので、今回のニュースレターでお話したいと思います。

本件の事案の概要については、紙面の都合もありますので、申し訳ありませんが、向井弁護士の3月のニュースレターをご参照ください。

本件の争点としては、就業規則の周知性の問題もありましたが、ここでは本件判決のポイントである「各種割増手当」について考えたいと思います。

いわゆる固定残業代については、裁判例により、残業代の支払いとして認められるための条件が厳しく設定されています。これに対して、本件で問題となった「各種割増手当」という名称の手当については、固定残業代には当たらず、割増賃金の支払いとして有効なものと判断されています。いったい本件の「各種割増手当」と固定残業

代とは何が違うのでしょうか？

答えは「何も変わらない」です。

本件の「各種割増手当」については、賃金規程上、「各種割増手当はコースによって定額に支給される手当であり、各種割増手当と加算手当の合計額は、前項の算式（注：労基法に基づいた割増賃金の計算方法）により算出した割増賃金以上の額とする。」と定められていました。

「各種割増手当」はコースごとにその走行距離等の内容に応じて決まりますが、「定額」のものであります。従業員各人の給与額によって異なるものでもないですし、実際の労働時間によって異なるわけでもない「定額」です。この点で固定残業代と変わりありません。

また、賃金規程上、労基法に基づいた割増賃金の計算方法により算出した割増賃金以上の額とされていますが、それが担保されているわけではありません。例えば、労基法の割増賃金の何割増しと定めていたり、労基法の割増率を超える割増率が定められているわけでもありません。コースによって想定される時間に基づいて定額で定めたとしても、絶対に実際の労働

時間に基づいて計算した割増賃金の金額を下回らないようにするためには、かなりの長時間に相当する金額を設定する必要があります。逆に、実際の労働時間に基づいて設定された金額にすると、渋滞や手待ち時間等で実労働時間が想定を超えた場合、実際の労働時間に基づいて計算した割増賃金が「各種割増手当」の金額を超える場合もあることとなります。本件では、時間外労働が 100 時間以上となるような金額が設定されていたようです。

なお、時間外労働が 100 時間以上となるような金額が設定されている点も、本件の裁判所は割増賃金の計算の関係では問題としていません。これについては固定残業代の裁判であれば、36 協定や限度基準を上回る残業を労働者に義務付けているとして、即座に問題にされそうです。この点、判例研究会に出席されていた先生から、固定残業代についてどういう場合に残業を義務付けていると判断されるのかと裁判官に尋ねたところ、実際の残業時間が、固定残業代相当の残業時間を下回った場合に、翌月に繰り越されたり、精算されたりするものとの答えだったという話が紹介されました。もっとも、私が担当した事件で、繰り越しや精算が定められた賃金規程は見たことがありませんが、固定残業代が長

時間の残業代に相当する場合は、それだけでアウト！とされています。

結局、固定残業代だろうとコースにより設定された手当だろうと、残業代不払いのための制度ないし仕組みと受け取られたらダメだということです。固定残業代も、もともと労基法による計算を上回っていれば問題なかったはずであり、仮に差額が一部支払われていなかったとしても、その分を支払えば足り、固定残業代は残業代の既払いと認められ、固定残業代部分も残業代計算の基礎単価に組み込まれることはなかったはずで、それが裁判所により厳しく判断されるようになったのは、固定残業代に対するイメージが悪い（残業代不払いのための制度）ためです。

判例研究会に出席されていた先生の話では、運送業では本件のようなコース別に設定された手当が割増賃金として支払われていることは結構あるようです。それ自体は何も問題ないですが、時間管理をきっちり行わず、差額も支給しない、割増賃金相当の手当がかなりの長時間の時間外労働に相当するといった事案が頻発すると、裁判所も本件のように判断してくれなくなると思います。この点はしっかりと肝に銘じておきたいところです。