



Vol.98

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★全面勝訴した運送業の未払い残業代裁判例

1 運送業における未払い残業代請求の急増

あまり報道されておりませんが、運送業における未払い残業代請求トラブルは増え続けており、裁判所の未払い残業代訴訟や労働審判のうち、運送業の案件がかなりの割合を占めていると思われます。

弊事務所でも運送業の未払い残業代請求トラブル（交渉を含む）を常時10件以上受任しております。

訴訟・労働審判では、①労働時間が長い②時間に対して賃金を支払う事例が業界で少ない③就業規則・賃金規定が整備されていないことから、敗訴前提の和解をすることが多く、企業は事案によっては多額の金銭を支払っております。

2 画期的なF運輸事件判決

最近、画期的なF運輸事件判決（東京高裁平成27年12月24日判決）が出ました。

未払い残業代訴訟で、かつ高裁段階で、会社が全面勝訴をした裁判例です。未払い残業代請求訴訟で未払い残業代請求が認められず、会社が全面勝訴すること自体極めて珍しい事です。

紙面の都合上、全てを御紹介することはできないのですが、最大の争点である、「各種割増手当」という手当が割増賃金として認められるかという点についてご紹介します。

F運輸は、規程において「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、前項の算式により算出した割増賃金以上の額とする。金額は「賃金体系説明書」にて定める」と定めて、毎月金額は変動するものの10万円以上を支払っておりました。

この手当については、仮に私が従業員側の代理人弁護士であれば、以下のような問題点を挙げると思います。①そもそもコースによって定額に支給している手当を割増賃金として支払うことはできないのではないか？②変動性の手当とはいえ、月によって残業時間に換算すると100時間を超える金額になるが、このような長時間労働を前提とした手当は割増賃金として認められないのではないか？③時間外割増賃金、法定休日割増賃金、深夜割増賃金を区分せずに支払う支払い方法で問題はないのか？

実は、この点については、裁判所は直接判断せず、以下の理由から「各種割増手当」は労基法37条には違反せず、割増賃金として認められると判断しました。

「各種割増手当は（筆者注 運行コースごとにその走行距離等の内容に応じて支払っている）同手当の支給は、控訴人が主張するような固定割増賃金を支払うものには当たらないというべきである」

「同手当の支給額の決定方法は、上記の賃金規程の定めに照らすと、労基法37条に規定

する割増賃金の算定方法と軌を一にするものであるということができ、また、その算定方法によって算定される額を超える金額を支給するものであるから、そのような金額の同手当を支給するとしていることが直ちに同条の趣旨に反するものということとはできない」

「控訴人の上記主張のうち、被控訴人の賃金体系が基本給及び歩合給の合計額よりも各種割増手当及び加算手当の合計額の方が大きいものであることを理由として合理性を欠くという主張及び被控訴人の賃金体系が100時間以上の時間外労働を恒常化させるものであることを理由として被控訴人の賃金体系が労基法37条の趣旨に反するという主張については、割増賃金に関する規定以外の労基法の規定や他の労働関係法令との関係で問題となり得る可能性があることはともかく、一審原告が支払を受けていない割増賃金があるかどうかの判断に直接影響を及ぼす主張ではない」

3 なぜ会社は勝訴したか？

会社が勝訴をしたのは、規程・制度が整備されていたことも理由になりますが、裁判所が、会社が真摯に労働時間管理に取り組んでいたことを重視したためだと思います。

F 運輸は、毎月、従業員に一日毎の実際の始業時刻・終業時刻、一ヶ月の時間外労働時間数・深夜労働時間数・法定休日労働時間数を明示し(表にしています)、かつ労基法に従って割増賃金を算出し、その割増賃金と各種割増手当と明確に比較した通知書を作成し、

従業員に配っていました。従業員からすると、自分がどのくらい働いて、どのような計算でどのくらいの賃金をもらえるのかが明確になっておりました。このような会社の取組みを裁判所は評価したものと思われます。

裁判所は、労働裁判において、規程や制度よりも会社の姿勢を重視します。規程や制度を変えても会社の姿勢が変わらない場合、労働訴訟においてなかなか会社の思うような結果は出ません。

一方、真面目に労働法を順守する姿勢がみられれば会社の主張が通る可能性があります。

本件の高裁の裁判長は以前東京地裁労働部の部総括裁判官(法廷の三名の裁判官の内真ん中に座っている方)を務めていた方です。

本件は典型的な定額残業代の事案ではありませんが、現在の定額残業代に対する逆風をあえて知った上で、真面目に取り組む会社の裁量を一定程度認める判決を出したものと思えます。

現在、運送業の未払い残業代裁判の中には運送業いじめと呼ぶことが可能なのではないかとされる案件も一部あります。その中で、会社側にとって、久しぶりに励みになる裁判例が出ました。

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