



弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

Vol.53

★引き続き固定残業代を考える

先月に続き固定残業代を取り上げます。S事件（東京地裁平成29年11月29日判決）は、運賃収入に一定率をかけて算出した額を時間外手当相当額として支給していた事案で、裁判所は割増賃金の支払いと認めました。運送業における、歩合的な算出方法の手当について時間外労働の対価であると認定した点で興味深い裁判例です。

1 どのような固定残業代だったか

この会社では、「運行時間外手当」という名称で、乗務員が車両を運行することにより会社が受け取る運賃収入に一定率（70%）を乗じた額に対し、さらに別途定める率（本件では25%）により算出した金額を、時間外手当相当額として支給していました。また、運行時間外手当が実際の時間外手当の金額に不足する場合には、その差額を支給するとの差額清算規定と差額支払いの実態がありました。

2 原告の主張

原告は、運行時間外手当が運賃収入に一定率をかけて算出していることから、「労働時間との間に時間比例性がなく、主に配送数量によって決まる運賃収入を基に算定されており、その名称にかかわらず、実質的には歩合給である」と主張しました。歩合給であれば、時間外労働時間だけでなく所定労働時間中に従事した配送業務に対する対価も含まれているため、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法37条の割増賃金に当たる部分とを判別することができないのではないかと、つまり明確区分性がないと主

張しました。

3 裁判所の判断

(1) 手当の性質は時間外労働等に対する対価であることが必要

裁判所は、運行時間外手当の支給により労働基準法37条に定める割増賃金を支払ったといえるためには、「そもそも、同手当が割増賃金、すなわち時間外労働等に対する対価の趣旨で支払われるものであるか否かを検討する必要がある。」と述べ、時間外労働等に対する対価の趣旨で支払われていることが必要と考えています。

(2) 歩合的であってもそれだけで直ちに無効ではない

裁判所は、「運行時間外手当について、その算定方法上、原告らの労働時間との間に時間比例性がないことは、同手当が時間外労働等に対する対価の趣旨で支払われるものでないことを疑わせる事情とはなるものである。」として、「疑わせる事情」ではあっても、それだけで直ちに無効であるとは考えていません。そのうえで、次のような事項を指摘し、運行時間外手当が時間外労働等に対する対価であったと認定しました。

①設立から一貫して同じ制度かつ差額清算の実態があった

この会社では、平成14年1月に設立された当時の賃金規程から一貫して、運行時間外手当の全額を時間外手当相当額として支給しており、従業員の基本給等の基礎賃金を当初から意図的に低く設定したり、その後に基本給を減額して運行

Labor-management.net News Vol.53

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岸田鑑彦が解決！

時間外手当に振替えたりしたといった事情はありませんでした。そして、従業員に対し、毎月、運行時間外手当の額と残業時間数を基に算定した時間外手当の額を記載した給与明細書等が交付されるとともに、差額が生じる場合には同差額が支給されていたという実態がありました。

②組合とも労働協約を締結していた

この会社では、労働組合との間でも、運行時間外手当が割増賃金として支給されるものであることを確認する労働協約を締結していました。このような事情から、会社と従業員との間では、従前から運行時間外手当が時間外労働等に対する対価の趣旨で支払われる旨の共通認識が形成され、実際にも同認識に従った運用がされていたものと認められると認定しました。

③ 結論として運行時間外手当は時間外労働等に対する対価である

裁判所は、「原告らが種々指摘する点を考慮しても、運行時間外手当について、その全額が割増賃金、すなわち時間外労働等に対する対価の趣旨で支払われるものであると認めるのが相当である。」、「運行時間外手当の支給は、〔1〕通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができ、〔2〕割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らない」として請求棄却としました。

4 判決の評価

この判決については様々な見方ができると思います。結局、時間外労働等に対する対価の性質がなければならず、この

事案では差額清算の実態以外にも、設立当初から一貫して同じ制度だったことや、組合との労働協約があったこと等の特殊事情があったから有効になったのではないかという見方もできます。

他方で、そもそも歩合給は労働時間との間で時間比例性がないのだろうかという疑問もあります。たくさん働けばそれに伴って売上や水揚げが増え、結果として歩合給が増えるのであれば時間比例性が全くないとはいえないように思います。高知観光事件（最高裁判所第二小法廷平成6年6月13日判決）も歩合給をもって割増賃金の支払いといえるかが争われ、結論として通常賃金との明確区分性がなかったこと等の事情により割増賃金の支払いとは認められないと判断されましたが、反対解釈すれば、明確区分性等がある歩合給であれば固定残業代の支払いとして認められる余地があるようにも読めます。

また裁判所は、原告が指摘した歩合的な性質については明確に判断しないまま、「原告らが種々指摘する点を考慮しても」として、全体判断で時間外労働に対する対価の趣旨があると認めています。このことから、仮に時間比例的な手当の性質がなくても、時間外労働に対する対価と認定される余地があることを認めたという見方もできます。

個人的には、差額清算の実態と労使双方の認識の一致を裁判所は重くみたのではないかと思います。固定残業代の有効性を考えるうえでは、個々の論点だけをみて有効・無効を結論づけるのではなく、その会社の固定残業代を有効として認めてよいような内容や経緯かどうかという全体的な価値判断を裁判所は意識しているのではないかと感じました。