



弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

Vol.64

★賞与での残業代支払いの可否

1 賞与での残業代支払いをあらかじめ合意することができるか

今回ご紹介するのは、年に複数回の賞与を支給することで、残業代の支払いに充てることができるか否か等が争われた事案です（X事件・長崎地裁平成30年12月7日判決・労働判例ジャーナル 2019.3 No84）。

会社側は、従業員との間で、採用に当たり、残業代を支給しない代わりに、多数回かつ高額な賞与を支給することでその填補をする旨の合意をしたから、残業代は賞与の支払により填補されていると主張しました。

従業員側は、採用時に残業代が付かない旨の説明を受けたことは認めつつも、賞与で填補される旨の説明及び合意があったことは否定し、そのうえで、①賞与は一般に時間外労働の対価とはいえないし、支給の実態を見てもその支給額は高額といえず時間外労働の対価とは評価しがたいこと、②各期の賞与にどの

時間外労働（所定時間外労働、法定時間外労働、深夜労働、休日労働）何時間分が含まれているのかおよそ不明であること、③時間外労働が賞与で填補されるべき分を超えた場合の精算に係る合意も実績も存在しないことからすれば、賞与で填補する旨の合意は成立していないと主張しました。

2 裁判所の判断

裁判所は、「雇用契約書及び雇入通知書には、賞与は年3回、各年度の業績に連動して支払う旨に理解される記載があるにとどまり、残業の多寡が賞与の額の算定上考慮されるとうかがせる記載は全くないし、被告P1本人及び被告P3本人の陳述記載（乙16、17）も、会社としては残業している分は賞与で填補しているつもりであり、この点につき従業員との間にも暗黙の合意があったといえる、という旨の抽象的なものにとどまり、原告と被告の間で、雇用契約時、又はその後

において、賞与の全部又は一部を残業代の支払に充てる趣旨で支給する旨の具体的な合意がされたことを裏付けるものではなく、他に、そのような合意がされた事実を認めるに足りる証拠はない。したがって、被告の賞与の支払をもって、時間外労働に係る賃金が填補されたものということとはできない。」とし、結論として、賞与での残業代支払いを認めませんでした。

3 この判決の評価

しかし上記をお読みになって、違和感をお持ちになった方もいらっしゃると思います。この判決だけを素直に読めば、会社側が、きちんと雇用契約書等において、明確に賞与の全部又は一部を残業代の支払に充てる旨の合意をしていれば、賞与での残業代支払が認められるかのように読めます。

しかし、賞与での残業代支払いの合意とは、「毎月の給与支払い時には残業代は払わないけど、6か月後の賞与の時にまとめて払うね」という合意なわけです。これは、労働基準法24条1項本文の賃金の全額支払いに反する合意であるため、仮に

明確な合意をしたとしても無効とされる可能性が高いです。

しかし、この判決ではそのような言及はありません。判決文を読む際の留意点ですが、民事裁判は、あくまで当事者が主張した事実や法律構成に基づいて裁判所は判断します。したがって、極端な例ですが、当事者間が主張せず（この事案においても特に当事者から賃金全額払に関する主張はなされていないようです）、かつ裁判所が特に釈明をしないまま審理が進むと、このような判決文になることがあり得ます。

したがって、この判決の反対解釈により、明確な合意により賞与での残業代支払いが可能と考えるのではなく、やはり労基法24条1項本文に照らしてそのような合意をしたとしても無効になると考えるべきです。