



Vol.60

弁護士 岡 正俊
杜若経営法律事務所

★歩合給(能率手当)の計算に当たり、別途支給される残業代相当額を控除する旨の賃金規定を有効とした裁判例

今月のニュースレターは、歩合給(能率手当)の計算に当たり、別途支給される残業代相当額を控除する旨の規定を有効とした裁判例(大阪地裁平成31年3月20日判決)をご紹介します。同じような規定の効力については、国際自動車事件の最高裁判決(最高裁平成29年2月28日判決)、差戻後高裁判決(東京高裁平成30年2月15日判決)で既に有効性が認められています。同判決の射程がどこまで及ぶのか、国際自動車事件と比較しつつ、本件の裁判所の判断を見てみたいと思います。

1. 本件の事案の概要

本件は、貨物自動車運送業等を目的とする被告との間で労働契約を締結し、集荷、配達業務(以下「集配業務」といいます。)に従事していた原告らが、被告に対し、被告は、原告らに支給する能率手当の計算に当たり、業務結果等により算出される出来高(「賃金対象額」)から時間外手当に相当する額を控除しているため、労基法37条所定の割増賃金の一部が未払であるなどと主張して、労働契約に基づく賃金請求として、未払割増賃金及び労基法114条所定の付加金並びにこれらに対する遅延損害金の支払を求めた事案です。

2. 国際自動車事件との事案の比較

【国際自動車事件】

- ・タクシー会社、タクシー乗務員
- ・歩合給の計算に当たり歩合給の残業代も控除される
- ・歩合給の残業代は歩合給をもとに計算するのではなく「対象額A」(歩合給の算定過程において割増賃金を控除する前の金額)を基に算出→これにより歩合給の残業代は常に労基法の計算を上回る

【本件】

- ・貨物運送会社、集配業務
- ・時間外手当をA、B等に分け、「能率手当」の計算に当たり「能率手当」の残業代(「時間外手当B」)は控除されない(固定部分の残業代「時間外手当A」のみ控除)
- ・「能率手当」の残業代(時間外手当B)は「能率手当」をもとに計算

3. 本件の判断の要旨

- ・国際自動車事件判決に倣った判断
- ・能率手当の算出方法の問題である。
- ・労基法37条は労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるか特に規定していない。
- ・出来高払賃金の定め方を規制した法令は見当たらず、出来高払賃金について労働時間の長短によって金額に差が

生ずるようにすることは特段不合理ではない。

- ・通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法 37 条の定める割増賃金に当たる部分とが明確に区分されている。
- ・被告の時間外手当は労基法 37 条の計算を下回っておらず、同条の割増賃金を全額支払っている。

4. 検討

国際自動車事件はタクシー会社の乗務員の事件であり、会社側はこのような制度はタクシー業界では一般的に採用されている賃金制度であると主張しました。

一方本件は貨物自動車運送業において集配業務に従事していた従業員が原告となった事件です。本件の原告は「集配職は、被告と荷主との間の契約を前提とする被告の指示に基づいて業務内容を決められているため、個々の運転手の努力や工夫により売上高が左右されるタクシー運転手とは異なり、原告らの努力や工夫によって賃金対象額を増減させることができるものではない」と主張しました。

この点について裁判所は、「(a)被告は、集配職に対し、集配業務に係る具体的な順序・経路及び積荷の方法等までは指示しておらず、これらは個々の集配職の裁量に委ねられていたこと、(b)集配職は、入社当初の研修期間は先輩社員に同乗し、その後、担当エリアにおける集配業務に習熟することで、一定程度は業務時間を短縮することが

できること、(c)集配職は、被告から指示された業務のほか、被告に対し追加業務を申し出たり、顧客から新たな業務を獲得することにより、賃金対象額を加算することができること、以上の事実が認められる。」とし、「以上の事実を照らすと、被告が集配職に対し本件計算方法により算出される能率手当を支給している趣旨目的としては、事業場外で行われる集配業務に関し、従業員に対する労働効率化への動機付けを行うことで、漫然と業務遂行することによる非効率的な時間外労働を抑制し、効率的な業務を奨励するという点にあると解され、このような能率手当支給の趣旨目的からすると、本件計算方法については合理性があると認めるのが相当である。」と判示しました。

通常の労働時間の賃金をどのように定めるかは労基法 37 条が規制するものではなく当事者間の労働契約に委ねられるという点を重視すれば、歩合給に馴染む業務かどうかはあまり問題にならないのかもしれませんが、例えば長距離トラック等何回も輸送するのではなく、輸送先や積荷を会社や荷主が決定しているような場合等、どこまで合理性ありと認められるのかという問題はあろうかと思います。

基本的には私的自治に委ねられる問題だと思いますが、一時期の定額残業代制度のように残業不払制度などと誤解されないよう、働き方に応じた賃金制度とすることが望ましいのだろうと思います。