



弁護士 岸田鑑彦  
杜若経営法律事務所

## Vol.67

### ★売りに上げに連動した時間外手当の有効性

今回ご紹介する裁判例は、社内売上基準に基づいて算定された運行時間外手が、割増賃金の支払いとして有効か否かが争われた事案です（東京地裁平成31年1月23日判決）。

裁判所は、割増賃金の支払として有効と認められるためには、それが時間外労働等に関する割増賃金の趣旨で支給されていること（「対価性の要件」）を前提として、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外労働等に対する割増賃金部分との区別が明確にされていること（「明確区分性の要件」）が必要であるとし、本件では、対価性、明確区分性のいずれの要件も満たしており、有効と判断しました。

#### 1 どのような運行時間外手当だったか

この会社の就業規則には、以下のような規定があり、運行時間外手当が、割増賃金として支払われるものであること、不足が生じた場合は差額を支払うことが規定されていました。

「運行時間外手当は、従業員の業務の状況を勘案して算定した額を支給する。なお、当該運行時間外手当は、19条に定める割増賃金に該当する賃金として支払う。」

「19条に定める割増賃金を算定する際の基礎となる賃金は、割増賃金該当額として支給される休日手当、深夜手当及び運行時間外手当並びに家族手当及び通勤手当を除く賃金額とする。なお、休日手当、深夜手当及び運行時間外手当の合計額が19条に定める割増賃金額を下回る場合は、当該差額を別途割増賃金として支給するものとする。」

#### 2 運行時間外手当を導入する際の経緯

会社が運行時間外手当を導入するにあたって、顧問社会保険労務士が、乗務員を対象とする説明会を実施しています。その際、社労士は、運行時間外手当が労基法所定の割増賃金に相当する手当として支給されるものであることや、運行時間外手当の算定に当たっては「社内売上基準」を基準とすることを説明しました。また、社内売上基準について詳細に説明を行うとともに、分からないことがあれば聞きに来てほしいと述べたものの、質問に来た乗務員はいなかったようです。また、会社は、その後に入社した乗務員に対しても、個別に運行時間外手当及び社内売上基準について同様の説明を行ってきたものの、これらの乗務員のうちにも質問に来た者はいなかったようです。

#### 3 裁判所の判断

裁判所は、割増賃金の支払として有効と認められるためには、「対価性の要件」と「明確区分性の要件」が必要としたうえで、「労基法37条は、同条並びに政令及び厚生労働省令により定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまり、使用者に対し、労働契約における割増賃金の定めを労基法37条等に定められた算定方法と同一のものとし、これに基づいて割増賃金を支払うことを義務付けるものではなく、上記のような明確区分性の要件を必要とする趣旨が、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分との判別を可能にすることにより、割増賃金と

して支払われた金額が、労基法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っていないか否かを明らかにすることにあると解されることからすれば、かかる手当が時間外労働時間数と関連付けて定められ、支給されることを必須の要素とするものではないと解するのが相当として、時間外労働時間数と関連付けて定められていることは必須の要素とはしないと考えています。

そのうえで、本件では、賃金規定等の定めや給与明細の表記から他の支給項目とは明確に区分されていたころから明確区分性の要件は満たすとし、対価性についても、「就業規則において、時間外労働割増賃金を運行時間外手当、休日手当及び深夜手当の合算額として支給するとされ」、「賃金規程においてもそれに沿う定めがある上、割増賃金の算定基礎という観点からも、休日手当、深夜手当等に加えて運行時間外手当をも除く賃金額とする旨明文をもって定めている」という外形的な事実や、「被告は、運行時間外手当という制度を導入するに当たって、能力の高い経験豊富な運転手の方が早く仕事を終えるという基本的な考え方に立ち、単純に労働時間に比例して手当を算定することになると、そのような運転手の方が、業務に時間をかける業務効率の悪い運転手に比して、賃金が低くなる結果となって不公平であることから、できるだけ短時間で所定の業務を終えるための動機付けを与える目的で制度設計を行ったものである」と認定したうえで、それに沿う社労士による説明や、その際の説明資料には、運行時間外手当について、「売上高に連動して決定される。『割増賃金』相当額として支給する。」と記載されていたこと等からすると、「本件における運行時間外手当は、売上高に連動して算定されるもので時間外労働

の時間数に比例して定められるものではないものの、就業規則等の規定上も割増賃金の趣旨で支払われることが明示され、かつ、従業員に対しても説明会において同様の説明がされていたものであって、割増賃金の趣旨で支払われてきたものと認めるのが相当である。」として対価性の要件も認めました。

これに対して、原告からは、運行時間外手当が時間外労働時間と比例せず、それが基準とされていないことを理由として、対価性の要件を欠くと主張しましたが、裁判所は、「売上高に連動した手当の形で割増賃金を支給すること自体が許されないものではないというべきであって、そのような売上高に連動した手当であることと、同手当が割増賃金の趣旨で支給されているということが直ちに相容れないものではない」とし、また原告は、労働者の時間外労働との関連性が薄く、時間外労働に対する代償として合理的に算出されたものでない手当については対価性が認められないとも主張しましたが、裁判所は、かかる主張も失当であるとしています。

#### 4 割増賃金の支払方法について

この事案もそうですが、従前に比較して、固定残業代を含む割増賃金の多様な支払方法について、裁判所も柔軟に認めてくれるようになってきたという印象を受けます。しかし、割増賃金の支払方法が、労基法37条所定の方法以外の方法によるのであれば、最低限そのことが賃金規程などで明確になり、かつ対価性、明確区分性を備えていることが求められるといえます。