



弁護士 岸田鑑彦
杜若経営法律事務所

Vol.68

★日給の一部を残業代とする方法の有効性について

先月のニュースレターで、売り上げに連動した時間外手当が有効であると判断された裁判例をご紹介しました。逆に今回は、日給の一部を残業代とする方法について否定された裁判例をご紹介します(東京地裁平成30年9月20日判決・労経速70巻6号)。

1 どのような支払い方法だったか

ドライバーに支払われていた日給について、雇用契約書には、「就業時間」は「12時間拘束」、「時間外労働有(基本給802円×8時間)、(基本給802円×1.5倍)×4時間(時間外労働)」、「日給1万4000円(日給は下記手当を含んだ金額)」、「時間外手当 4812円、無事故手当 2772円」と記載がありました。

そのほかにも、役職手当、作業代・残業代、リクルート手当(労働者が新たな従業員を紹介した場合、当該紹介に係る従業員が勤務を継続する期間、月々定額で支払われるもの)、扶養手当がありました。作業代・残業代が残業代として払われていることは当事者間で争いがありませんでした。

会社側は、「基本給802円×8時

間」に当月の勤務日数を乗じて算出される金額を超える部分は、当事者間の合意に基づき割増賃金として支払っていたと主張しました。

これに対して、原告は、平成27年度の埼玉県の最低賃金(平成27年10月1日発効)である時給820円すら下回るものとなってしまい不合理であることや、約199時間分の時間外労働に対応する金額ということになり、月45時間(平成10年12月28日労働省告示第154号)を著しく超過したものであり無効だと主張しました。

2 裁判所の判断

裁判所は、固定残業代の定めとして有効といえるためには、明確区分性と対価性が必要であるとの考え方を示し、対価性については、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである(最高裁平成30年7月19日第一小法廷判決)としたうえで、本件ではどちらの要件も満たさず、割

増賃金の支払いとは認めませんでした。

紙面の関係で詳細は省略しますが、裁判所は、きちんと算出された「時間外手当」があるのに、「無事故手当」が割増賃金等の趣旨で合意されたものとは解しがたいし、そのほかにも雇用契約書の記載に沿わない賃金支払いの実態があったことなどを指摘し、かつ雇用契約書上の「時間外手当」の部分に限って、なお時間外労働等に対する対価として支払うとの合意が労使間に有効に存在し、これに沿った現実の取扱いがなされていたとも認め難いとして、「時間外手当」の部分の有効性も否定しました。

要するに、矛盾や不自然な点があるため、全体として明確区分性と対価性がないとして、割増賃金の支払いと認めませんでした。

また、仮にこの固定残業代が有効だということになると、1か月あたり約199時間もの時間外労働等を想定することになり、実際の時間外労働等の時間数をも大きく上回るものであり、かつ埼玉県の最低賃金額をも下回る時給802円しか支払わないという不合理な合意であったということになるが、このような内容の合意が真実、労使間で有効に成立していたとは認め難いとなりました。

3 矛盾なく説明がつき、最低賃金を意識すること

この判決からいえることは、固定残業代として有効と認められるためには、雇用契約書や賃金規程に明記することは当然として、説明のつかない手当を割増賃金の趣旨とすることは避け、かつ実際の給与を賃金規程や雇用契約書と矛盾しないように支払うことです。また割増賃金の趣旨の手当がたくさんあるのも裁判所として違和感を持つのでしょうか。裁判所としては、「矛盾がある／不自然な点がある／雇用契約書や賃金規程のとおり支払われていない／割増賃金の趣旨の手当がたくさんある→本当に会社は残業代の趣旨で払っているのだろうか？と疑問をもつ→結局どの手当が割増賃金としていくら払われているかよくわからない→明確区分性も対価性も認められない」ということなのだと思います。また、最低賃金を下回るような金額設定や、時間外労働時間数が大きくなるような設定もまた無効とされるでしょう。