



弁護士 岸田鑑彦  
社若経営法律事務所

## Vol.70

### ★固定残業代の明確区分性

今月も引き続き固定残業代の有効性に関する裁判例を取り上げます。今回ご紹介するR事件(大阪高裁平成31年4月11日判決)は、タクシー乗務員に対して支給していた月間の総運送収入額をもとに算出された歩合的な手当について、明確区分性を欠き割増賃金の支払いと認められなかった事案です。

#### 1 どのような固定残業代だったか

本件では、複数の手当について固定残業代としての有効性が問題になりましたが、ここでは歩合的な手当である基準外手当〈1〉〈2〉について取り上げます。

この会社では、「基準内賃金」として「本給」と「年金手当」があり、「基準外賃金」として「深夜勤務手当、時間外勤務手当」、「祝日手当」及び「時間外調整給」がありました。

このうち「本給」は、最低賃金額により算定され、その後、最低賃金額の変更に伴い変更されていました。

「深夜勤務手当、時間外勤務手当」は、法定計算による金額が「基準外手当〈1〉及び〈2〉の合計額を下回る

ときに限って「基準外手当〈1〉」及び「基準外手当〈2〉」を支給するものとされ、「基準外手当〈1〉」は、〔1〕月間運送収入が35万円以上の場合に35万円を超える額の42.5%相当額、〔2〕月間運送収入が45万円以上の場合に45万円を超える額の46.0%相当額及び定額4万2500円とされ、「基準外手当〈2〉」は、月間運送収入額に定められた割合を乗じた金額であり、その割合は、月間運送収入が50万円未満で6%、50万円以上55万円未満で9%、55万円以上60万円未満で10%、60万円以上65万円未満で11%、65万円以上で12%とされていました。

#### 2 裁判所の判断

この事案でも裁判所は、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たうえで、以下の理由で、基準外手当〈1〉〈2〉は通常の労働時間の賃金が含まれており、明確区分性を欠くと判断しました。

①「本給」が最低賃金額に抑えられ、

基準外手当〈1〉〈2〉は、時間外労働等の時間数とは無関係に、月間の総運送収入額を基に、定められた割合を乗ずるなどして算定されることとなっていること

②会社において、実際に法定計算による割増賃金額を算定した上で基準外手当〈1〉〈2〉の合計額との比較が行われることはなく、各手当等の計算がされて給与明細書に記載され、その給与が支給されていたこと

③求人情報において、月給が、固定給に歩合給を加えたものであるように示され、当該歩合給が時間外労働等に対する対価である旨は示されていないこと

④乗務員が、法定の労働時間内にどれだけ多額の運送収入を上げても最低賃金額程度の給与しか得られないものと理解するとは考え難いこと

これらからすると、基準外手当〈1〉〈2〉は、乗務員が時間外労働等をしてそれらの支給を受けた場合に、割増賃金の性質を含む部分があるとしても、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はできないとし、明確区分性を欠き固定残業代の支払とは認めませんでした。

### 3 明確区分性の解釈

この判決には少々驚きました。明確区分性というのは、雇用契約書の文言、賃金規定の定め方、給与明細の表記などにおいて、基本給などの基準内賃金部分と、固定残業手当などの基準外手当部分が形式的に明確に分かれていればよいと考えていました。

しかしこの判決では、いくら表記上明確に分けていたとしても、契約当事者の意思表示や求人情報などから、裁判所が、その手当の中に通常の賃金も含まれていると解釈し認定してしまうのです。特に「最低賃金額程度の給与しか得られないものと理解するとは考え難い」と判断している部分は、例えば最低賃金すら下回っているような場合であればともかく、当事者間で定めている賃金について裁判所が過度に介入している印象を受けます。

このような判決により、ますます固定残業代の有効性判断が不透明になった感じがします。明確区分性はある程度客観的に、対価性について実質で判断という方がまだわかりやすいといえます。