



弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

Vol.144

★未払い残業代請求交渉における最高裁判決の重要性

1 定額残業代の関係する未払い残業代請求交渉における最高裁判決の重要性

(1) 最高裁判例違反の判決を書くと裁判官の出世に響く？

だいぶ過激なタイトルを使いましたが(おそらく)間違っていないと思います。法律違反の判決はもちろんのこと、最高裁判例違反の判決は裁判所の世界ではあってはならないことになっており(民事訴訟法第318条1項で判例違反は上告理由になり得ます)、人事考課に響くのではないかと思います。裁判官も人間ですから出世は気になるはずです。そのためかどうかは分かりませんが、裁判官は最高裁判例をととても気にします。

(2) 労働者側弁護士も最高裁判例を気にする

ほとんどの弁護士が、裁判実務が最高裁判例で動くことは知っているので、当然最高裁判例に合わない主張をしても無駄だと理解しています。そのため、多くの弁護士の合意解決の落とし所の判断基準の1つが最高裁判例になります。

(3) 最高裁判例を使うと(場合によっては)交渉に有利に利用できる

そのため、こちらが最高裁判例を交渉に用いると「争っても勝てるかどうか分からないので和解をしまおう」と思うことも多く(想像ですが)、相手方弁護士が大幅な減額をすることも増えてきています。

2 日本ケミカル事件(最高裁平成30年7月19日判決)

(1) 事案

日本ケミカル事件については、私もニュースレターの126号でご紹介いたしましたが、改めて簡単にご説明いたします。

一審原告は薬剤師であり、定額残業代が無効かつ休憩時間に労働をさせられていたとして未払い残業代請求訴訟を起こしました。

雇用契約書には、賃金について「月額562、500円(残業手当含む)」、「給与明細書表示(月額給与461、500円 業務手当101、000円)」との記載。

採用条件確認書には、「月額給与 461、500」、「業務手当 101、000 みなし時間外手当」、「時間外勤務手当の取り扱い年収に見込み残業代を含む」、「時間外手当は、みなし残業時間を超えた場合はこの限りではない」との記載。

賃金規程には、「業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間手当の代わりとして支給する。」との記載がありました。

一審原告以外の各従業員との間で作成された確認書には、業務手当月額として確定金額の記載があり、また、「業務手当は、固定時間外労働賃金(時間外労働30時間分)として毎月支給します。一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給します。」等の記載がありました。

一審原告の時間外労働等の時間を賃金の計算期間である1か月間ごとにとみると、全15回のうち30時間以上が3回、20時間未満が2回であり、その余の10

回は20時間台でした。

(2) 判決

主要な判決箇所は以下のとおりです。実際の残業時間が30時間前後で推移しており、実態と合致していることを重視して会社勝訴の実質逆転判決となりました。

以下の通り、上記判決では実際の残業代と固定残業代との差額清算を行っていても定額残業代制度を有効と判断していません(①)。

「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、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。しかし、労働基準法37条や他の労働関係法令が、当該手当の支払によって割増賃金の全部又は一部を支払ったものといえるために、前記3(1)のとおり原審が判示するような事情が認められることを必須のものとしているとは解されない。」

さらに重要なのは上記下線部です。上記下線部は、二審の高裁判決を否定したものです。

二審は以下の通り判断していました。

「本件では、業務手当が何時間分の時間外手当に当たるのかが被上告人に伝えられておらず、休憩時間中の労働時間を管理し、調査する仕組みがないため上告人が被上告人の時間外労働の合計時間を測定することができないこと等から、業務手当を上回る時間外手当が発生しているか否かを被上告人が認識することができないものであり、業務手当の支払を法定

の時間外手当の全部又は一部の支払とみなすことはできない。」

これを最高裁は「必須のものとしているとは解されない」として否定しました(②)。

まとめますと、以下のように実務上解釈することができます。

- ・定額残業代と実際の残業代の毎月の差額清算も必須の要件では無い(①)
- ・定額残業代に相当する残業時間の明示は必須の要件では無い(②)

(3) 具体的な反論内容

そこで、例えば労働者側弁護士の主張に対して以下のように反論することができます。

- ・「差額清算がなされていないので定額残業代制度は無効である」との主張に対し

→「日本ケミカル事件最高裁判決では差額清算は必須の要件ではないと判断しているので定額残業代は有効である」

- ・「時間数が明示されていないので定額残業代制度は無効である」との主張に対し、

→「日本ケミカル事件最高裁判決では時間数の明示は必須の要件ではないと判断しているので定額残業代は有効である」

この反論が効果的で、実際に弊事務所では(案件によりますが)固定残業代の有効を前提とした減額交渉が成功することもあります。ご参考までにお伝えいたしました。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982