



## Vol.169

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

### ★日本ケミカル事件最高裁判決が定額残業代制度に与えた影響

#### 1 最高裁判決が実務に与える影響

民事訴訟法第318条1項は、最高裁判所は、原判決に最高裁判例違反その他の法令の解釈に関する重要な事項を含むものと認められる事件については上告審として事件を受審することができる旨を定めています。要するに、最高裁判例は法令と同等の扱いを受けており、裁判所は、最高裁判例に違反しないように判決等を命じなければならないのです。

労働事件においても、最高裁判例が実務に重大な影響を与える場合があります。もともと、最高裁判例も一般論を述べるだけで、具体的な事案にどこまで影響を与えるかは数年経過してみないと分からないことが多いのです。

#### 2 定額残業代の暗黒時代

以下に引用する日本ケミカル事件最高裁判決(最高裁平成30年7月19日判決)が出るまでの間、定額残業代制度の裁判において使用者側は連戦連敗の負け試合を続けていました(定額残業代の暗黒時代)。

なぜならば、テックジャパン事件最高裁判決(最高裁平成24年3月8日判決)桜井裁判官補足意見というものが、この補足意見の影響を受けて①定額残業代は時間数と金額を明記する必要がある②定額残業代と実際の残業代との差額を支払わない場合は制度自体が無効であるなどの判断を示す裁判例が続出したからです。この頃は、裁判官から裁判期日で定額残業代制度が無効であると言われ続け、落ち込みながら裁判所から事務所に戻るが多かったことを思い出します。

#### 3 使用者側に明るい希望をもたらした日本ケミカル事件最高裁判決

暗黒時代が永遠に続くのでは無いかと思われた最中、使用者側に明るい希望をもたらしたのが日本ケミカル事件最高裁判決です。

「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。」

これだけだと何のことやら分からないと思いますが、間接的に「桜井裁判官補足意見のような厳しすぎる判断をする必要はないですよ。実態で判断しますよ。」というメッセージを込めたものであると私は受け止めました。実際にその後、桜井裁判官補足意見を前提とする判決は一気に減少しました。

#### 4 F社事件(大阪地裁令和3年1月12日判決)

##### (1) 事案

洋菓子製造販売会社に勤める原告(パティシエ)が未払い残業代請求を行いました。

就業規則は無いものの、雇用契約書には基本給17万円(後に20万円)、「固定残業手当」として2万6000円(後に2万9000円)支払うことが明記されていました。

## (2) 判決

判決内容は以下の通りでした。

- ・雇用契約書には固定残業手当という記載が存在したこと
- ・給与明細書にも固定残業手当という項目で2万6000円または2万9000円支払われていたこと
- ・原告はこれらに異議を述べなかったこと
- ・固定残業手当という記載から容易に時間外労働等に対する割増賃金として支払われるものであることが認識できたこと

以上から、裁判所は固定残業手当の支払をもって、時間外労働等に対する賃金の支払があったと認定できると判断しました。

## (3) 判決から分かること

### ① 差額を支払う意思が無いにもかかわらず定額残業代制度が有効と認められた

今回の被告会社は、毎月平均80時間以上の時間外労働があったにもかかわらず、固定残業手当と実際の割増賃金の差額を一切支払いませんでした。客観的事実から考えるに被告会社がうっかり支払わなかったのではなく、元々固定残業手当以外に割増賃金を支払う意思はなかったと思われる。テックジャパン事件最高裁判決桜井裁判官補足意見が猛威を振るっていた頃は、これだけで固定残業手当は無効となっていました。

しかし、今回の判決では、上記(2)の通り、雇用契約書と給与明細の記載とこれに原告が異議を述べなかった事実関係から、あっさり固定残業手当を割増賃金と認めたのです。これは偶然ではなく、日本ケミカル事件最高裁判決の影響を受けたものと思われます。

### ② 定額残業代に時間数を明記する必要が無いこと

よく原告代理人弁護士が「定額残業代を支払う場合はそれが何時間分の時間外労働に該当するのか、時間数を明示しないと無効になる」と主張してくることがあるのですが、今回の判決では時間数を明示する必要はないと明確に否定しています。

日本ケミカル事件最高裁判決は、時間数の明示は必要が無いと判断しており、その影響を受けたものと思われます。

実務上、定額残業代は基本給等が変動することもあり、何時間分の時間外労働に該当するのか明示することが難しく、対応に苦慮していたものですが、今後はそのような懸念が無くなりそうです。

## 5 実務上の留意点(雇用契約書、就業規則、給与明細)

今後は①定額残業代を雇用契約書に明記すること②名称も分かりやすいものが良いこと(今回も固定残業手当という分かりやすい名前で被告会社は救われた面があります)③給与明細にも「固定残業手当」と名前を明記すること④就業規則にも明記するだけで無く、雇用契約書、給与明細の記載と矛盾が無いように気をつけることが実務上の留意点となります。

ご参考になれば幸いです。

以上