



Vol.106

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★管理職手当・職務手当は固定残業代として有効か

今月のニュースレターは、管理職手当・職務手当がいずれも固定残業代（時間外・休日・深夜労働に対する割増賃金）として有効と認められた裁判例（大阪地裁R4.8.4判決）をご紹介します。

1. 事案の概要

本件は、被告との間で無期労働契約を締結し、管理柔道整復師として勤務していた原告が、被告に対し、時間外労働、休日労働及び深夜労働（以下「時間外労働等」という。）に対する割増賃金等の合計182万円7185円の支払等を求めた事案です。

原告の賃金は**基本給30万円、管理職手当10万円、職務手当2万円**、通勤手当2万円でした。

労働契約書には、「基本給300,000円」「管理職手当100,000円（**残業相当分とする。**）」「職務手当20,000円（**残業相当分とする。**）」という記載がありました。

被告の賃金規程には以下のような定めがありました。

「**役職手当は、科長職以上の役職者に対して各人の職責及び業務内容に応じて支給する。**ただし、就業規則28条（適用除外）の**管理監督者以外又は科長職未満の者**で役職手当の支給を受けた場合については全額を、**時間外・休日・深夜労働に対する定額残業手当**として支給する。この場合、本手当は基準外手当として取り扱う。なお、時間外・休日・深夜労働手当の総額が支給額を超える場合は、別途超過額を時間外・休日・深夜労働手当として支給する。」

「(1)**職務手当は、職務内容に応じて、定額残業手当として支給する。**」「(2)職務手当の支給を受ける者には、特に指定した場合を除き、**時間外・休日手当は支給しない。**」「(3)**時間外・休日手当額**が前号の職務手当を超える場合は、別途超過額を職務手当の追加分として支給する。」

2. 原告の主張

(1) 定額残業代は、①労働基準法所定の額が支払われているか否かを判定することができるよう、その額が何時間分の時間外労働に相当するのかが指標として明確にされていることが必要であり、②当該定額が労働基準法所定の額を下回る時は、その差額を当該賃金の支払時期に精算するという合意が存在するか、あるいは少なくともそうした取扱いが確立していることが必要不可欠であるところ、被告の賃金体系はいずれの要件も満たしていない。

(2) 被告は、管理職手当10万円及び職務手当2万円が固定残業代である旨主張するが、給与明細書上は「役職手当」10万円、「資格手当」2万円である。被告は、労働契約書上の「管理職手当」と賃金規程の「役職手当」は同義であると主張するが、なぜ同じ名称にしなかったのか疑問であるし、被告から同義であるとの説明を受けたことはなく、否認する。

3. 裁判所の判断

裁判所は、固定残業代の有効性の判断枠組みについて、**日本ケミカル事件の最高裁判例**を参照し、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ができること（**判別要件**）と、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こと（**対価性要件**）

が必要であり、手当がそのような趣旨で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としました。

原告の主張（前記2.）については、関係法令が原告指摘の事情が認められることを必須のものとしているとは解すことができないとして排斥しました。

その上でまず「対価性要件」について、契約書に「管理職手当 100,000 円（残業相当分とする。）」との記載があり、これは、管理職手当として10万円を支給し、これを時間外労働等に対する対価として支払う旨の合意が本件労働契約にあったことを示すものといえることとしました。また、賃金規程には、役職者に対して役職手当を支給し、科長職未満の役職者に対する役職手当はその全額が時間外・休日・深夜労働に対する定額残業手当として支給する旨が定められており、「管理職」と「役職者」とが使い分けられている事情がうかがわれなことからすると、賃金規程の定めは、本件契約書において定められている管理職手当が時間外労働等に対する対価であるという性質に沿うものであることとしました。

職務手当については、本件契約書には、「職務手当 20,000 円（残業相当分とする。）」との記載があり、これは、職務手当として2万円を支給し、これを**時間外労働等**に対する対価として支払う旨の合意が本件労働契約にあったことを示すものといえることとしました。そして、賃金規程には、職務内容に応じて職務手当を定額残業手当として支払う旨が定められており、これもまた、本件契約書において定められている職務手当が時間外労働等に対する対価であるという旨を示すものとしてしました。

以上のように判示し、管理職手当、職務手当いずれについても対価性要件を満たすこととしました。

次に「判別要件」について、通常の労働時間の賃金に当たる部分は基本給30万円であり、割増賃金に当たる部分は管理職手当10万円及び職務手当2万円であることを判別することができるとして、判別要件を満たすこととしました。

以上のように判示し、裁判所は管理職手当及び職務手当について有効な固定残業代の支払であることとしました。

4. まとめ

本件では、管理職手当、職務手当いずれも固定残業代として有効と判断されましたが、いくつかの疑問もあります（主に対価性について）。例えば以下のような点です。

- ・ 何故「管理職手当」「職務手当」という名称なのか？
- ・ 何故固定残業代を「管理職手当」と「職務手当」の二つに分けているのか？
- ・ 「管理職手当」は科長以上の役職者に対しては「各人の職責及び業務内容に応じて支給する」とされているが、何故管理監督者以外又は科長職未満の者については定額残業代になるのか？
- ・ 何故金額は10万円と2万円なのか？
- ・ 時間外・休日・深夜労働としてそれぞれどの程度の時間を見込んでいるのか？（実際には休日、深夜はほとんどなし）
- ・ 契約書には「残業相当分」とだけ定めており、休日労働、深夜労働は含まないようにも読める（しかも賃金規程では深夜割増は職務手当に含まれないように読める）
- ・ 職務手当の「職務内容に応じて」とはどういう意味か？

原告が前記2.の主張しかしていないためか、固定残業代導入の背景や、実際の勤務状況等は検討されていません。被告の説明についてはむしろ40時間分に当たるという説明をしたとの被告側の主張を裁判所は認めませんでした。

このように疑問もあり、本件のように契約書、給与規程に定めれば大丈夫とは言いきりませんが、使用者としては諦めずに粘り強く戦うことが大切だということはあるのではないのでしょうか。