



Vol.119

杜若経営法律事務所 弁護士 岸田鑑彦

泊まり勤務の割増賃金の算定基礎単価

1 泊まり勤務の単価

今回ご紹介するのは、社会福祉法人である被告のグループホームにおいて、生活支援員として午後9時から翌朝6時までの夜間時間帯に勤務していた原告の同時時間帯の割増賃金の算定基礎について、いわゆる一般的な基本給が単価になるのか、泊まり勤務に対して支払われている夜勤手当等が単価になるかが争点になった事案です（社会福祉法人A事件・千葉地裁令和5年6月9日判決労経速2527号3頁）。判決では夜勤時間帯に支払われている手当等が割増賃金の算定基礎になると判断されました（ただ控訴されています）。

2 判決の内容

この事件では、基本給のほかに1日当たり6000円の「夜勤手当」が支給されていました。

労基法37条の割増賃金は、「通常の労働時間または労働日の賃金」を基礎にして計算されることから、本件での「通常の労働時間または労働日の賃金」が何を指すかが問題になりました。

裁判所は「本件雇用契約においては、夜間時間帯については実労働時間が1時間以内であったときは夜勤手当以外の賃金を支給しないことが就業規則及び給与規程の定めにより労働契約の内容になっていたものと認められる。」「このように1回の泊まり勤務についての賃金が夜勤手当であるとされていたことに照らすと、夜勤手当の6000円は、夜間時間帯から休憩時間1時間を控除した8時間の労働の対価として支出されることになるので、その間の労働に係る割増賃金を計算するときには、夜勤手当の支給額として約定された6000円が基礎となる。」と判断しています。

まず、雇用契約の内容がどうであったかが重要ですが、この事案では、夜間時間帯は夜勤手当しか支払わないという合意があったことを認定し、夜間時間帯は6000円がベースであるとし「夜間時間帯の割増賃金算定の基礎となる賃金単価は、750円であると認めるのが相当」と判断しました。

裁判所は「夜勤時間帯が全体として労働時間に該当するとしても、労働密度の程度にかかわらず、日中勤務と同じ賃金単価で計算することが妥当であるとは解されない」、「労基法37条が時間外、休日又は深夜の労働について使用者に割増賃金の支払を義務付けている趣旨は、これによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者の補償を行おうとすることにあるものと解されるが、日中勤務と比べて労働密度の薄い夜勤時間帯の勤務について、契約において特に労働の対価が合意されているような場合においては、割増賃金算定の基礎となる賃金単価について（中略）労基法37条の上記の趣旨に直ちに反するものとは解さ

れない」と述べており、必ずしも、すべての業務、時間帯について同じ単価で設定する必要はない（契約での定め方次第）という考え方のようです。

ただそうすると、この時間帯だけみれば最低賃金を下回ることとなりますが、この点についても裁判所は「最低賃金に係る法規制は全ての労働時間に対し時間当たりの最低賃金額以上の賃金を支払うことを義務付けるものではないから、泊まり勤務に係る単位時間当たりの賃金額が最低賃金を下回るとしても、直ちに泊まり勤務の賃金額に関する合意の効力が否定されるものとは解されない。」としています。

3 単価は変えられる？

本件は控訴されており、どのような結論になるか分かりませんが、雇用契約で業務内容や時間帯で単価を変えることで割増賃金の算定基礎単価を変えられるのであれば、例えば、建設業における現場までの移動時間について、移動時間がそもそも労働時間か？という論点以外に、仮に労働時間だとしてもその時間帯は現場での作業とは全く異なること、移動時間は現場での作業と明確に時間帯を区別できること等から、この時間帯の単価を変えることができるのでは？という議論になり得ます。

もちろん、現時点でいきなり変更すると不利益変更の問題が生じ得ますし、業務途中での単価変更は残業代計算や時間管理も難しくなりますが、本来業務と業務の性質が大きく異なり労働密度が薄い場合や、その業務が他の業務と時間帯が明確に区別できるような場合には、活用の余地があると思います。

以上