

令和6年6月28日

第38回 杜若オンラインサロン

見落とされがちだけど実務的には重要な付加金

杜若経営法律事務所 弁護士 山崎 駿



自己紹介

- 山崎 駿
 - 2018年 早稲田大学法学部卒
 - 2022年 杜若経営法律事務所入所
 - 第22回、第29回本サロン登壇
 - 「**弁護士山崎駿の毎日人事労務**」にて**毎日**裁判例紹介のショート動画を更新中
(R6.6.28時点では**更新226日目**)
- 「**山崎駿**」で検索して**チャンネル登録**をお願いいたします！

<https://www.youtube.com/channel/UC5FqW5dDR90qyIA36q-02Ww>



最近「【神戸大学】炎上した場合の内定取消【BAD BOYS】」が伸びた

- ・ショート動画「毎日サックと労働裁判例」（毎日更新）
- ・ショート動画「人事労務実務問答」（不定期）
- ・時事ネタを人事労務と絡めた動画など



「山崎駿」で検索してチャンネル登録をお願いいたします！
<https://www.youtube.com/channel/UC5FqW5dDR90qyIA36q-02Ww>

目 次

1. 付加金に関する基礎知識
2. 各金銭給付の支払義務不履行と付加金の裁判例
3. 付加金とセットで問題になりやすい法的論点
4. 座談会

01

付加金に関する基礎知識

付加金とは（労基法 1 1 4 条）

（付加金の支払）

第 1 1 4 条 裁判所は、第 2 0 条、第 2 6 条若しくは第 3 7 条の規定に違反した使用者又は第 3 9 条第 9 項の規定による賃金を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から 5 年以内にしなければならない。

第 1 4 3 条

② 第 1 1 4 条の規定の適用については、当分の間、同条ただし書中「5 年」とあるのは、「3 年」とする。

付加金とは（要件）

〔1〕使用者に課された下記①～④の支払義務の不履行があった場合に、

- ① 解雇予告手当（労基法20条1項本文後段）
- ② 休業手当（同法26条）
- ③ 時間外・休日・深夜労働の割増賃金（同法37条1項、4項）
- ④ 年次有給休暇中の賃金（同法39条9項）

〔2〕労働者の請求があれば、

〔3〕裁判所がその裁量で、未払金と同一額の範囲内で支払を命じることができる

付加金の支払を命じられている裁判例のほとんどが③の割増賃金の不払があった場合

容赦なき付加金の額

例えば、以下のように多額の付加金の支払が命じられている裁判例もある

- 2名の労働者の未払賃金1696万8779円、1275万7315円に対して、**1135万4561円、872万3800円**の付加金の支払が命じられた裁判例（大島産業ほか（第2）事件・福岡高判令和元・6・27労判1212号5頁）
- 法外割増賃金合計と同額の**1402万3983円**の支払が命じられた裁判例（三井住友トラスト・アセットマネジメント事件・東京地判令和3・2・17労判1248号42頁。ただし、**控訴審**（東京高判令和4・3・2労判1294号61頁）では、**会社が労働者を管理監督者として取り扱う意図を有していたことには相応の理由があったとして、会社の違反の程度・態様が悪質であるとは認められないとして付加金の支払を命じるのは相当ではないと判断された**）
- 2名の労働者の割増賃金2072万714円、489万1905円に対して、**1468万1415円、453万871円**の付加金の支払が命じられた裁判例（東京地判令和3・3・4LEX/DB25569633）

労基法 20 条 1 項、 26 条、 37 条 1 項・4 項、 39 条 9 項

(解雇の予告)

第 20 条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告をしない使用者は、**30 日以上**の**平均賃金**を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

(休業手当)

第 26 条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その**平均賃金の 100 分の 60 以上**の手当を支払わなければならない。

労基法 20 条 1 項、 26 条、 37 条 1 項・4 項、 39 条 9 項

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第 37 条 使用者が、第 33 条又は前条第 1 項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、**通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金**を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が 1 箇月について 60 時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の 5 割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

④ 使用者が、午後 10 時から午前 5 時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後 11 時から午前 6 時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、**通常の労働時間の賃金の計算額の 2 割 5 分以上の率で計算した割増賃金**を支払わなければならない。

労基法 20 条 1 項、 26 条、 37 条 1 項・4 項、 39 条 9 項

(年次有給休暇)

第 39 条

⑨ 使用者は、第 1 項から第 3 項までの規定による有給休暇の期間又は第 4 項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、**平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金**を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第 40 条第 1 項に規定する標準報酬月額額の 30 分の 1 に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5 円以上 10 円未満の端数があるときは、これを 10 円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

未払額の倍以上の額を支払うことにも

ざっくり言うと、

訴訟において①解雇予告手当、②休業手当、③時間外・休日・深夜労働の割増賃金、④年次有給休暇中の賃金の未払が

認められると、その**未払額の2倍の金銭**を支払う羽目になる可能性あり

①～④の金銭債務のみならず、付加金にも**遅延損害金**が付されるので、**実際には未払額の2倍よりも多い金額**を支払うことに・・・

遅延損害金（民法・賃確法）

- ①解雇予告手当（解雇日の翌日から）、労働者が在職している間の②休業手当（支払日の翌日から） ・ ③未払賃金（支払日の翌日から） ・ ④年次有給休暇中の賃金（支払日の翌日から） に対する遅延損害金の利率は年3%（民法404条2項）
- 退職日の翌日以降の②休業手当 ・ ③未払賃金 ・ ④年次有給休暇中の賃金 に対する遅延損害金の利率は年14.6%に（賃金の支払の確保等に関する法律6条1項）
- 付加金 については、支払を命ずる判決が確定した日の翌日から年3%（民法404条2項）

賃金の支払の確保等に関する法律 6 条 1 項、2 項・同法施行規則 6 条 4 号

(退職労働者の賃金に係る遅延利息)

第 6 条 事業主は、その事業を退職した労働者に係る賃金（退職手当を除く。以下この条において同じ。）の全部又は一部をその退職の日（退職の日後に支払期日が到来する賃金にあつては、当該支払期日。以下この条において同じ。）までに支払わなかつた場合には、当該労働者に対し、当該退職の日の翌日からその支払をする日までの期間について、その日数に応じ、当該退職の日の経過後まだ支払われていない賃金の額に年 14.6 パーセントを超えない範囲内で政令で定める率を乗じて得た金額を遅延利息として支払わなければならない。

2 前項の規定は、賃金の支払の遅滞が天災地変その他のやむを得ない事由で厚生労働省令で定めるものによるものである場合には、その事由の存する期間について適用しない。

(遅延利息に係るやむを得ない事由)

第 6 条 法第六条第二項の厚生労働省令で定める事由は、次に掲げるとおりとする。

一～三 (略)

四 支払が遅滞している賃金の全部又は一部の存否に係る事項に関し、合理的な理由により、裁判所又は労働委員会で争っていること。

五 (略)

賃金・退職金・各種手当の遅延損害金・付加金適用・消滅時効一覧

	遅延損害金		付加金の適用	消滅時効 (請求可能期間)
	在職中	退職後		
賃金	支払日の翌日から年3% (民法404条2項)	年14.6% (賃確法6条1項)	なし	支払日の翌日から3年(労基法115条、143条3項)
割増賃金(労基法37条1項、4項)	支払日の翌日から年3% (民法404条2項)	年14.6% (賃確法6条1項)	あり (労基法114条)	支払日の翌日から3年(労基法115条、143条3項)
休業手当 (労基法26条)	支払日の翌日から年3% (民法404条2項)	年14.6% (賃確法6条1項)	あり (労基法114条)	支払日の翌日から3年(労基法115条、143条3項)
年次有給休暇中の賃金 (労基法39条9項)	支払日の翌日から年3% (民法404条2項)	年14.6% (賃確法6条1項)	あり (労基法114条)	支払日の翌日から3年(労基法115条、143条3項)
賞与	支払日の翌日から年3% (民法404条2項)	年14.6% (賃確法6条1項)	なし	支払日の翌日から3年(労基法115条、143条3項)
退職手当	—	支払日の翌日から年3% (民法404条2項)	なし	行使することができる時から5年(労基法143条3項)
解雇予告手当 (労基法20条1項)	解雇日の翌日から年3%(判例)		あり (労基法114条)	2年 (※行政通達では時効なし)
付加金	判決確定日の翌日から年3%(判例)		—	3年(除斥期間・労基法114条、143条2項)

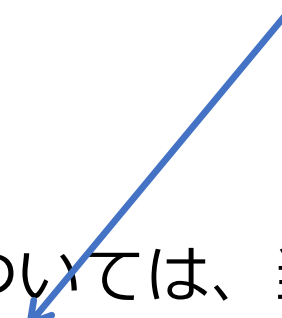
除斥期間

(付加金の支払)

第114条 裁判所は、第20条、第26条若しくは第37条の規定に違反した使用者又は第39条第9項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から**5年以内**にしなければならない。

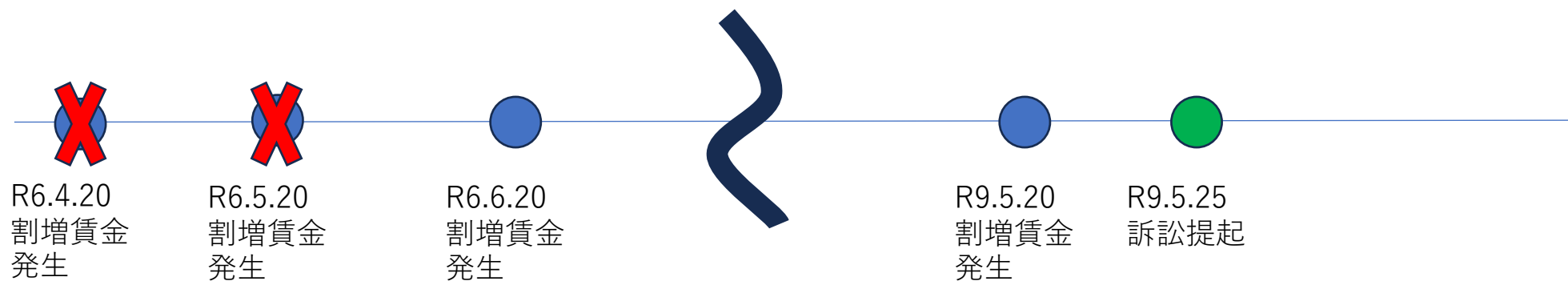
第143条

② 第114条の規定の適用については、当分の間、同条ただし書中「5年」とあるのは、「**3年**」とする。



除斥期間（具体例）

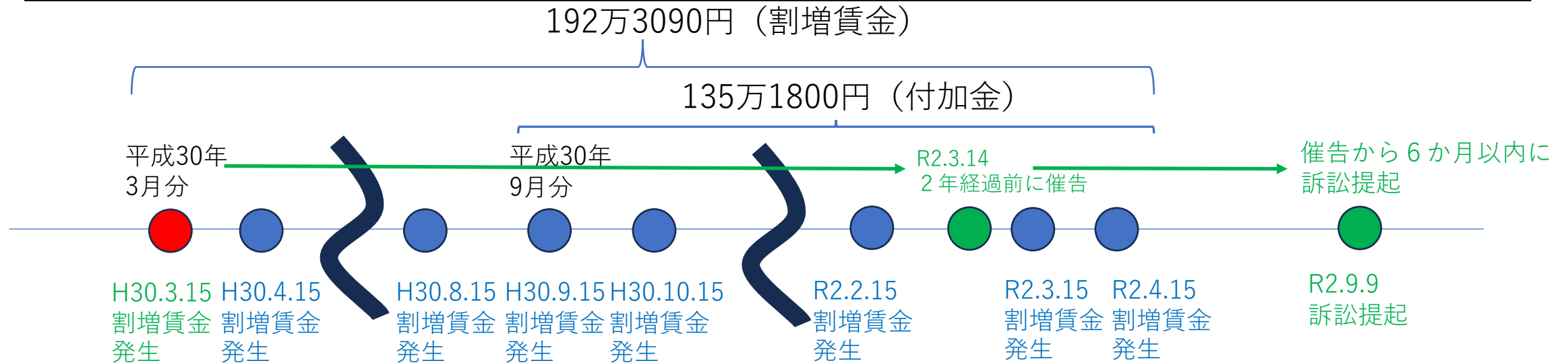
3年（5年）は時効ではなく**除斥期間**なので、**訴訟提起時（労働審判申立時）に、発生してから3年（労基法改正前は2年）が経過している割増賃金等は付加金の支払の対象とはならない**



除斥期間（裁判例）

「原告が本件で請求する割増賃金（平成30年2月分から令和2年3月までの稼働）の弁済期は平成30年3月15日以降に到来したと認められ、原告が、同日から2年以内の令和2年3月14日、被告に割増賃金の支払を催告し・・・、**催告から6か月以内**の同年9月9日、本件訴訟を提起したこと・・・からすれば、原告の賃金債権は、時効中断しており、いずれも時効消滅していないと認めるのが相当」

「付加金の制度は、使用者に対する一種の制裁罰であるほか、労働者に生ずる損害の填補という趣旨をも併せ有するものであるところ、本件において割増賃金を支払わないことについて宥恕すべき事情は認められないこと（原告が本件契約を雇用契約ではないと認識していたとしても、原告の被告における稼働状況等からすれば、被告に宥恕すべき事由があるとはいえない。）、その他本件に顕れた一切の事情を考慮すれば、被告に対し、・・・**未払割増賃金（※192万3090円）のうち、2年間の除斥期間経過前である平成30年9月分以降の額の合計135万1800円**の付加金の支払を命ずるのが相当」（東京地判令和4・9・2LEX/DB25595031）



付加金の額

(付加金の支払)

第114条 裁判所は、第20条、第26条若しくは第37条の規定に違反した使用者又は第39条第9項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての**未払金のほか、これと同額**の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から5年以内にしなければならない。

付加金の額

裁判所が付加金を命じることが相当と判断した場合であっても、必ずしも未払金と同一額の支払を命じなければならないわけではなく、**未払金と同一額の範囲内で**支払を命じることができる

付加金の趣旨（判例）

本来であれば、割増賃金等の未払分と遅延損害金を請求できるのみだが、労基法は裁判所が付加金の支払を命ずることを可能としている



使用者に対する一種の制裁
としての経済的不利益

+

支払義務の不履行によって
労働者に生じる損害の填補

付加金の趣旨（判例）

「労働基準法 114 条は、労働者に対する休業手当等の支払を義務付ける同法 26 条など同法 114 条に掲げる同法の各規定に違反してその義務を履行しない使用者に対し、裁判所が、労働者の請求により、上記各規定により使用者が支払わなければならない休業手当等の金額についての未払金に加え、これと同一額の付加金の労働者への支払を命ずることができる旨を定めている。その趣旨は、労働者の保護の観点から、上記の休業手当等の支払義務を履行しない使用者に対し**一種の制裁として経済的な不利益を課す**こととし、その支払義務の履行を促すことにより上記各規定の実効性を高めようとするものと解されるところ、このことに加え、上記のとおり使用者から労働者に対し付加金を直接支払うよう命ずべきものとされていることからすれば、同法 114 条の付加金については、使用者による上記の休業手当等の支払義務の不履行によって**労働者に生ずる損害の填補**という趣旨も併せ有するものといえることができる」（最三小決平成 27・5・19 判タ 1416 号 61 頁）

付加金の支払の要否・金額

「労働基準法 114 条所定の付加金は、**使用者に同法違反に対する制裁を科す**とともに、将来にわたって違法行為を抑止し、**労働者の権利の保護を図る**目的で設けられた制度であり、裁判所がその支払を命じることができる旨定められていることからすると、**使用者による同法違反の程度や態様、労働者の受けた不利益の程度、上記違反に至る経緯やその後の使用者の対応などの諸事情を考慮**して、その支払の要否及び金額を検討するのが相当である。」（**熊本総合運輸事件第一審**・熊本地判令和 3・7・13 労判 1284 号 27 頁等）

付加金の支払を不要又は減額する要素

- そもそも解雇していない、時間外労働をしていない等の理由で付加金の支払対象となる金銭債務が発生しない場合
- 労基署の指導に従って改善の姿勢を示していた場合
- 労働者が時間外勤務申請をしていない等労働者自身にも落ち度がある場合
- 使用者側の制度の運用に一定の根拠がある場合法的判断が微妙な場合
- 原告の主張や供述に重要な点において変遷や大きな矛盾がある場合
- 任意交渉や訴訟等の和解に向けた話し合いに真摯に応じていた場合
- 使用者の計算に基づいて割増賃金を支払っており、未払の割増賃金が少額の場合
- 固定残業代の有効性は否定されるが、割増賃金として支給してきた場合
- 他の従業員と複数回トラブルがあり、自身の非を一切認めようとせず、他の従業員から一定の処分を求める声が上がっていた場合（大阪地判令和4・10・28 LEX/DB 25594899、「毎日サクッと労働裁判例」224、225（山崎）参照）

等

付加金の支払を命じられる場合とは

付加金が命じられる場合は具体的な理由を述べないで、支払対象額と同額を命じられていることも多い（「**本件に現れた一切の事情を総合考慮**」、「**残業代を支払わないことについて宥恕すべき事情があるとまでは認め難い**」等の文言を使用）

- 基本的に**労基法違反**には厳しい（労働条件通知書を作成していない、管理監督者に該当しないのに管理監督者扱いしている等）
- **労働時間管理が適当**、**長時間の時間外や深夜労働**等（原告の法外残業の時間が**最大で月間36時間**、平均で月間**16時間程度**であり、**労基法32条所定の労働時間規制を違反する程度が大きいとはいえない**として付加金の支払を不要とした裁判例がある（大阪地判令和6・3・21 LEX/DB 25599361））
- **未払額が大きい**（少額と言えるのはせいぜい2、30万円以内ではないか。ただし、解雇予告手当は2、30万円であることが多いが、ほとんど付加金の支払が命じられている（後掲））
- 一人一人の未払額が小さくても、**長期間・多数の労働者に未払賃金が発生していれば付加金の支払が命じられることも**（**日本郵便事件**・神戸地判令和5・12・22 労経速2546号16頁）
- **交渉や和解に真摯に応じていない**（欠席裁判の事例として、**オフィスサーティー事件**・東京地判令和LEX/DB 25564079、大阪地判令和5・1・13 LEX/DB 25594499等）

判決前に未払金を支払えば大丈夫？（判例）

「労働基準法 114 条の付加金の支払義務は、使用者が未払割増賃金等を支払わない場合に当然発生するものではなく、労働者の請求により裁判所が付加金の支払を命ずることによって初めて発生するものと解すべきであるから、使用者に同法 37 条の違反があっても、**裁判所がその支払を命ずるまで（訴訟手続上は事実審の口頭弁論終結時まで）に使用者が未払割増賃金の支払を完了しその義務違反の状況が消滅したときには、もはや、裁判所は付加金の支払を命ずることができなくなる**と解すべきである（最高裁昭和三十一年（才）第九三三号同三十五年三月十一日第二小法廷判決・民集一四卷三三三頁、最高裁昭和四十八年（才）第六八二二二号同五一年七月九日第二小法廷判決・裁判集民事一一八号二四九頁参照）。」（**甲野堂薬局事件**・最一小判平成 26・3・6 労判 1119 号 5 頁）

未払金を支払って（供託して）付加金を免れた裁判例

- 「本件においては、・・・**口頭弁論終結前の時点で、被告が原告に対し未払割増賃金の支払を完了しその義務違反の状況が消滅**したものであるから、もはや、裁判所は、被告に対し、上記未払割増賃金に係る**付加金の支払を命ずることができない**というべき」（東京地判令和元・9・26 LEX/DB 25564498）
- 「本件においては、・・・**口頭弁論終結前の時点で、被告が原告に対し解雇予告手当の支払を完了しその義務違反の状況が消滅**したものであるから、もはや、裁判所は、被告に対し、前記解雇予告手当に係る**付加金の支払を命ずることができない**というべき」（CoinBest事件・東京地判令和3・7・19 労判ジャーナル117号36頁）
- 「被告は、原告に対し、・・・弁済の提供を行い、これによって債務を履行しないことによって生ずべき責任を免れ（民法492条）、同年10月19日に同額の金員を供託したのであるから・・・**未払割増賃金元本及び各遅延損害金に係る原告の請求権はいずれも同日に消滅**しており（民法494条1項）、被告に対し労働基準法114条に基づく**付加金の支払を命ずべき理由も存在しない**」（アムジェン事件・東京地判令和4・12・12 LEX/DB 25594489）
- 「**一審被告は未払割増賃金の大部分を支払った**ことが認められるから、**一審原告の付加金請求を認めることは相当でない**」（名古屋高判令和5・9・28 LEX/DB 25597964）

等

控訴審で付加金を命じられる可能性も

- 「本件において、・・・被告会社は、原告らに対し、時間外労働等に係る割増賃金の大部分を支払っているとみることができる。また、被告会社は、本件訴訟提起前における団体交渉の段階から、事務的な手違いにより労働時間の算定に一部誤りがあったことを認め、未払となっている分については支払う意思を表明しており・・・、少なくとも上記の未払分については、被告会社に対して割増賃金及びこれに対する遅延損害金とは別途、更に付加金の支払を命じる必要性が高いとはいえない。これらの事情を総合的に考慮すると、被告会社に対して**付加金の支払を命じるのが相当であるとは認められない**」（アートコーポレーション事件**第一審**・東京地判令和2・6・25労判1230号36頁）
- 「被控訴人会社は、原判決によって未払時間外割増賃金等が一部存在することや未払に対する法律上の主張に理由がないとの判断が示されているにも関わらず、その後も支払拒絶を継続しており、控訴理由に照らしても合理的とはいえない。したがって、付加金の支払を命じるのが相当である。その金額は、各控訴人の原判決別紙集計表（認定版）F欄記載の各未払中付加金対象額（ただし、本件提訴日である平成29年10月10日から遡って2年以内の支給対象月である平成27年（2015年）10月からの分に限る。）の合計額となり、**控訴人aについて18万9930円、控訴人cについて22万5892円、控訴人bについて35万4034円とするのが相当である。**」（アートコーポレーション事件**控訴審**・東京高判令和3・3・24労判1250号76頁）

控訴審で付加金を命じられる可能性も

- 会社は本件請求期間において元従業員に対して支払うべき割増賃金の一部を支払っていなかったものの、その主な理由は、本来の月平均所定労働時間が169時間であるにもかかわらず、これを誤り、174時間であるとして計算してきたためであると認められるが、他方、本件各証拠を検討しても、**元従業員が本訴を提起したことに対して会社が元従業員の賞与を減額する措置をした旨の元従業員主張を認めるに足りる証拠はなく、これに加え、会社が元従業員以外の従業員に対しては月平均所定労働時間の誤りに基づく未払割増賃金に1割を上乗せした金額を既に支払済みであり、元従業員に対しても同様の申し出をしているものと認められることをも踏まえると、本件において会社に対して付加金の支払を命ずるべきであるとはいえない**（システムメンテナンス事件第一審・札幌地判令和2・11・9労判1267号50頁）
- 元従業員の**未払賃金額は合計111万1884円**となり、付加金対象額も同額になるところ、会社については、不活動待機時間のうち元従業員が事務所に滞在していた時間を労働時間として取り扱わず、同時間の把握を怠っていたほか、同時間に対する賃金を支払っていなかったこと、時間単価を労基法施行規則19条1項4号よりも低く算定していたこと等から、**会社の労基法違反の程度は軽いものではなく、元従業員が受けた不利益も小さくない**といえるが、他方で、**会社にとっては、労働時間に当たるか否かの判断が必ずしも容易でなかったとの評価も可能**であり、そして、会社において、出勤簿によって概ね適切に実作業時間を把握しており、実作業時間に係る賃金も概ね支払われていること、事務所滞在中においても、不活動待機時間における会社の指揮命令の程度は強いものではなかったこと、労働基準監督署からの指導に対し、朝に実施していたミーティングの実施を取りやめるなど、一定の是正措置を行ったこと等から、**付加金の支払額については対象額の約2割に相当する22万円とすべき**とされた（システムメンテナンス事件控訴審・札幌高判令和4・2・25労判ジャーナル126号42頁、「弁護士平野剛の労務ネットニュース解説動画vol.19」（かきつばた）、「毎日サクッと労働裁判例」181～183（山崎）参照）

口頭弁論終結後～判決確定前に支払ったら？

「付加金の性質は、労働基準法によって使用者に課せられた義務の違背に対する制裁であって、損害の填補としての性質を持つものではないと解され、実体法的な権利関係に基づいて生ずるものではないから、未払割増賃金の弁済等の実体法上の消滅原因によって付加金支払義務を免れることができないというべきである。また、**付加金支払義務は、付加金の支払を認める判決の確定によって生じるところ、判決の基礎とすることができる事実は、事実審の口頭弁論終結時までのもの**である。このことからすると、付加金の支払を認める判決の確定によって、付加金支払義務が発生するためには、事実審の口頭弁論終結時において、付加金の支払を命ずるための要件が具備されていれば足り、当該判決が取り消されない限りは、事実審の口頭弁論終結後の事情によって、当該判決による付加金支払義務の発生に影響を与えないというべきである。

したがって、**使用者が判決確定前に未払割増賃金を支払ったとしても、その後に確定する判決によって付加金支払義務が発生するので、付加金支払義務を消滅させるには、控訴して第一審判決の付加金の支払を命ずる部分の取消を求め、その旨の判決がされることが必要となる。」**（**損保ジャパン日本興亜事件**・東京地判平成28・10・14 労判1157号59頁）

02

各金銭給付の支払義務不履行 と付加金の裁判例

①解雇予告手当（労基法 20 条 1 項）

（解雇の予告）

第 20 条 使用者は、労働者を解雇しようとする場合においては、少なくとも 30 日前にその予告をしなければならない。30 日前に予告をしない使用者は、**30 日分以上の平均賃金**を支払わなければならない。但し、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となつた場合又は労働者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

① 解雇予告手当に関する裁判例

- 「上記認定判断に照らし、解雇予告手当については労基法114条に基づく付加金の支払を認めるのが相当」であるとして、**20万円**の付加金の支払が命じられた裁判例（東京地判令和元・6・28LEX/DB25564072）
- 「本件に表れた一切の事情を総合考慮すれば、解雇予告手当の額と同額の付加金の支払を命じるのが相当」であるとして、48万3871円の付加金が命じられた裁判例（万和事件・大阪地判令和元・9・5労判ジャーナル94号80頁）
- 「被告が解雇予告手当の支払を拒み続ける合理的根拠がないこと、仮に本件解雇の意思表示の日から30日後まで雇用契約が継続したと仮定してみても民法536条2項により効力発生時までの賃金支払義務があるというべきところその賃金支払の意思も全く示していないこと、被告が・・・即日解雇である本件解雇の意思表示をした後で同意思表示の内容と異なる本件通知書を原告宛発送して本件通知書の記載内容を被告に有利に解して解雇予告手当の支払義務を争っていること、その他本件に現れた一切の事情を考慮すれば、解雇予告手当の認容額全額に相当する**39万6693円**の付加金の支払を命ずるのが相当」であるとした裁判例（スマートグリッドホーム事件・東京地判令和2・12・21労判ジャーナル109号20頁）
- 「本件においては、・・・**口頭弁論終結前の時点で、被告が原告に対し解雇予告手当の支払を完了しその義務違反の状況が消滅したものであるから、もはや、裁判所は、被告に対し、前記解雇予告手当に係る付加金の支払を命ずることができないというべき**」と判断された裁判例（前掲CoinBest事件・東京地判令和3・7・19労判ジャーナル117号36頁）

①解雇予告手当に関する裁判例

- 「原告に対する解雇予告手当及び割増賃金の支払を怠っており、そのことについて正当な理由も認められないことからすると、被告には、原告に対し、解雇予告手当及び未払割増賃金額と同額（ただし、除籍期間が経過していない範囲に限る。）の付加金の支払を命じるのが相当」であるとして、**177万5068円**の付加金の支払が命じられた裁判例（**Rアイディア事件**・東京地判令和3・8・17労判ジャーナル118号50頁）
- 「被告は、・・・解雇予告手当を一切支払うことなく即日解雇をしており、さらに、・・・労働基準監督署から複数回にわたり勧告等を受けたにもかかわらずこれらに従わなかったことからすれば、**法違反の態様は悪質であり、原告が受けた不利益は大きい**。そうすると、前記未払となっている**解雇予告手当相当額である49万4505円**の支払いを命ずるのが相当」と判断された裁判例（**シャプラ・インターナショナル事件**・東京地判令和3・8・19労判ジャーナル118号44頁）
- 「本件懲戒解雇は、労基法20条1項本文所定の予告期間を置かない即時解雇であるが、・・・本件非違行為の企業秩序違反の重大性（※郵便局の課長代理として勤務していた原告が被害女性の住所等を把握する目的で、同人の配偶者の住所、氏名等の個人情報をも不正に取得する等したり、被害女性の生命、身体などに害を加えるメッセージを送信したりした）に鑑みると「労働者の責に帰すべき事由」（同項但書）に基づくものであるというべきであるから、即時解雇として有効であり、解雇予告手当の支払を要しない」（東京地判令和5・3・24LEX/DB25596565）

②休業手当（労基法 26 条）

（休業手当）

第 26 条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その**平均賃金の 100 分の 60 以上の手当**を支払わなければならない。

②休業手当に関する裁判例

- 「被告会社は、本件契約を委任契約と位置付けて本件解除の意思表示により原告との間の契約関係が解消されたとして同休業手当を支払わなかったところ、・・・被告会社は、原告が形式的な取締役であり、実質は労働者であることを当然に認識していたと認められることからすれば、被告会社の労働基準法26条違反の悪質性は否定できず、被告会社に付加金の支払を命ずるのが相当であり、その付加金の額も上記休業手当全額をもって相当」であるとして、**261万4491円**の付加金の支払が命じられた裁判例（鑑定ソリュート大分ほか事件・労判1231号143頁）
- 「被告が事業を停止して休業を命じたことについて責任があることからすれば、原告に対し、平成31年4月分休業手当38万3382円、同年5月分休業手当38万3382円及び同年6月分休業手当19万1691円の合計額である**95万8455円**の付加金の支払義務を負うというべき」とされた裁判例（バイボックス・ジャパン事件・東京地判令和3・12・23労判1270号48頁）

②休業手当に関する裁判例

- 「令和2年4月から5月までの時期において、原告が就労を拒絶し、あるいは就労の意思がなかったとはいえず、被告も、原告について雇用保険被保険者資格取得の届出をしており・・・他の従業員と同様、（雇用調整助成金を受給して）原告に対し休業手当を支払うべく手続をしていたものと認められる・・・。それにもかかわらず、**被告が原告に対する休業手当の支払を拒んでいるのは、・・・被告代表者が原告から休業手当の未払について激しく非難されたことに起因するものと推認せざるを得ず、かかる事情が休業手当の未払を何ら正当化するものでないことは明らかである。そうすると、被告は、労働基準法114条に基づき、・・・休業手当と同額の付加金20万7266円を支払うべき**」とされた裁判例（東京地判令和4・9・6LEX/DB25595055）
- 「判決に至る本件訴訟の推移、被告の主張内容など、本件に現れた一切の事情を総合考慮すれば、被告には、**未払割増賃金額・・・と未払休業手当・・・との合計額と同額の付加金を命じることが相当**」であるとして、**原告aにつき28万6451円、原告bにつき15万3844円**の支払が命じられた裁判例（大阪地判令和6・2・16LEX/DB25598659）

③時間外、休日、深夜労働の割増賃金（労基法 37 条 1 項、4 項）

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第 37 条 使用者が、第 33 条又は前条第 1 項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、**通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の 2 割 5 分以上 5 割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金**を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が 1 箇月について 60 時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の 5 割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

④ 使用者が、午後 10 時から午前 5 時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後 11 時から午前 6 時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、**通常の労働時間の賃金の計算額の 2 割 5 分以上の率で計算した割増賃金**を支払わなければならない。

③ 割増賃金に関する裁判例（付加金の支払を命じなかったもの）

- 「未払が生じた理由は、原告らの労働時間を管理するに当たって、被告が、運行日報・・・、勤怠表・・・、タイムカード・・・等複数の手段を混在させており、それらの整理と的確な使用ができていなかったこと・・・、業務ポイント等の一部の手当が基礎賃金に含まれないものと誤解していたことによる・・・ものであり、その労務管理につき問題があったことは否定し難い。しかしながら・・・被告は、・・・**約63パーセントから約99パーセントに相当する時間外労働等に係る割増賃金の大部分を支払っている**とみることができる・・・。また、被告は、本件請求のうち認容額に相当する割増賃金支払義務の存在を自認し、原告らに対し、その自認額元本と同額又はそれ以上の金額を支払う用意があることを明らかにする・・・など、**割増賃金未払を解消する姿勢を見せていた**ものであり、被告に対して割増賃金及びこれに対する遅延損害金とは別途、更に付加金の支払を命じる必要性が高いとはいえない。これらの事情を総合的に考慮すると、**被告に対して付加金の支払を命じるのが相当であるとは認められない**。」と判断した裁判例（**三村運送事件**・東京地判令和元・5・31 労経速2397号9頁、「**毎日サクッと労働裁判例18**」（山崎）参照）

③ 割増賃金に関する裁判例（付加金の支払を命じなかったもの）

- 「被告が割増賃金を支払わなかったのは、原告を管理監督者と認識していたためであるところ、・・・結果としては管理監督者とは認められないものの、**原告の被告内における肩書**（※総務人事課の課長）**や処遇**（※月給は50万円程度）に照らすと、被告が原告を管理監督者に該当すると認識したことには一応の理由があると解され、被告が原告に割増賃金を支払わなかったことが悪質であるとは評価できない。したがって、本件において、被告に付加金の支払を命ずるのは相当でない」（**エルピオ事件**・東京地判令和元・9・27労判ジャーナル9532頁）
- 「亡eは、管理監督者に当たらないため、時間外割増賃金が発生しているが、被告は、法人格は異なるものの、**亡eに白井運輸の運転手の労務管理等の重要な職務を行わせていたこと、被告を含む白井系列各社全体において、167名中5番目の年収で処遇していたことなどを考慮すると、被告が亡eを管理監督者と扱っていたことに理由がないわけではなく、割増賃金の不払が悪質とはいえないから、被告に付加金の支払いを命ずることが相当とはいえない**」（**白井グループ事件**・東京地判令和元・12・4労判ジャーナル99号40頁）

③ 割増賃金に関する裁判例（付加金の支払を命じなかったもの）

- 「被告は、〔1〕平成27年10月から平成28年9月まで、各賃金支給日において、「時間外手当」として、法定時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金の一部を支払っていたこと、〔2〕その後、平成29年10月27日の尼崎労働基準監督署による是正勧告を受けて、原告の平成27年9月から平成28年9月までの法定時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金として、合計239万1272円を支払い、平成30年1月29日に同労働基準監督署長宛てに是正報告をしており、その後に是正勧告や指導を受けた事実は認められないことに加えて、〔3〕・・・固定残業代とは認められないものの、被告としては、残業代見合いの賃金を支給する意図で、業務手当として月額3万円を支給してきたことも考慮すると、・・・原告に対する未払割増賃金がなお残存しているとしても、その支払をなすべきことに加えて、さらに、被告に対して付加金の支払を命じることが必要であるとはいえない」（豊和事件・大阪地判令和2・3・4労判ジャーナル101号36頁）

③ 割増賃金に関する裁判例（付加金の支払を命じなかったもの）

- 「本件では、250万円を超える時間外労働割増賃金が支払われていないものの、・・・被告は、本件調査結果における労働時間に基づいて1F手当を含めて時間単価を計算し、時間外労働割増賃金額を超える金額の解決金を支払う旨の解決案を提示するなど、時間外割増賃金を支払う姿勢を示している。このことに加えて、1F手当が割増賃金の基礎となる賃金に含まれるか原告と被告の間で見解の相違が存し、これに関する被告の主張に理由があることも考慮すると、使用者に対する制裁たる性格を有する付加金の支払を被告に命じることは相当とはいえない。」（いわきオール事件・福島地判いわき支令和2・3・26労判ジャーナル101号26頁）
- 「被告が時間外勤務等に対する一定の割増賃金を支払っていること・・・、原告において自ら時間外勤務申請をしていないとみられること・・・、その他本件に現れた一切の事情を考慮すれば、被告に対して付加金支払を命ずることまでは要しない」（淀川勤労者厚生協会事件・大阪地判令和2・5・29労判ジャーナル102号30頁）

③ 割増賃金に関する裁判例（付加金の支払を命じなかったもの）

- 「付加金の請求は、安全配慮義務違反による損害賠償請求の当否の検討において認定・説示した内容（※原告の主張や供述は、最も重要な点において変遷したり、大きな矛盾を含むものであり、原告の主張に係る事実を認めるに足りる客観的な証拠もないことから、本件作業中に本件傷害が生じたものと認めることはできない）を踏まえると、これを課することは相当でないから、認められない」（東京地判令和4・1・14 LEX/DB25604242）
- 「労働審判手続及び異議後の本件訴訟手続において、原告に対する割増賃金債務の問題と・・・求償債権等との問題（※原告が起こした業務中の交通事故について、被告が原告と連帯して負っている損害賠償債務を履行したら原告に対して求償権を有することになり、身元保証人である原告の父にも保証債務の履行を求めることができる）を一回的に解決することを希望し、直ちに原告に対する割増賃金債務の履行に応じなかったものであり、このような被告の対応には、やむを得ない面があるといえる。労働審判委員会も、被告が原告に対して支払うべき額を30万円にとどめ、留保のない清算条項を設けることなどを内容とする労働審判をしていることにも照らすと、賃金全額払の原則（労働基準法24条1項本文）等を考慮しても、原告に対する割増賃金債務の履行をしていないとの被告の対応が付加金の支払を命じる必要があるといえるほどに悪質であるとまでいうことはできない。よって、・・・付加金の請求は理由がない」（オークラ事件・大阪地判令和4・1・18 労判ジャーナル124号50頁、「毎日サクッと労働裁判例」195、196（山崎）参照）

③ 割増賃金に関する裁判例（付加金の支払を命じなかったもの）

- 「本件においては、一年単位の変形労働時間制は上述のとおり無効ではあるものの、原告においても被告において一年単位の変形労働時間制を採用していることを知った上で被告に採用され、その後、三六協定や一年単位の変形労働時間制についての協定がCを従業員代表として締結されていることを知りながら、それに異議を述べていないこと、被告は原告から時間外労働をした旨の申告がされたときには、その時間外労働に対する割増賃金をその都度支払っていたこと、早朝の清掃に対する時間外賃金については、令和3年12月においてその一部が支払われ、残額についても、原告が退職してから間もなく被告から精算の意思が示されていることなどの一切の事情を考慮すれば、付加金という制裁を科すことが相当でない特段の事情が存するといえる。したがって、付加金の支払は命じないこととする」（釧路地判帯広支令和5・6・2労判ジャーナル140号32頁）

③ 割増賃金に関する裁判例（付加金の額を減額したもの）

- 「被告らは原告に対し割増賃金の支払義務を負っており、かつ、その支払を命じること自体を不当とする事情はうかがわれないのであるから、被告らに対して一定額の付加金の支払を命じることが相当であるものの、被告らは、**本件固定残業代の定めが公序良俗に反し無効であるとしても、毎月、一定額の職務手当を時間外労働の対価として支払っていたこと、そして、一定額の固定残業代を一定時間に相当する時間外労働の割増賃金に当たるものとして定める場合その上限としてどこまでの時間が許容されるかは裁判実務上必ずしも明確な基準が確立しているとはいえないこと、などの事情を合わせ考慮すると、・・・被告らが原告に支払うべきと認定された時間外手当（割増賃金）の元金（被告木の花ホームにつき530万9033円、被告ソウケンにつき542万3862円。法内残業代を除く）の**5割**に相当する、被告木の花ホームにつき265万4516円、被告ソウケンにつき271万1931円をもって付加金額とするのが相当」（**木の花ホームほか1社事件・宇都宮地判令和2・2・19労判1225号57頁、**「毎日サクッと労働裁判例」203～207（山崎）参照）**

③割増賃金に関する裁判例（付加金の額を減額したもの）

- 「原判決においては、・・・労働時間と認めてはいないところであって、被控訴人にとっては、これが労働時間に当たるか否かの判断が必ずしも容易でなかったとの評価も可能である。そして、被控訴人において、・・・〔ア〕出勤簿・・・によって概ね適切に実作業時間を把握しており、実作業時間に係る賃金（割増賃金を含む。）も概ね支払われていること・・・、〔イ〕事務所滞在中においても、不活動待機時間における被控訴人の指揮命令の程度は強いものではないこと（控訴人は、ベル当番の際、常に午後9時頃まで事務所で待機していたものではない上、事務所滞在中も、インターネットで動画を閲覧するなど自由に過ごすことができていた。）、〔ウ〕労働基準監督署からの本件指導に対し、朝に実施していたミーティングの実施を取りやめるなど、一定の是正措置を行ったこと、〔エ〕控訴人に対し、控訴審口頭弁論終結時までに、原判決の認容額（遅延損害金を含む。）を支払ったことからすると、被控訴人においては、労基法を遵守し、その不備を是正しようとする態度もみられるといえる。これらの事情を含め、本件における一切の事情を考慮すると、被控訴人に対しては、労基法114条に基づく付加金の支払を命じるのが相当であるが、その支払額については、対象額（111万1884円）の**約2割**に相当する22万円とすべき」（前掲システムメンテナンス事件控訴審・札幌高判令和4・2・25労判ジャーナル126号42頁、「弁護士平野剛の労務ネットニュース解説動画vol.19」（かきつばた）、「毎日サクッと労働裁判例」181～183（山崎）参照）

付加金の支払を不要又は減額する要素

- そもそも解雇していない、時間外労働をしていない等の理由で付加金の支払対象となる金銭債務が発生しない場合
- 労基署の指導に従って改善の姿勢を示していた場合
- 労働者が時間外勤務申請をしていない等労働者自身にも落ち度がある場合
- 使用者側の制度の運用に一定の根拠がある場合法的判断が微妙な場合
- 原告の主張や供述に重要な点において変遷や大きな矛盾がある場合
- 任意交渉や訴訟等の和解に向けた話し合いに真摯に応じていた場合
- 使用者の計算に基づいて割増賃金を支払っており、未払の割増賃金が少額の場合
- 固定残業代の有効性は否定されるが、割増賃金として支給してきた場合
- 他の従業員と複数回トラブルがあり、自身の非を一切認めようとせず、他の従業員から一定の処分を求める声が上がっていた場合（大阪地判令和4・10・28 LEX/DB 25594899、**「毎日サクッと労働裁判例」 224、225**（山崎）参照）

等

付加金の支払を命じられる場合とは

付加金が命じられる場合は具体的な理由を述べないで、支払対象額と同額を命じられていることも多い（「**本件に現れた一切の事情を総合考慮**」、「**残業代を支払わないことについて宥恕すべき事情があるとまでは認め難い**」等の文言を使用）

- 基本的に**労基法違反**には厳しい（労働条件通知書を作成していない、管理監督者に該当しないのに管理監督者扱いしている等）
- **労働時間管理が適当**、**長時間の時間外や深夜労働**等（原告の法外残業の時間が**最大で月間36時間**、平均で月間**16時間程度**であり、**労基法32条所定の労働時間規制を違反する程度が大きいとはいえない**として付加金の支払を不要とした裁判例がある（大阪地判令和6・3・21 LEX/DB 25599361））
- **未払額が大きい**（少額と言えるのはせいぜい2、30万円以内ではないか。ただし、解雇予告手当は2、30万円であることが多いが、ほとんど付加金の支払が命じられている）
- 一人一人の未払額が小さくても、**長期間・多数の労働者に未払賃金が発生していれば付加金の支払が命じられることも**（**日本郵便事件**・神戸地判令和5・12・22 労経速2546号16頁）
- **交渉や和解に真摯に応じていない**（欠席裁判の事例として、**オフィスサーティー事件**・東京地判令和LEX/DB 25564079、大阪地判令和5・1・13 LEX/DB 25594499等）

④年次有給休暇中の賃金（労基法 39 条 9 項本文）

（年次有給休暇）

第 39 条

⑨ 使用者は、第 1 項から第 3 項までの規定による有給休暇の期間又は第 4 項の規定による有給休暇の時間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、それぞれ、**平均賃金若しくは所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金又はこれらの額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した額の賃金**を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間又はその時間について、それぞれ、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第 40 条第 1 項に規定する標準報酬月額額の 30 分の 1 に相当する金額（その金額に、五円未満の端数があるときは、これを切り捨て、5 円以上 10 円未満の端数があるときは、これを 10 円に切り上げるものとする。）又は当該金額を基準として厚生労働省令で定めるところにより算定した金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。

④年次有給休暇中の賃金に関する裁判例

- 「被告は、原告が年休を申請したことを認識しながら、年休分の賃金を一切支払っておらず、被告の不払いについて被告に酌むべき事情は特段認められないこと、当該未払賃金元本額は75万8542円に及んでおり、原告の受けた不利益は大きいことに加え、その他本件に顕れた一切の事情を考慮すると、被告に対し、**年休分の賃金債務と同額の付加金の支払を命じるのが相当**」であるとして、**75万8542円**の付加金の支払を命じた裁判例（三誠産業事件・東京地判令和3・6・30労判ジャーナル116号40頁、「毎日サクッと労働裁判例」153～157（山崎）参照）
- 割増賃金については付加金を請求しているが、**年次有給休暇中の賃金については付加金の請求をしていないため、割増賃金未払額と同額の付加金（25万88393円）の支払が命じられた**裁判例（大阪地判令和6・3・14 LEX/DB 25599103）
→「労働者の請求」（労基法114条）がないことによるものと思われる

「労働者の請求」が必要

（付加金の支払）

第114条 裁判所は、**第20条、第26条若しくは第37条の規定に違反**した使用者又は**第39条第9項の規定による賃金を支払わなかつた**使用者に対して、**労働者の請求**により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を**命ずることができる**。ただし、この請求は、**違反のあつた時から5年以内**にしなければならない。

03

付 加 金 と セ ッ ト で 問 題 に
な り や す い 法 的 論 点

付加金とセットで問題になりやすい法的論点

- **労働時間**（第31回杜若オンラインサロン「これって労働時間なの？～予想外の未払賃金請求・労災を防ぐ為に～」（かきつばた）、「裁判所はどのような記録から残業認定するのか？弁護士友永のコンパクト解説」（かきつばた）、「毎日サクッと労働裁判例」24、50、52、53、58、62、65、106、113、121、141、142、154、155、161、167、168、169、171、174、178、181、182、184、185、188、189、198、212、213（山崎）参照）
- **労基法上の労働者性**（「毎日サクッと労働裁判例」164、210、211（山崎）参照）
- **管理監督者該当性**（第5回杜若オンラインサロン「管理監督者と勝訴的和解事例～管理監督者と認められるためには～」（かきつばた）、第26回杜若オンラインサロン「実際どうなの？管理監督者～やってよかった管理職・やってもだめだった名ばかり管理職～」（かきつばた）、「毎日サクッと労働裁判例」84、123、143、144、1156、159、177、197、220（山崎）参照）
- **固定残業代の有効性**（「役割級、役職手当及び資格手当が固定残業代として有効と認められた裁判例～弁護士岡正俊によるニュースレターvol121解説動画」（かきつばた）、「裁判所が認める定額残業代 弁護士友永のコンパクト解説」（かきつばた）、「毎日サクッと労働裁判例」48、49、54、63、91、122、145、157、176、199、201、204（山崎）参照）
- **割増賃金の算定基礎に含まれる賃金**（「毎日サクッと労働裁判例」158、175、187、195（山崎）参照）
- **（1か月単位・1年単位）変形労働時間制**（「有効と認められた変形労働時間制度のご紹介（弁護士平野剛の労務ネットニュースVol.38）」（かきつばた）、「毎日サクッと労働裁判例」106、205参照）
- **事業場外みなし労働時間制**（「毎日サクッと労働裁判例」215（山崎）参照）
- **賃金減額の有効性**（「【合意書を取ればいわけではないわけではありません】合意による賃金減額の実務対応」（山崎）、「毎日サクッと労働裁判例」57、74、75、78、203（山崎）参照）
- **消滅時効**（「毎日サクッと労働裁判例」124、160（山崎）参照）

等

上記論点について、適切に運用できていなければ割増賃金と同額の付加金の支払を命じられるリスクが大きくなるが、反対に、これらを押さえておけば割増賃金請求の予防・対策につながる

割増賃金不払による不法行為の成否

ちなみに、
割増賃金の請求と併せて、労基法違反があったことを理由に慰謝料請求されることもあるが、**割増賃金の支払いによって精神的苦痛は慰謝されること等を理由に、請求が棄却されている裁判例が多い**

割増賃金不払による不法行為の成否

- 「賃金未払について・・・不法行為上の故意又は過失があるといえるためには、当該労働者との関係で、**割増賃金の請求を殊更妨害したとか、割増賃金が具体的に発生していることを認識しながらあえてこれを支払わないなどの場合に限られる**」とし、そのような事情がなかったとして請求棄却（**社会福祉法人千草会事件**・福岡地判令和元・9・10労判ジャーナル94号76頁、**「毎日サクッと労働裁判例」191～194**（山崎））
- 「被告は原告に対し多額の時間外・深夜割増賃金を支払う義務を負うところ、**原告に生じた精神的苦痛については、通常の数にとどまる限りは、上記の時間外・深夜割増賃金の支払によって、慰謝されるというべきところ、原告に通常の数を超えて精神的苦痛が発生したことを認めるに足りる証拠はない**」（**社会福祉法人セヴァ福祉会事件**・京都地判令和4・5・11労判1268号22頁、**「毎日サクッと労働裁判例」121～125**（山崎））
- 「被告が割増賃金の支払を怠っていたことは、違法ではあるが、本件全証拠を検討しても、原告がこれによって、**割増賃金の支払によっては慰謝されることのない特別な精神的苦痛を被ったことを認めるに足りる証拠はない。**」（**酔心開発事件**・東京地判令和4・4・12労判1276号54頁）

等

割増賃金請求の交渉の進め方

- 訴訟提起されて判決を受けることまで見据えるなら、時間を掛けて交渉した方が**除斥期間**により付加金の支払対象となる額を削ることができるという点でメリットあり（本スライド17、18枚目参照）
- **波及リスク**があるなら尚更時間を掛けた方がいい場合も（波及リスクについては、**第7回**杜若オンラインサロン「裁判官を味方につける残業代トラブル解決策～労働弁護士との交渉現場や裁判官の生の声をきいて～」31:58頃～、**第35回**杜若オンラインサロン「類型別 残業代請求における企業対応～在職型？本人型？徒党型？残業代請求の類型と求められる企業対応」12:00頃～参照）
- 他方で、付加金の支払命令との関係で不利に考慮される可能性もあるほか、最近は交渉段階から遅延損害金を考慮に入れてくる労働者側代理人もいるため、戦略なくダラダラと交渉を続けるべきではない

ご清聴ありがとうございました

04

座 談 会