



Vol.133

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★固定残業代と認められない乗務手当が出来高払制賃金に当たるか

今月のニュースレターは、乗務手当が固定残業代と認められなかったものの出来高払制賃金と認められた裁判例（福岡地裁小倉支部 R7. 3. 27 判決）をご紹介します。

1. 事案の概要

トラック等の運転手として稼働してきた原告ら 3 名が、被告に対し約 1200 万円～1400 万円の未払賃金の支払等を求めた事案です。

被告従業員の給与は、基本給 6 万円、特務手当 3 万円、安全手当 2 万円、整備手当 1 万 5000 円、通勤手当 1 万円、住宅手当 1 万円の合計 14 万 5000 円が固定給とされ、その他の変動給としての手当（家族手当、休日出勤手当、乗務手当、タンク洗浄手当、宿泊補助手当、食事手当、積卸手当、複合手当、構内作業手当、トレーラー乗務手当、トレーラー積卸手当及び役職手当）並びに欠勤控除で構成されていました。

また、被告の給与規程及び給与規程細則には、次のような記載がありました。

乗務手当：長距離及び地場と区別し、それぞれ運行距離 1km につき時間外業務分を含む単価を定めて支給する。地場 1km 当たり 19 円（時間外業務分 9 円を含む）、長距離 1km 当たり 13 円（時間外業務分 8 円を含む）とし、長距離とは 2 日行程以上の日数で走行距離が 500km 以上のものをいい、長距離に該当しないものは地場扱いとする。

被告が運転手らに対して毎月交付している給与支給明細書には、各手当の名称及び支給額が記載されていますが、各手当に時間外業務分を含む旨の記載はありませんでした。

2. 裁判所の判断

争点は多岐にわたりますが、本稿では乗務手当が固定残業代あるいは出来高払制賃金に当たるかについて、裁判所の判断を取り上げます。

(1) 固定残業代の定めの有効性

裁判所は、最高裁判例（日本ケミカル事件等）を引用し、固定残業代が有効とされるには判別可能性と対価性の要件を満たすことが必要と判示した上で、本件ではそもそも給与規程が従業員に周知されておらず、判別可能性・対価性の要件も満たしていないとして、固定残業代の支払とは認められないとしました。

(2) 出来高払制賃金への該当性

まず、出来高払制賃金（労規則 19 条 1 項 6 号）とは、労働時間ではなく、労働給付の成果に応じて一定比率で定められる賃金を指すとしました。

そして、本件給与規程は周知性を欠くものの、運転手らに毎月交付される就業明細書（計算書）には、各給与期間の走行距離と 1km 当たりの単価が記載され、これに応じて算出された同期間の乗務手当支給額も記載されていたと認められるから、乗務手当は、走行距離に応じて支給されていたということができると判示しました。さらに、工場から工場へ物品を運搬するとの原告運転手らの

業務内容を踏まえると、走行距離は、原告運転手らの労働給付の成果であるということが出来るから、乗務手当は、労働給付の成果に応じて一定比率で定められる出来高払制賃金であると認められるとしました。

(3) 原告主張について

ア 雇用契約上定めがない

原告らは、雇用契約上、乗務手当が出来高払制賃金である旨の定めがなく、残業代の計算における乗務手当の取扱いも定められていないから、乗務手当が出来高払制賃金であるとはいえない旨主張しました。

この点裁判所は、被告が、各給与期間の走行距離と 1km 当たりの単価、これに応じて算出された同期間の乗務手当支給額を記載した就業明細書（計算書）を原告らに毎月交付していたことに照らせば、走行距離に応じて乗務手当を支払うことが雇用契約の内容となっていたというべきであるとしました。なお、出来高払制賃金の支払において、労規則 19 条 1 項 6 号で定められた基礎賃金の算出方法を従業員に明示することが必要条件であるとは解されないとも述べています。このように述べ、原告らの上記主張は採用できないとしました。

イ 走行距離が労働時間の長短に左右される

原告らは、車両の走行速度には上限があり、走行距離が労働時間の長短に左右されるとして、乗務手当は労働時間に応じた賃金である旨主張しました。

この点裁判所は、法定制限速度の遵守を前提としても、荷卸し等の取引先で要する時間の長短や交通事情等によって労働時間は左右されることとなり、労働時間の長短が走行距離に直結するという事はできない、遍く労働給付の成果と労働時間の長短に一定の相関性があるのは否定しがたいことに照らしても、上記主張を採用することはできないとしました。

ウ 運転手の自助努力によって走行距離を伸ばせない

原告らは、被告における配車が一方的に決められており、原告運転手らの自助努力によって走行距離を伸ばすことができないため、乗務手当が労働給付の成果に比例するとはいえない旨主張しました。

この点裁判所は、出来高払制賃金が労働契約における賃金の定めであることに鑑みると、その算定基準が、労働者の裁量により多寡を決することができる労働給付の成果のみに限られるとは解されないとし、原告らの主張は採用することができないとしました。

(4) 結論

結論として、乗務手当は、その全額を、出来高払制賃金（労規則 19 条 1 項 6 号）として、基礎賃金に算入すべきであるとしました。

3. まとめ

本件のように固定残業代の支払としては認められる可能性が低いですが、出来高払制賃金として認められる可能性がありそうな場合、予備的にそのような主張をすることがあります。

会社は固定残業代と考えていたはずであるから、それが認められないからといって出来高払賃金になるのはおかしいと考える方もいるかもしれませんが、契約の解釈はまず社会通念に従えばどのように解釈されるかが検討されるので、問題はありません。

本件で裁判所は、成果（本件では走行距離）が労働時間の長短に左右される、労働者の自助努力によって成果を上げることができないといった原告側の主張を排斥しています。つまり、このような点があるとしても、契約内容が成果に応じた賃金支払になっていれば出来高払制の賃金と認められるという解釈です。

労働者側から見ると本件の裁判所のような考え方はドライ過ぎると感じるかもしれません。しかし、契約の解釈としては、成果に対して賃金が支払われるという内容が明確である以上、それを尊重すべきではないかと思えます。一方で、人手不足が深刻化する現在の労働市場においては、働い

ても給与が増えない、効率的に稼げないような賃金制度の会社には人が集まらないと思います。そうであれば、無理に労働者保護のために契約解釈を歪める必要はないようにも思いました。

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)