



## Vol.142

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★訴訟で否定された定額残業代を含む賃金規程の変更の合理性

今月のニュースレターは、先行訴訟で否定された定額残業代を含む賃金規程の不利益変更の効力が問題となった裁判例（大阪地裁 R7. 11. 28 判決）をご紹介します。

定額残業代が訴訟で否定された場合、賃金規程を改訂しないと同様の問題が起これば繰り返すこととなります。一方、改訂内容によっては不利益変更の問題が生じることになり、使用者側としては悩ましい問題であり、本件判決も使用者側には厳しい内容です。

#### 1. 事案の概要

##### (1) 当事者

被告は、貨物自動車運送事業等を業とする株式会社です。

原告は、平成 26 年 8 月 1 日に被告に入社したトラック運転手です。

##### (2) 原告の請求

割増賃金 647 万 5552 円及び付加金 404 万 4194 円の支払請求（対象期間：令和 2 年 9 月 16 日〔支給日は同年 10 月 25 日〕から令和 5 年 4 月 15 日まで）

##### (3) 労働条件の変遷

入社時の原告に対する労働条件通知書には「業績給（＝本件手当）には一定の時間外手当を含むものとする」と記載されていました。

被告では、平成 30 年 4 月以降、「業績給」を「時間外割増」に変更し、給与明細の表示も変更されました。同年 3 月 16 日には原告に対して労働条件通知書が交付され、「時間外割増は時間外労働の割増賃金として支給し、実際の時間外労働が時間外割増にて支給する割増賃金を超える場合は時間外割増（2）において差額を支給する」との記載がなされました。

令和 2 年 5 月頃、被告は賃金規程を改定しました（以下「本件賃金改定」）。従業員への説明文書には「今回の給与改定は、皆さまの給与を下げることを目的としておりません。今後の採用活動に繋げていくことを目的とする」旨の記載があり、また、「新給与と旧給与を並行して計算し、高い方を支給する。旧給与に基づく計算結果が高い場合は、調整給として差額を支給する」とされていました。

改定後の賃金規程では、固定時間外および歩合時間外は「賃金規程第 11 条に基づいて計算した時間外手当 40 時間分として支給する」とされ、40 時間を超えた場合は差額を支給する旨が定められました。なお、調整額は、旧給与に基づく会社算定の月額賃金額と新給与の差額が支給されていました。

##### (4) 先行訴訟の経緯

令和 2 年 5 月の本件賃金改定の後、同年 10 月に原告が被告に対し賃金支払請求の訴訟を提起しました（先行訴訟、対象期間：平成 30 年 6 月 25 日支払分から令和 2 年 9 月 25 日支払分）。一審裁判所は、本件手当（業績給）について「通常の労働時間の賃金が含まれていることが強くうかがわれ、対価性要件を欠き、判別要件も満たさないから、割増賃金の支払とは認められない」と判断しました。被告は控訴しましたが、控訴審最終前に一審の認容額及び遅延損害金を全額支払ったため、高裁は弁済を理由に請求棄却判決を下しました（令和 5 年 5 月 18 日）。

## 2. 裁判所の判断

### (1) 旧給与における本件手当について

先行訴訟と同様の判断がなされました。本件手当は割増賃金の支払とは認められないとされました（歩合給との認定）。

### (2) 本件賃金改定により原告が受ける不利益

裁判所は、原告が受ける不利益について以下のとおり認定しました。

まず、**新給与の歩合給が旧給与の歩合給（本件手当）に比較して 10 万円以上引き下げられており、原告が受ける不利益の程度は大きいと認定されました。**

次に、**調整額の計算が本件手当の支払を有効な割増賃金の支払であることを前提とした計算方法となっており、原告が旧給与に基づき請求できるはずの割増賃金部分が支払われていない部分があり、不足額は月額 10 万円程度に上ることから、原告が受ける不利益の程度は著しいとされました。**

### (3) 本件賃金改定の効力（就業規則の不利益変更の合理性）

本件賃金改定は、賃金という重要な労働条件に関する変更であり、原告が受ける不利益の程度は重大であることを前提に、以下の点が検討されました。

変更の必要性・合理性について、被告は「不利益変更に当たらない」「他の従業員からは個別の同意を得られている」などと主張するのみで、十分な説明がされていないと判断されました。また、証人の供述から、本件賃金改定は「**裁判例等の傾向から歩合給のウェイトを減らし固定給を引き上げる目的**」で行われたことが認められました。もっとも、**対象従業員 80 名のうち、新給与の方が賃金増額になる者は 30 名にとどまりました。**

さらに、本件賃金改定の契機について、被告の証人は、社労士から「**本件手当について名称を変更しても残業代の支払と認められない法的リスクは免れない**」との助言を受けたことが契機であった旨を供述しており、本件賃金改定には本件手当が残業代の支払と認められない法的リスクを避けるという目的が少なからずあると認定されました。加えて、**労働者側との間で十分な交渉がされた形跡も認められませんでした。**

以上を踏まえ、裁判所は、本件変更は労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の内容の相当性、労働者側との交渉の状況その他の就業規則の変更に係る事情に照らして**合理的であるとは認められないとして、本件賃金改定には原被告間の労働契約の内容を変更する効力は認められないと判断しました（労働契約法 9 条本文）**。その結果、原告には新給与は適用されず、旧給与に基づいて割増賃金が計算されることになりました。

### (4) 結論

結論として、約 500 万円の割増賃金の支払い及び 300 万円超の付加金の支払いが命じられました。

## 3. まとめ

定額残業代が訴訟等で無効とされた場合、会社としては賃金規程を有効な制度に改訂する必要が生じます（本件賃金改定は先行訴訟前ですが、社労士から法的リスクの指摘があったようです）。しかし、定額残業代をそのまま基本給部分に組み入ると大幅なコストアップになってしまいます。一方で、賃金総額を変えずに無効な定額残業代制度を有効なものに改めたり、他はいじらずに定額残業代部分をなくしたりすると、不利益変更の問題が生じてしまいます。また、新制度を改訂後に採用した従業員のみ適用すると、不公平に感じる従業員が出てきかねません。

不利益変更の問題については、調整給・調整期間を設けて激変緩和措置をとることも考えられます。これについては、能力主義的な制度への変更について 5 年の調整期間が有効とされた裁判例もありますが、これは変更の必要性が一定程度認められる場合です。本件のように、「法的リスク回避」＝実質的にはコスト削減が変更理由とされる場合には、同様の調整期間を設けたとしても不十分と判断される可能性が高いと思います。

そのほか考えられる対応としては以下のようなものがあるかと思います。

・対象従業員全員の同意をとる。その際、給与アップ等の従業員側の利益も組み合わせて同意を取得しやすい条件を整えることも検討の必要があるかと思えます。

・本件のように到底同意を得られそうもない従業員がおり、不利益変更をせざるを得ない場合（かつ労働組合もない場合）、上記のように総額の給与アップ、5年を超える長期の調整期間、旧給与が法的に認められないことを前提とした従業員に対する丁寧な説明、従業員代表を選出してもらい協議・同意の手続をとる、ほかの従業員からの同意取得等可能な限り合理性を基礎づける要素を積み上げる必要があると思えます。

・先行訴訟での退職含みの金銭解決。解決金が高額になったとしても先行訴訟で解決を図り、会社の厳しい状況に理解を示してくれる従業員との個別合意によって改訂を進めることも選択肢としてはあり得ると思えます。

こうして挙げてみるとどれもハードルが高く、この問題がいかに大変な問題かがお分かりいただけるかと思えます。

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](#)