

割増賃金の算定における「通常の労働時間の賃金」の定め方

【文 献 種 別】 判決／東京高等裁判所
【裁判年月日】 平成 30 年 1 月 18 日
【事 件 番 号】 平成 28 年（ネ）第 2560 号
【事 件 名】 賃金支払請求控訴事件（国際自動車（第 2 次）事件）
【裁 判 結 果】 棄却
【参 照 法 令】 労働基準法 37 条、労働基準法施行規則 19 条 1 項 6 号
【掲 載 誌】 労経速 2341 号 16 頁、労判 1177 号 75 頁

LEX/DB 文献番号 25549218

事実の概要

1 控訴人（一審原告）X らは、被控訴人（一審被告）Y 社のタクシー乗務員である。

2 Y 社の賃金規則において、X らの賃金は、基本給＋服務手当（基本給等という）、歩合給 (1)、歩合給 (2)、割増金（残業手当、深夜手当等）、交通費（実費）から成り、このうち基本給は、1 乗務（15.5 時間）1 万 2,500 円であり、乗務のない出勤日につき、服務手当として 1,200 円支給される。

歩合給 (1) と割増金の算定にあたり、{(揚高一基礎控除) × 所定乗率} で算定した額を「対象額 A」とする。割増金のうち残業手当を {基本給等 ÷ (出勤日数 × 15.5) × 1.25 × 時間外労働時間数 + (対象額 A ÷ 総労働時間) × 0.25 × 時間外労働時間数} として計算する。また、深夜手当を {基本給等 ÷ (出勤日数 × 15.5) × 0.25 × 時間外労働時間数 + (対象額 A ÷ 総労働時間) × 0.25 × 時間外労働時間数} として計算する（なお、割増金には休日労働手当に当たる公出手当も含まれるが割愛する）。歩合給 (1) を {対象額 A - (割増金 + 交通費 [片道分])} として計算する（対象額 A から割増金と交通費相当額を控除する旨の定めを以下「本件規定」という）。従前の賞与の代わりとして支払われる歩合給 (2) を {(税別揚高一 341,000 円) × 0.05} として計算する（1 か月の揚高が 341,000 円を下回ると歩合給 (2) は支払われない）。歩合給 (1) を含む本件の賃金の算定によれば、時間外労働等

を行った場合に割増金が支給されても、その分歩合給から差し引かれ、揚高が同じである限り賃金は同額となる。

3 X らは、時間外労働等を行い割増金が支給されても、その分歩合給から差し引かれ、揚高が同じであれば賃金も同額になることから、賃金規則の定めは労基法 37 条や民法 90 条（公序）に反するとして、割増賃金等の支払を求めて提訴したが、原審（東京地判平 28・4・21 労判 1141 号 25 頁）が請求を棄却した。

判決の要旨

X らの控訴棄却。

1 (1) 「歩合給は、出来高払賃金の一種であるから」、「労働の成果に応じて額が変動する賃金であり」、「『労働の成果』の評価方法として、揚高から経費に相当する部分を控除する算出方法をとることも不合理ではなく」、「残業手当等その他の経費に相当する金額を控除する方法で歩合給を算出するような方式について合意することを否定すべき理由はない。」

(2) 「労働基準法 37 条は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについて特に規定をしていないことに鑑みると、労働契約において売上高等の一定割合に相当する金額から同条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常の労働時間の賃金とする旨が定めら

れていた場合に、当該定めが当然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であると解することはできないというべきであるから」(国際自動車事件・最三小判平 29・2・28 労判 1152 号 5 頁参照)、『対象額 A』から同条に定める割増賃金に相当する額及び交通費を控除したものを『歩合給 (1)』とする旨の本件規定が同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であると解することはできない。」

(3) 「本件規定において『対象額 A』から控除される『割増金』の性質は、飽くまでも具体的な歩合給を算出する過程で用いられる経費率や経費の概数として用いる定数等といった計算上の数値と異なることなく、……Y社は、揚高が低く時間外労働等が長い場合など、対象額 A から割増金及び交通費を控除した金額がマイナスになったとしても、歩合給 (1) をゼロにするにとどめ、給与総額からさらに控除することはしておらず……、労働基準法 37 条等に基づき支払うべき割増賃金はその全額を別途支払っていることからすると、本件規定が同条に違反するものとはいえない。」

2 (1) 「使用者が、労働者に対し、時間外労働等の対価として労働基準法 37 条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するには、労働契約における賃金の定めにつき、それが通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とに判別することができるか否か(要件①)を検討した上で、そのような判別をすることができる場合に、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労働基準法 37 条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否か(要件②)を検討すべきであり」(高知県観光事件・最二小判平 6・6・13 労判 653 号 12 頁、テックジャパン事件・最一小判平 24・3・8 労判 1060 号 5 頁参照)、「上記割増賃金として支払われた金額が労働基準法 37 条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負う」。

(2) 本件の賃金のうち「基本給、サービス手当、

歩合給 (1) 及び (2) は、通常の労働時間の賃金に当たる部分であり、深夜手当、残業手当及び公出手当が労働基準法 37 条の定める割増賃金に当たる部分であると認められるから、これらを判別することができる」。

(3) 「X らに対して『対象額 A』を『歩合給部分基礎賃金』の分子部分として算定された割増金は、労働基準法 37 条等により支払うべき、『歩合給 (1) + 歩合給 (2)』を『歩合給部分基礎賃金』の分子部分として算定された割増賃金よりも高いと認められ」、「Y 社が X らに対して支払った割増金は、労働基準法 37 条等により定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るものではない」く、「X らに対する未払の割増賃金はない」。

3 前記 1 (3) に説示する通り、「本件規定により割増金の時間外労働の対価としての効果が相殺されるとはいえず、X らに支払われた割増金が時間外労働に対する対価としての実質を有しないともいえない。また、……労働基準法 37 条は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについて特に規定をしておらず、時間外・深夜労働の有無及び多寡により『基礎賃金の一時間当たり金額(残業単価)』が変動する結果となる定めをすることについて特に規制をしていないことからすると、労働契約においてそのような定めをすること自体が当然に公序良俗に違反し、無効であると評価することは困難である。したがって、時間外労働等に応じて変動するものであっても、『通常の労働時間の賃金』とみることの妨げにはならないものというべきである。」

判例の解説

一 はじめに

本件の論点とその判断は、以下の①②に分けられている。

①「通常の労働時間の賃金」として、基本給等 + (揚高一基礎控除) × 所定乗率 - 割増金 - 交通費の算定方式が労基法 37 条や民法 90 条(公序良俗)に違反するか否か。

②割増金が法所定の割増賃金の額を下回らないか否か。

いずれの論点についても、本判決は、法的には問題ないとしている。一方で、[Xらの賃金] = 基本給等 + 歩合給 + 割増金 + 交通費であるが、歩合給(2)を除くと、= 基本給等 + (揚高 - 基礎控除) × 所定乗率 - 割増金 - 交通費 + 割増金 + 交通費となり、結局、= 基本給等 + (揚高 - 基礎控除) × 所定乗率となる(割増金と交通費が相殺される)。つまり、①について、時間外労働等に対する「労働者への補償」が計算式上(実質的に)存在しないため、「残業しても賃金額が増えない制度はおかしい」といった批判がある。

二 本件労働契約における「通常の労働時間の賃金」とその適法性

1 労働契約における「通常の労働時間の賃金」

本判決は、本件規定について、判決の要旨1(1)の通り、出来高払制の賃金である歩合給から「残業手当」等を「経費」として控除することが法律に違反するものではないとしつつ、判旨では割愛したが、労使自治を強調する(乗務員の95%を組織する組合との間で協定が締結されている)。また、国際自動車(差戻審)事件・東京高判平30・2・15(労判1173号34頁)も、本件同様、賃金の決定について、私的自治の原則や労使自治を強調する一方で、歩合給の趣旨からも合理性があるとし、「非効率的な時間外労働」を抑制し、業務の実態に即した賃金制度として合理性があるとする。

そして、判決の要旨1(2)の通り、労基法37条は「労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについて特に規定をしていないこと」から、「対象額A」から割増賃金相当額及び交通費を控除したものを「歩合給(1)」とする旨の本件規定が無効とは解されないとする。したがって、Xらの労働契約における「通常の労働時間の賃金」を「基本給等 + 歩合給(1) + 歩合給(2) (+交通費)」と定めること自体が当然に公序違反として無効になるわけではない。

2 割増賃金の支払といえるか否か

一方で、前掲国際自動車事件最判(及び本判決)は、「当該定めに基づく割増賃金の支払が同条の定める割増賃金の支払といえるか否かは問題となり得る」との留保を付していたが、本判決は、判

決の要旨3の通り判断して、公序違反になるものではないとしている。また、前掲国際自動車(差戻審)事件では、「歩合給(1)の算定過程で、割増賃金相当額を控除したことをもって、実際に支給される割増金の経済的効果がいわば減殺されると見られるものとしても、実質的に割増金の支払がなされていないとは直ちに評価することができない(……対象額Aが割増金等の控除額を下回り、そのマイナス分を他の賃金支給分から控除するとすると、その分実質的な支払がないと評価し得ることとなるが、Y社では、……零円とするに止め)」と評価している¹⁾。ただし、この留保の判断方法を上告審が示していないため²⁾、これらの判断の妥当性は明らかではない。

3 労働者への補償

医療法人社団康心会事件・最二小判平29・7・7(労判1168号49頁)は、静岡県教職員事件・最一小判昭47・4・6(判時662号23頁)を参照しつつ、労基法37条が使用者に割増賃金の支払を義務付けている趣旨を「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、労働者への補償を行おうとする」とものと判示しているが、本判決は、同最判を参照していない。本件のように出来高給(歩合給)の場合、時間外労働等をして割増賃金と相殺される以上に揚高(歩合給)を稼ぐこともできるが、揚高が上がっても労働時間分に直接相当する「補償」とはならない。前掲医療法人社団康心会事件のような月給制(年俸の月額払)の場合とは異なり、歩合給の場合には「労働者への補償」の趣旨はあまり認められないと解される³⁾。

三 判別要件と金額適格性

1 判別要件と労基法37条における「通常の労働時間の賃金」

判別要件について、判決の要旨2(2)は、「基本給、服務手当、歩合給(1)及び歩合給(2)」を労基法37条の「通常の労働時間の賃金」に当たる部分とするが、このように解すると、算定基礎から割増賃金相当額が控除されて変動するから、算定基礎としての性質を失うとの批判がある。また、そもそも労基法37条の割増賃金の算定基礎は、

「時間外・深夜でない通常の労働時間に当該労働がなされた場合の賃金」であって、「法定時間外労働等が未だ行われていない状態」の賃金であるべきであることから、労基法 37 条の通常の労働時間の賃金において、時間外労働等の対価を控除する（マイナス計算する）ことに批判がある⁴⁾。

こうした批判自体は妥当と考えられるが、本件でも、労基法 37 条における「通常の労働時間の賃金」を「基本給等＋対象額 A＋歩合給 (2)」と解すれば、減額も変動もしない（交通費は除外賃金に当たる）。つまり、判別の要件は、同条 1 項・5 項所定の割増賃金の算定基礎の確定を目的としたものであり、労働契約における賃金の定め（賃金を構成する各種支給項目・手当）の中で、算定基礎（通常の労働時間の賃金）部分と割増賃金部分を「確定」すれば、同条違反の有無を判断できる。そして、労基法 37 条の算定基礎としての「通常の労働時間の賃金」は、同法の技術的必要性に基づく（平均賃金のように）便宜的なものであるが、その算定にあたっては、同条の趣旨を考慮すべきであり、時間外労働等の対価（時間外・休日労働等に相当する賃金部分（本件では割増金））は、除外して算定するのが相当である⁵⁾。したがって、割増金を控除する算定方法は妥当とはいえず、算定基礎に算入すべきは、「歩合給 (1)」ではなく、控除前の「対象額 A」であると解されよう⁶⁾。このように見ると、前掲国際自動車事件最判がいう「通常の労働時間の賃金」には、前記 2 で述べた「労働契約における通常の労働時間の賃金」と「労基法 37 条における通常の労働時間の賃金」の 2 つがあると解される⁷⁾。

2 金額適格性

そして、判決の要旨 2 (3) は、労基法 37 条等所定の方法で「算定した割増賃金の額を下回るものではない」とするが、以上のように考えると、対象額 A 以下の金額である歩合給 (1) を基礎として割増金が算定される以上、「割増金」≤「法定割増賃金」となる可能性があり、差額分の算定が必要となり得る。その際、割増金には、労基法 37 条によって支払を義務付けられていない法内時間外労働等に係る手当も含まれている可能性もあり（その分、法定割増賃金よりも過払となっている部分

があり得る）、その計算もした上で、未払分があれば、支払わなければならない。

なお、本件とは異なり、基本給を低く抑えて、割増賃金の算定基礎を低額にしつつ、割増賃金に相当する手当を実質的な歩合給で支払う方式をとるものもある⁸⁾。自動車運転手に対する割増賃金の算定・支払は、歩合給的な計算方法に基づいて、通常の労働時間の賃金や割増賃金としての手当の計算方法を工夫することによって、割増賃金の「労働者への補償」の機能を弱める（失わせる）場合がある。

●—注

- 1) 本件と同種の事案である X 社事件・大阪地判平 31・3・20 労経速 2382 号 3 頁でも、出来高の賃金対象額から時間外手当を控除する算定方法について、賃金対象額が時間外手当を下回る場合にマイナスとならないことをもって、「現実には時間外手当を支払っていると解するのが相当である」と判断している。
- 2) 浜村彰「歩合給制における割増賃金の算定方法」労旬 1915 号 (2018 年) 11 頁参照。
- 3) 少なくとも、歩合給の割増賃金については、労基法施行規則 19 条 1 項 6 号により、時間外、深夜の労働に対する時間当たりの賃金、すなわち 1.0 に該当する部分はすでに基礎となった賃金総額の中に含まれていると解されており（厚生労働省労働基準局編『労働基準法（上）〔平成 22 年版〕』（労務行政、2011 年）518 頁参照）、割増賃金として「補償」されるのは、25%部分のみである。
- 4) 国際自動車事件最判に関して、両角道代「判批」ジュリ 1518 号 (2018 年) 219 頁、竹内（奥野）寿「判批」ジュリ 1509 号 (2017 年) 115 頁、水町勇一郎「判批」ジュリ 1506 号 (2017 年) 4 頁参照。
- 5) 国際自動車（差戻審）事件に関して、水町勇一郎「判批」ジュリ 1519 号 (2018 年) 4 頁参照。
- 6) 国際自動車（第 2・歩合給等）事件・東京高判平 30・1・18 労判 1177 号 75 頁について、山下昇「判批」法セ 777 号 (2019 年) 127 頁参照。
- 7) このように、労働契約における賃金の支払の合意と割増賃金の算定基礎を峻別する解釈は、大星ビル管理事件・最一小判平 14・2・28 労判 822 号 5 頁でもとられている。
- 8) シンワ運輸東京（運行時間外手当・第 1）事件・東京高判平 30・5・9 労判 1191 号 52 頁参照。

九州大学教授 山下 昇