

業務手当の割増賃金該当性

【文 献 種 別】 判決／最高裁判所第一小法廷

【裁判年月日】 平成 30 年 7 月 19 日

【事 件 番 号】 平成 29 年（受）第 842 号

【事 件 名】 未払賃金請求控訴、同附帯控訴事件

【裁 判 結 果】 破棄

【参 照 法 令】 労働基準法 37 条

【掲 載 誌】 裁判集民 259 号 77 頁、裁時 1704 号 6 頁、判時 2411 号 124 頁、判タ 1459 号 30 頁、
労判 1186 号 5 頁、労経速 2358 号 3 頁、労働判例ジャーナル 79 号 2 頁

LEX/DB 文献番号 25449586

事実の概要

被告人 X は原告人 Y 社において薬剤師として勤務していた。X、Y 社間の雇用契約（以下「本件雇用契約」という。）に係る契約書には、賃金について「月額 562,500 円（残業手当含む）」、「給与明細表示（月額 461,500 円 業務手当 101,000 円）」との記載があり、採用条件確認書には「月額給与 461,500」、「業務手当 101,000 みなし時間外手当」、「時間外手当の取り扱い 年収に見込み残業代を含む」、「時間外手当は、みなし残業時間を超えた場合はこの限りではない」との記載があった。また、Y 社の賃金規程には、「業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間外手当の代わりとして支給する。」との記載があった。そして、Y 社と X 以外の各従業員との間で作成された確認書には業務手当月額として確定金額の記載があり、「業務手当は、固定時間外労働賃金（時間外労働 30 時間分）として毎月支給します。一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給します。」等の記載があった。

X の 1 か月当たりの平均所定労働時間は 157.3 時間であり、この間の X の時間外労働等の時間を賃金の計算期間である 1 か月間ごとにみると、全 15 回のうち 30 時間以上が 3 回、20 時間未満が 2 回であり、その余の 10 回は 20 時間台であった。

X は、本件雇用契約による業務手当はみなし時間外手当としての要件を満たさないから無効で

ある等と主張して、Y 社に対して時間外労働等に対する賃金および付加金等の支払を求めて提訴した。第一審（東京地立川支判平 28・3・29 労判 1186 号 16 頁）は、本件業務手当をみなし時間外手当として有効と判断したが、原審（東京高判平 29・2・1 労判 1186 号 11 頁）は本件業務手当の支払を法定の時間外手当の支払とみなすことはできないとしたため、Y 社が上告した。

判決の要旨

原判決破棄・差戻し。

1 「労働基準法 37 条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、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、労働者への補償を行おうとする趣旨によるものであると解される」。

2 労基法 37 条は、同条等に「定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものと解され、労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同条に反するものではなく、使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、同条の割増賃金の全部又は一部を支払うことができる。」

3 「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。」

4 「本件雇用契約に係る契約書及び採用条件確認書並びにY社の賃金規程において、月々支払われる所定賃金のうち業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのである。また、Y社とX以外の各従業員との間で作成された確認書にも、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのであるから、Y社の賃金体系においては、業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられていたということができる。さらに、Xに支払われた業務手当は、1か月当たりの平均所定労働時間(157.3時間)を基に算定すると、約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するものであり、Xの実際の時間外労働等の状況と大きくかい離するものではない。これらによれば、Xに支払われた業務手当は、本件雇用契約において、時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていたと認められるから、上記業務手当の支払をもって、Xの時間外労働等に対する賃金の支払とみることができる。」

判例の解説

一 はじめに

本件は、Xに支払われていた業務手当が、労基法37条にいう時間外割増賃金に該当するかが争われた事件である。Y社によれば本件業務手当は時間外労働時間30時間分の時間外労働に対する賃金で、それを定額で支給するものである。このように、一定時間分の時間外労働に対して定額で支払われる割増賃金は、固定残業代と呼ばれる(そのような支払制度は固定残業代制という)。固定残業代には2つの類型がある。基本給に時間外割増賃金を含んで支払われる定額給(制)と基本給とは別の手当で支払われる定額手当(制)があり、本件は後者のケースである。前者の場合は基本給

の中で通常の労働時間に対する賃金と時間外割増賃金とが判別できるかが主な争点となることが多い。他方、後者はすでにこれらが区別されることが多いため、当該手当が時間外労働に対する割増賃金として支払われるものであったかという手当の性格が主な争点となってきた。

本判決は、固定残業代について「時間外労働等に対する対価として支払われるもの」かどうかという基準で時間外割増賃金該当性を判断することを確認した上で、その具体的判断枠組みを初めて示した点に意義がある¹⁾。また、定額手当の割増賃金該当性を判断したのは最高裁では本判決が初めてであり、かつ、それを肯定した一事例として参考となる。

二 判例との関係

1 労基法37条の趣旨および規制内容

本判決は、まず、労基法37条の趣旨が時間外労働の抑制および労働者への補償を行うものであることに言及する。ついで、労基法37条は同条等所定の方法による算定額を下回らない額の支払を義務づけるにとどまり、固定残業代制のような同条等所定の方法と異なる支払方法自体は許容される旨に言及する。これらは判例²⁾であるが、本判決は最高裁としてこれらを踏襲することを確認したものと見える。

2 固定残業代の割増賃金該当性判断枠組み

固定残業代が労基法37条にいう割増賃金に該当するかどうかは、当該固定残業代の支払が同条等所定の算定額を下回るかどうかにより判断される(金額適格性)。そして判例は、金額適格性の判断を行う前提として、「通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分を判別することができる必要がある」とする³⁾(判別可能性)。ところが、本判決は判別可能性についての判断枠組みに触れていない。判別可能性が主に問題となるのは通常の労働時間の賃金と割増賃金との判別が不明確なことの多い定額給のケースである。他方、本判決のような定額手当のケースではあらかじめこれらの判別が明確で、判別可能性の判断が必要とされないことも多い。そうすると、本件では、割増賃金部分が業務手当として基本給から明確に区別されていたことから、判別可能性に関する判断枠組みに言及しなかったと考えられる⁴⁾。

もっとも、定額給のケースにおいても、ある手当の中に通常の労働時間の賃金と割増賃金部分が混在するケース⁵⁾があることから、その場合には両者が明確に区分されているかが問われてきた⁶⁾。本判決は判別可能性要件を排除するものではなく、従来の判例の立場を踏襲するものであると解される。現に、本判決以降の裁判例はそれに沿って判断している⁷⁾。

3 対価性要件の判例法理における位置づけ

本判決は定額手当が「雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として」支払われる場合に割増賃金該当性を肯定する判断枠組みを示している。本判決以前から、この判断において判例は割増賃金に当たる部分が時間外労働等に対する対価としての性質を有することを前提としてきたと考えられる⁸⁾。しかし、対価性要件について明示したのは本判決が初めてであり、本判決は固定残業代の割増賃金該当性判断枠組みの明確化に寄与する。本判決をふまえると、判例は、労基法 37 条は同条の割増賃金に該当する固定残業代に対して①金額適格性を要求するところ、それを判断する前提として②明確区分性（通常の労働時間の賃金と割増賃金部分の明確な区分）と③対価性の要件を課すものであると、改めて整理できる。

三 本判決の意義

1 対価性判断枠組みの意義

本判決は対価性の有無について、「雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである」とする。そして、本件雇用契約書、採用条件確認書、賃金規程、確認書の記載から Y 社の賃金体系で業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置づけられるとし、業務手当が想定する時間外労働の時間数と実際の時間外労働等との状況が大きくかい離するものでないことを合わせて、本件業務手当の対価性を認め、割増賃金該当性を肯定した。本判決以前、対価性判断枠組みはこれまで必ずしも明らかでなかったが⁹⁾、判断指標を整理・明示した点に本判決の意義がある¹⁰⁾。なお、本判決を①契約書への記載や使用者の説明等に基づく労働契約上の対価とし

ての位置づけ、および、②実際の勤務状況に照らした手当と実態の関連性・近接性を要件とする判断枠組みを示したものとする見解がみられる¹¹⁾。しかし、②の事情には手当の性質・額と時間外労働等の実態のかい離の程度が含まれるところ、その内容は後述のように不明確であり、要件と解するには抵抗がある。①および②のような整理をしたとしても、要件ではなく総合判断の考慮事情に留まると解される¹²⁾。

ところで本判決は、「原審が判示するような事情が認められることを必須のものとしているとは解されない。」とする。ここにいう原審の判示内容は、①「定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその事実を労働者が認識して直ちに支払を請求することができる仕組み」が備わっており、それが使用者により誠実に実行されていることのほか、②基本給と定額残業代の金額のバランスが適切であり、③その他法定の時間外手当の不払や長時間労働による健康状態の悪化など労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合に限られるとする部分であり、これらは櫻井裁判官補足意見¹³⁾の影響を受けたものと思われる。本判決以前には、これらの事情が割増賃金該当性の判断に影響を与える裁判例もみられたが¹⁴⁾、本判決によりこれらは割増賃金該当性判断の要件ではないことが確認された¹⁵⁾。

2 手当と時間外労働等との実態のかい離

本判決は、業務手当の想定する時間外労働時間数（約 28 時間）と X の実際の時間外労働等の状況と大きくかい離するものでないことを摘示して、契約書等の記載とあいまって本件業務手当の対価性を肯定した。本判決以前、手当の想定する時間については、その時間が極めて長時間で労基法 37 条の趣旨に反するものかどうかという点では問題となってきたが¹⁶⁾、本判決のような実態とのかい離が対価性判断において考慮された例はみられなかったように思われる¹⁷⁾。そうすると、本判決がどのような趣旨でこのかい離を問題視し、どの程度のかい離があれば対価性が否定される方向に評価されるのかの確認が必要となる。しかし、本判決からは、大きくかい離しなければ対価性は否定されないということ以上に具体的な何かを読み取ることはできないように思われる。また、手当の想定する時間外労働時間数と実態が大

きくかい離していれば対価性が否定ないし減殺されると評価してよいかというと、問題は単純ではなさそうである¹⁸⁾。前者と比べて後者が恒常的に相当に少ない場合（恒常的に時間外労働実績と比較して手当が多い。恒常的過払のケース）では定額手当名目で他の趣旨の手当等の支払がなされているおそれがあり、対価性に疑いが生じうる¹⁹⁾。他方、前者と比べて後者が恒常的に相当に多い場合（恒常的に時間外労働実績に比較して手当が少ない。恒常的過少払のケース）では割増賃金の一部弁済の状況が継続するのみで、これは判例が許容するものであり対価性を直ちに否定できない（不足分の割増賃金支払が義務づけられるのは当然である）。したがって、かい離の大きさの程度から一般に対価性を否定ないし減殺するという評価は難しいように思われる。とはいえ、恒常的過払のケースでは使用者が労基法等所定の算定額よりも多額の割増賃金を支払う状況が続くが、これは使用者の経済活動としては不合理なものと思われるため、合理的理由のない限り、割増賃金として支払うこと以外の目的で支払われていると評価してよいように思われる（たとえば割増賃金の算定基礎に当該手当の額を算入しないという目的で当該手当が支払われているとの評価がありうる）。

四 労基法 37 条の趣旨との関係

本判決の判断には時間外労働等の抑制という労基法 37 条の趣旨が活かされていないとの指摘があるが²⁰⁾、確かにそうである。割増賃金を支払わせ同条の趣旨を実現するには、本件のような紛争を未然に防ぐという観点も重要である。その観点から、定額手当に関する紛争の発生原因の 1 つとなりうる当該手当の名称について、これを時間外労働に対する手当であると明示していない場合は、使用者が合理的理由を立証できなければ対価性を否定ないし減殺するという扱いがなされるべきと思われる²¹⁾。

●——注

- 1) 水町勇一郎「本件判批」ジュリ 1523 号 (2018 年) 5 頁。
- 2) 静岡県教職委事件・最一小判昭 47・4・6 民集 26 卷 3 号 397 頁、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。
- 3) 前掲注 2) 医療法人社団康心会事件。
- 4) 皆川宏之「本件判批」ジュリ 1531 号 (2019 年) 210 頁。
- 5) 営業手当に時間外割増賃金と営業インセンティブとし

ての性格が混在し、判別できないことからその割増賃金該当性が否定された例として、アクティリンク事件・東京地判平 24・8・28 労判 1058 号 5 頁。

- 6) 職務手当について、深夜割増賃金と職位に対する手当としての性格を有するが明確に区分できないことから割増賃金該当性が否定された例として、ボス事件・東京地判平 21・10・21 労判 1000 号 65 頁。
- 7) たとえば、インサイド・アウト事件・東京地判平 30・10・16 (LEX/DB25562192)。
- 8) 池原桃子「本件調査官解説」ジュリ 1532 号 (2019 年) 77 頁。
- 9) 本判決が示す契約書等の記載や使用者による説明内容だけでなく、基本給と割増賃金のバランス（トレーダー愛事件・京都地判平 24・10・16 労判 1060 号 83 頁）や定額手当が想定する時間数が極めて長時間であること（マーケティングインフォメーションコミュニティ事件・東京高判平 26・11・26 労判 1110 号 46 頁）等、当該事案に沿った諸事情の総合判断が行われてきたといえる。柴田洋二郎「本件判批」中京 53 卷 1 = 2 号 (2019 年) 55 頁参照。
- 10) 浜村彰「本件判批」労旬 1922 号 (2018 年) 8 頁。
- 11) 水町・前掲注 1) 5 頁。
- 12) 岩出誠「本件判批」ジュリ 1529 号 (2019 年) 119 頁。
- 13) テックジャパン事件・最一小判平 24・3・8 労判 1060 号 5 頁の補足意見。
- 14) ①について前掲注 5) アクティリンク事件、②について前掲注 9) トレーダー愛事件、③について穂波事件・岐阜地判平 27・10・22 労判 1127 号 29 頁等。
- 15) もっとも、これらの事情を考慮することすら認めないという趣旨ではないと思われる（岩永昌晃「本件判批」民商 155 卷 3 号 (2019 年) 96 頁）。
- 16) 前掲注 9) マーケティングインフォメーションコミュニティ事件 (100 時間)、前掲注 14) 穂波事件 (86 時間) 等。
- 17) 岩出・前掲注 12) 119 頁。
- 18) 国・八王子労基署長事件・東京地判平 31・3・28 (LEX/DB25563311) 参照。
- 19) 他方で、この場合のかい離は使用者の残業抑制策や労働者の仕事の効率化の結果でありうるが、その場合に対価性を否定するのは妥当ではないだろう（岩永・前掲注 15) 537 頁参照）。
- 20) 野田進＝奥田香子「ディアローグ 労働判例この 1 年の争点」労研 700 号 (2018 年) 23 頁 [野田発言]。
- 21) 野田＝奥田・前掲注 20) 23 頁の議論を参照。労基法 37 条は時間外・休日労働「について」割増賃金の支払を義務づけていることから、これを原則として名称における対価性の明示を求めるものと読んでも、特段差し支えなからう。

広島大学教授 山川和義