

運賃収入を基に算定される運行時間外手当の割増賃金該当性

【文 献 種 別】 判決／東京高等裁判所

【裁判年月日】 平成 30 年 5 月 9 日

【事 件 番 号】 平成 30 年（ネ）第 25 号

【事 件 名】 割増賃金支払請求控訴事件（シンワ運輸東京（運行時間外手当・第 1）事件）

【裁 判 結 果】 棄却

【参 照 法 令】 労働基準法 37 条

【掲 載 誌】 労判 1191 号 52 頁、労経速 2350 号 30 頁

LEX/DB 文献番号 25561193

事実の概要

X ら（原告・控訴人）は、Y（被告・被控訴人）に雇用され、小麦粉の配送業務に従事した大型貨物自動車の運転手である。Y の就業規則の一部となる賃金規程は、賃金等につき、おおむね次の通り定めていた。賃金は、基本給等の基準内賃金と、時間外手当（時間外勤務手当、休日出勤手当、深夜勤務手当を総称したもの）、運行時間外手当（以下「本件手当」という）及び通勤手当等の基準外賃金により構成される。各時間外手当は、それぞれ基準内賃金の合計額を基礎賃金として、所定の割増率（法定割増率相当）をもって支給する。乗務員については、本件手当の中で支給し、同手当の支給額が上記の時間外手当の金額に不足する場合には、その差額を支給する（12 条）。Y が受託先から得る運賃収入に一定の率（70%）を乗じた額に対し、一定の率（運送物及び車種によって異なる。小麦粉の運送者については 25% と定められている）により算出した金額の全額を、時間外手当相当額として乗務員に支給する（14 条。以下「本件規定」という）。

Y は、その従業員に対し、毎月、運行時間外手当の額のほか、普通残業、深夜残業、休日普通勤務及び休日深夜勤務の各時間数とともに、これらの時間数を基に算定した時間外手当の額等を記載した給与明細書や支給明細書を交付した。本件手当の額が上記時間外手当の額に満たない場合は、別途、その差額を時間外手当として支給していた。また、Y は、多数組合との間で、運行時間外手当が割増賃金として支給されるものであることを前提として、算定の率等について協議を続け、平成 25 年 11 月に運行時間外手当が割増賃金として支給されるものであることを改めて確認する内容の

労働協約を締結している。X らが加入する労働組合との間でも、平成 26 年 4 月、本件賃金規程を含む本件就業規則の内容を同組合との労働協約とする内容の労働協約を締結していた。

X らについては、割増賃金請求期間中、本件手当は上記時間外手当の額を下回ることがなかった。また、基本給が 16 万ないし 17 万しか支払われていないのに対し、本件手当が 20 万円を超えることが多く、基本給を上回ることがほとんどであった。X らは、本件手当は実質的には歩合給であり、同手当の支給は労働基準法 37 条に定める割増賃金の支払いに当たらないと主張して、本件手当を基礎賃金に含めて算出した割増賃金及び付加金等を請求する訴訟を提起したが、第一審判決（東京地判平 29・11・29 労判 1191 号 59 頁）ではいずれも棄却された。そこで、X らが控訴したのが本件である。

判決の要旨

1 「労働基準法 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り、使用者に対し、労働契約における割増賃金の定めを同条等に定められた算定方法と同一のものとし、これに基づいて割増賃金を支払うことを義務付けるものとは解されず（国際自動車事件・最一小判平 29・2・28 労判 1152 号 5 頁参照）、運行時間外手当についても、その算定方法から直ちに同手当の支給が割増賃金の支払いに当たらないということはできないものの、同手当の支給により労働基準法 37 条に定める割増賃金を支払ったといえるためには、そもそも、同手当が割増賃金、すなわち時間外労

働等に対する対価の趣旨で支払われるものであるか否かを検討する必要がある。」

2 「本件賃金規程 12 条ないし 14 条を全体としてみれば、Y においては、〔1〕従業員の時間外手当に〔ついて〕、……労働基準法 37 条所定の計算方法に沿って算出された割増賃金を支給するものとし、他方、〔2〕別途乗務員（運転手）については、……運行時間外手当の全額を上記時間外手当相当額すなわち割増賃金として支給することとし、〔3〕運行時間外手当の支給額が上記〔1〕の算定をした時間外手当（割増賃金）の金額に不足する場合には、その差額を支給することとし、〔4〕運行時間外手当の額が〔1〕の時間外手当（割増賃金）を超える場合であっても、その差額は運転手に取得させることとしていたものである。かかる割増賃金の算定及び支給方法によれば、運行時間外手当の額は労働基準法 37 条所定の計算方法によって算出される額を下回らないこととなり、同条に反する点は認められない。」

3 「Y が設立された当時の賃金規程から現在の本件賃金規程まで一貫して、運行時間外手当の全額を時間外手当相当額として支給し、労働基準法所定の計算方法により算定した時間外手当の額と差額が生じる場合には同差額を支給するものとされており、実際にも、従業員に対し、毎月、運行時間外手当の額と残業時間数を基に算定した時間外手当の額を記載した給与明細書等が交付されるとともに、上記差額が生じる場合には同差額が支給されていたものである。」このことに加え、Y は、多数組合や X らが加入する労働組合との間に運行時間外手当の取扱いに関する労働協約を締結していたことを踏まえれば、「Y と X らを含む従業員との間では、従前より運行時間外手当が時間外労働等に対する対価の趣旨で支払われる旨の共通認識が形成され、実際にも同認識に従った運用がされていたものと認められる。」

4 X らは基本給の時間給の額と運行時間外手当の時間給の額との不均衡等を指摘する。しかし、「基礎賃金額を意図的に操作したなどといった事情が認められない Y において、労働基準法所定の計算方法による割増賃金の額を上回る額を支給するか、下回る額を支給する場合であってもその差額を支給している限り、いかなる計算方法によりどの程度の額の運行時間外手当を割増賃金として支給するかは、基本的にその経営判断に委ねられ

た事項であるといえ、……運行時間外手当の額が労働基準法所定の計算方法による割増賃金の額を上回ることから直ちに、同手当について時間外労働等に対する対価性が認められなくなるものとはいえない。」

5 「本件規定に基づく運行時間外手当の支給は、〔1〕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とを判別することができ、〔2〕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もの（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）であるから、……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ものといえることができる。」

6 「Y の運転手に対する支給額は、労働基準法 37 条所定の方法により算出される割増賃金を下回らない」。また、割増賃金に当たる部分と割増賃金の基礎となる基準賃金に当たる部分とが判別できることが必要とされるが、「給与明細書等によりその内訳を確認することができたものであり、この点でも問題はない。」「なお、運行時間外手当は、……一面で、運転手が効率的に業務を行って時間外労働を減少させた場合にも収入を減少させないという効果を持つものともいえる」。

判例の解説

一 はじめに

本件は、小麦粉の運送業務を行う運転手に対し、運賃収入に一定の率を乗じて計算される運行時間外手当の支給により、労基法 37 条に定める割増賃金を支払ったといえるかが争われた事案である。近年、勤務形態や給与体系の複雑化に伴い、いわゆる固定残業代をはじめとして、割増賃金の算定方法をめぐる問題が社会的な注目を集めている。本件の事案的特徴としては、まず、本件手当は、基準外賃金として基本給と区分されているものの、歩合給としての性格が濃く、労働時間との比例性が全くない点が挙げられる。これに対し、割増賃金の算定基礎となる基本給は、賃金総額に占める割合が相当低く、その結果、本件手当は、労基法 37 条の算定方法によって計算された割増賃

金額よりも金額が大きいことが常態化している。

本判決は、割増賃金の該当性判断に際して労働時間との比例性を考慮すべきというXの主張を退け、これまでの判例法理で定着した割増賃金該当性の判断枠組さえ満たせば、本件のような算定及び支給方法も、労基法37条に反しないとした。

二 「対価性」基準の位置づけ

本判決は、第一審と同様、国際自動車事件最高裁判決を参照し、労基法37条は、同条等の算定方法により算定された額を下回らない額の割増賃金の支払いを使用者に義務づけるのにとどまり、同一の算定方法による支払いまで義務づけていないことを確認した。そして、本件手当の支給により37条の割増賃金が支払われたか否かを判断するにあたって、「時間外労働等に対する対価の趣旨で支払われるものか否か」を検討する必要があるとした。

この「対価性」基準は、固定残業代の有効性判断要素の1つとして、日本ケミカル事件最高裁判決¹⁾にも明示されているが、本判決も第一審も、同最高裁判決に先立って出されたため、それを意識したわけではない。そもそも、最高裁における「対価性」基準の位置づけも必ずしも明確ではない²⁾が、本判決における「対価性」基準は、判決の要旨6の通り従来の判例法理に沿った説示で締めくくったことを踏まえると、従来の判例法理と親和性が高いように思える。すなわち、これまでの最高裁が貫いてきた立場としては、労基法37条等所定の算定・支払方法以外の方法により割増賃金を支払う場合、①通常の労働時間の賃金と割増賃金を判別することができ（「判別可能性」又は「明確区分性」）、②当該算定方法によって支払われた額が労基法所定の算定方法による金額を下回らない（金額適格性）という基準を満たす限り、同条の違反にならない。この点、本判決は「対価性」という用語を用いながらも、基本的に上記枠組をベースに判断している³⁾。

「対価性」の有無の判断を①、②を判断する前提として位置づけ、「対価性」が認められなければ、①、②について判断するまでもないとする裁判例もみられる⁴⁾。これに対し、本判決は、判決の要旨2の通り、「対価性」の具体的判断として、賃金規程の内容、本件手当の清算実態を踏まえて、本件手当の金額適格性を肯定しており、「対価性」

を独立要件として位置づけていないようにも思われる。

三 割増賃金の時間比例性

本件手当の算定方法は、Xらの労働時間との間に時間比例性がないことについて、第一審判決は、「同手当が時間外労働等に対する対価の趣旨で支払われるものでないことを疑わせる事情」として位置づけたのに対し、本判決はこの部分の判示を削除した。事案が異なるものの、オール歩合給制の割増賃金該当性を否定した最高裁判決⁵⁾は、時間外労働をしても、歩合給の額が増えないことを理由の1つとして挙げている。とすると、この点に関して、上記最高裁判決との整合性の観点からも、より実質的な判断に踏み出すことが望まれる。

すなわち、労基法37条は、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するとともに、労働者への補償を行おうとする趣旨によるものと解される⁶⁾。一般論としても、労働時間と賃金額は強い牽連関係にあるため、時間比例性がない割増賃金制度については慎重な検討を要するというべきである⁷⁾。この点、本判決は、労基法37条の趣旨に触れていない一方、本件制度について、効率的に働いて時間外労働を減少させた場合にも収入が減らないとして、むしろ長時間労働の抑制効果があると積極的に評価しているようにも読める。労働者の賃金は売上高の一定割合によって決まる賃金制度が採用されることが多い配送業界の実態⁸⁾を考慮した側面があるかもしれないが、事実認定された時間外労働数を見る限り、このような効果があったかは微妙である。

四 本件手当の性質と「判別可能性」

本件手当による割増賃金の算定・支給方法に関して、割増賃金に当たる部分とその算定基礎となる基準に当たる部分との判別可能性について、本判決は、給与明細書等によりその内訳を確認することができたとして、問題ないとした。そのうえ、Xらの主張に対する判示ではあるが、Yの設立時から維持されてきた本件手当の取扱いに関する賃金規程と実態、労働協約の締結状況から、本件手当の趣旨に関する当事者間の共通認識の存在も肯定した。法定算定方法によらない割増賃金の判別可能性を判断するにあたって、使用者による説明、

労働者の制度への理解を重視する点では、近時の判例の流れに沿ったものといえる⁹⁾。

また、本件の制度設計としては、本件手当を割増賃金として基本給とは別に支給するため、一見すると、判別可能性に関しては問題がなさそうに見える。しかし、労基法 37 条所定の割増賃金の基礎となる賃金は、通常の労働時間又は労働日の賃金（いわゆる「通常の賃金」）である。この通常の賃金は、当該法定時間外労働ないし深夜労働が、深夜ではない所定労働時間中に行われた場合に支払われるべき賃金と解される¹⁰⁾。本件に当てはめて考えると、本件手当は、おそらく時間外労働が発生することを前提に設計された制度であり、時間外労働が全くない場合においても、支給されるかについては事実認定がされていない。ところが、本件手当は、運賃収入が発生すれば支給されるべきものと解することができるなら、その性格は、Xらの主張通り、割増賃金としての対価性を有しない歩合給にほかならず、また、所定時間内の労働に対応する歩合給部分も含まれているというべきである。その場合、本件手当に関して、「通常の賃金」と「割増賃金に相当する部分」は、果たして判別できるかが疑問である¹¹⁾。仮に判別できる場合でも、本件割増賃金の算定基礎は、基本給だけではなく、所定時間内の歩合給部分も合わせて計算しなければならない。そうすると、労基法 37 条所定の割増賃金の額を下回る可能性も否定できない。

本判決も引用した国際自動車事件では、歩合給の算定において、割増賃金に相当する金額を差し引く制度設計がなされたが、それでも最高裁は、当然に労基法 37 条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効と解することができなかつた。国際自動車事件判決を含めて過去の事案との均衡性を考えると、本件は、直ちに公序良俗に反するといえるようなケースとは言い難い¹²⁾。また、本判決の結論も、これまでの判例法理の踏襲を前提とすれば、やむを得ないかもしれない。しかし、本判決に限った話ではないが、直ちに公序良俗違反や労基法 37 条に反するとはいえない割増賃金の算定・支払方法であっても、日本の長時間労働の現実をより重く受け止めたうえで実質的な判断を行わなければ、労基法 37 条の趣旨が形骸化されることになりかねず、どこか虚しい。そして、今後、本件のように、金額適格性や判別可

能ないし対価性が認められた事案であっても、労働時間の上限規制¹³⁾が適用される以上、時間外労働の実態もより重視されるべきであり、使用者の「経営判断に委ねられた事項である」とする本判決のスタンスは、もはやもう成り立たないのではなかろうか。

●——注

- 1) 日本ケミカル事件・最一小判平 30・7・19 労判 1186 号 5 頁。
- 2) 水町勇一郎「同評釈」ジュリ 1523 号 5 頁、岩出誠「同評釈」ジュリ 1529 号 118 頁、山川和義「同評釈」新・判例解説 Watch 文献番号 z18817009-00-101031821 (Web 版 2019 年 12 月 27 日掲載)。
- 3) 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、国際自動車事件・最三小判平 29・2・28 労判 1152 号 5 頁、社団法人康心会事件・最二小判平 29・7・7 労判 1168 号 49 頁。
- 4) 泉レストラン事件・東京地判平 26・8・26 労判 1103 号 86 頁。なお、職務手当等の性格づけや判別可能性の判断において、「対価性」という用語を用いた例として、ボス事件・東京地判平 21・10・20 労判 1000 号 65 頁等。
- 5) 前掲高知観光事件。
- 6) 前掲医療法人社団康心会事件、静岡県教職委事件・最一小判昭 47・4・6 労判 153 号 9 頁。
- 7) 木南直之「歩合から割増賃金を控除する賃金制度と公序良俗違反」民商 153 巻 6 号 203 頁。
- 8) 指宿昭一＝谷田和一郎「労基法 37 条の存在意義を否定する判決——国際自動車事件差戻審判決批判」労旬 1915 号 6 頁。
- 9) 前掲日本ケミカル事件も、対価性の判断にあたって、「契約書等の記載内容のほか、……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」などの事情を考慮して判断すべきとしている。
- 10) 大星ビル管理事件・最一小判平 14・2・28 労判 822 号 5 頁、厚生労働省労働基準局編・平成 22 年版労働基準法（上）511 頁。山下昇「割増賃金の意味——25%か 125%か」法政研究 86 巻 3 号。
- 11) この点、別件訴訟であるシワフ運輸東京事件・東京地判平 28・2・19 労判 1136 号 58 頁では否定された。
- 12) 公序良俗違反を認めた事例として、イクヌーザ事件・東京高判平 30・10・4 労判 1190 号 5 頁、ザ・ウィンザー・ホテルズインターナショナル事件・札幌地判平 23・5・20 労判 1031 号 81 頁、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、穂波事件・岐阜地判平 27・10・22 労判 1127 号 29 頁。
- 13) 労働基準法 36 条 5 項・6 項。

久留米大学教授 龔 敏