

割増賃金の趣旨と歩合給から割増賃金相当額を控除する仕組みの有効性

【文献種別】 判決／最高裁判所第一小法廷
【裁判年月日】 令和2年3月30日
【事件番号】 平成30年(受)第908号
【事件名】 賃金請求事件(国際自動車(差戻し)事件)
【裁判結果】 破棄差戻し
【参照法令】 労働基準法37条、労働基準法施行規則19条1項
【掲載誌】 労判1220号5頁、労働判例ジャーナル98号2頁

LEX/DB 文献番号 25570841

事実の概要

1 上告人(差戻審控訴人兼被控訴人)Xらは、被上告人(差戻審被控訴人兼控訴人)Y社のタクシー乗務員として勤務していた。

2 Y社の賃金規則(本件賃金規則)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)、交通費から成り、このうち①基本給は、1乗務(15.5時間)1万2500円であり、乗務のない出勤日につき、服務手当として1200円ないし1000円が支給される。

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×深夜労働時間数+(対象額A÷総労働時間)×0.25×深夜労働時間数}として計算する(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)}として計算する。ただし、金額がマイナスになる場合には、支給額を0円とする取扱いをしている。また、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-341000円)×0.05}として計算する(1か月の揚高が341000円を下回ると歩合給(2)は支払われない)。

3 Xらは、賃金規則の定めは労基法37条を潜脱し、公序(民法90条)に反するとして、同条の割増賃金等または歩合給の一部の支払いを求めて提訴した。差戻前の控訴審は、歩合給の計算にあたり、対象額Aから割増金に相当する額を控除する部分は無効であるとして、Xらの請求を認容し、歩合給の一部の支払いを命じたため、Y社が上告したところ、上告審がY社の敗訴部分を棄却し、高裁に差し戻した。原審がXらの請求をいづれも棄却したため、Xらが上告したのが本件である。

判決の要旨

原判決破棄差戻し。

1 (1) ①労基法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」(静岡県教職員事件・最一小判昭47・4・6判時662号23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、日本ケミカル事件・最一小判平30・7・19労判1186号5頁参照)。②「割増賃金の算定方法は、労基法37条等に具体的に定められているが」、「使用者が、労働契約に基づき、労基法37条等に定められた方法以外の方法により算定される手当を時間外労働等に対する対価として支払うこと自体が直ちに同条に反するものではない」(国際自動車事件・最三小判平29・2・

28 労判 1152 号 5 頁、前掲医療法人社団康心会事件、前掲日本ケミカル事件参照)。

(2) ③使用者が労働者に労基法 37 条の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ためには、「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、労基法 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を検討することになるところ、その前提として、労働契約における賃金の定めにつき、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を判別することができる必要がある」(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、前掲国際自動車事件、前掲医療法人社団康心会事件参照)。

④「使用者が、労働契約に基づく特定の手当を支払うことにより労働基準法 37 条の定める割増賃金を支払ったと主張している場合において、上記の判別をすることができるというためには、当該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ことを要するところ、当該手当がそのような趣旨で支払われるものとされているか否かは、当該労働契約に係る契約書等の記載内容のほか諸般の事情を考慮して判断すべきであり」(前掲日本ケミカル事件参照)、「その判断に際しては、当該手当の名称や算定方法だけでなく、1(1)①で「説示した同条の趣旨を踏まえ、当該労働契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならない」。

2 (1) 「割増金が時間外労働等に対する対価として支払われるものであるとすれば、割増金の額がそのまま歩合給(1)の減額につながるという上記の仕組みは、当該揚高を得るに当たり生ずる割増賃金をその経費とみた上で、その全額をタクシー乗務員に負担させているに等しいものであって」、労基法 37 条の「趣旨に沿うものとはいえない。また、割増金の額が大きくなり歩合給(1)が 0 円となる場合……における割増金を時間外労働等に対する対価とみるとすれば、出来高払制の賃金部分につき通常の労働時間の賃金に当たる部分はなく、全てが割増賃金であることとなり、「法定の労働時間を超えた労働に対する割増分として支払われるという労働基準法 37 条の定める

割増賃金の本質から逸脱したものといわざるを得ない。」

(2) 結局、「上記の仕組みは、その実質において、出来高払制の下で元来は歩合給(1)として支払うことが予定されている賃金を、時間外労働等がある場合には、その一部につき名目のみを割増金に置き換えて支払うこととするものというべきである」。「割増金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われるものが含まれているとしても、通常の労働時間の賃金である歩合給(1)として支払われるべき部分を相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。そして、割増金として支払われる賃金のうちどの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかは明らかでないから、……通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法 37 条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することはできないこととなり、「Y社のXらに対する割増金の支払により、労働基準法 37 条の定める割増賃金が支払われたということではできない。」

判例の解説

一 本判決の判断枠組み

本判決は、前掲国際自動車事件・最判(以下「29 最判」という)で言及がなかった判決の要旨 1④④の判断を示したが、これは、29 最判後の前掲医療法人社団康心会事件と前掲日本ケミカル事件の 2 判決を受けたものである。その上で、本判決は、判別できるというためには、割増賃金に当たる部分としての手当が、「時間外労働等に対する対価として支払われているものとされていることを要」し、「当該労働契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならない」として、対価該当性を判別要件の判断枠組みに組み込んだ点などに特徴があり、新たな判断といえる。

二 歩合給(1)の計算方法と割増金の対価該当性

1 歩合給(1)の計算方法と労基法 37 条の趣旨

歩合給(1)の計算方法について、原審は、「揚高の一定割合を基礎として割増金相当額を控除費目として合理的な利潤を確保するとともに、賃金面において、乗務員に対して労働効率化への動機

付けを行うことで、非効率的な時間外労働を抑止し、効率的な営業活動を奨励しようとするもので、業務の実態に即した賃金制度として合理性が認められるとしていた。また、国際自動車（第2次）事件・東京高判平 30・1・18（労判 1177 号 75 頁）¹⁾では、労使間で「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」く、「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ところはな」と判示していた。このように、原判決等では、出来高払制の賃金（以下「出来高の賃金」という）において、割増賃金相当額としての割増金を「経費」として計算することを許容していた²⁾。

これに対して、判決の要旨 2 (1) では、④歩合給 (1) について、「割増金が時間外労働等に対する対価として支払われるものであるとすれば」、「割増金の額がそのまま歩合給 (1) の減額につながるという仕組みは、当該揚高を得るに当たり生ずる割増賃金をその経費とみたと、その全額をタクシー乗務員に負担させているに等しいものであって」、労基法 37 条の「趣旨に沿うものとはいえない」とした。ただし、割増賃金を経費として労働者に負担させること自体が問題なのか、その全額（そのまま減額）ではなく一部にとどまるのであれば許容されるのか、本判決の射程は必ずしも明らかではない。

2 歩合給 (1) の計算方法と割増賃金の本質

判決の要旨 2 (1) では、⑥「割増金の額が大きくなり歩合給 (1) が 0 円となる場合」について、割増金を時間外労働等の対価とみるとすれば、出来高の賃金部分につき通常の労働時間の賃金（以下「通常の賃金」という）に当たる部分はなく、全てが割増賃金であることとなり、「法定の労働時間を超えた労働に対する割増分として支払われるという労働基準法 37 条の定める割増賃金の本質から逸脱したものといわざるを得ない」とする。しかし、法定労働時間を超えた労働に対する補償としては、算定基礎を「対象額 A」とする割増賃金に相当する金額が支払われており、本判決が、出来高の賃金が 0 円になる場合があることを問

題としているとみるならば、出来高の賃金に一定の保障額が設定されている場合には、なお本質からの逸脱には当たらないと解する余地もあり得ることになる³⁾。

3 対価該当性と判別要件

判決の要旨 2 (2) は、本件の仕組みについて、④⑤の判断を踏まえ、時間外労働等がある場合に、⑥実質的に元来歩合給 (1) として支払うことが予定されている賃金の一部につき、名目的に割増金に置き換えて支払うものと評価する⁴⁾。そして、⑦割増金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われるものが含まれるとしても、通常の賃金（歩合給 (1)）の部分を相当程度含んでいるとする。しかし、⑥通常の賃金（歩合給 (1)）の一部を時間外労働等の対価（割増金）に置き換えているとするならば、割増金「全額」が、通常の賃金としての実質を有しており、⑦通常の賃金に置き換わった割増金の「一部」に時間外労働等の対価として支払われる部分が含まれるというのは、論理的に当然の帰結とはいえず、説明として不十分である。そうすると、⑧「割増金として支払われる賃金のうちどの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかは明らかでないから」判別要件を満たさないとの結論は、⑦の前提があつて初めて成立するものであり、疑問がある。

本判決のロジックでは、④⑤を踏まえて⑥の評価となれば、もはや割増金は時間外労働等の対価とはみることができず、労基法 37 条の割増賃金が支払われたとはいえないのであるから、⑦⑧（判別要件）は不要であるし⁵⁾、⑥から⑦の論理展開には疑問がある。結局、本件の争点は、割増金の「時間外労働等に対する対価」該当性であつて、割増賃金の趣旨や本質から、割増金を時間外労働等の対価として解することができないとの結論を導けば十分であり、判別要件は問題とならない。ところが、29 最判が「判別することができるか否か」等の審理判断をしなかったことに違法があるとして差し戻したため、本判決でも、判別要件に引き付けた判断になったものと考えられる。

三 通常の労働時間の賃金の定め方

29 最判は、その原審が歩合給 (1) の計算方法を公序違反で無効としたことに対して、「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ものの、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」と判示していた。本判決は、この判示部分に触れることなく、割増金の支払いによって労基法 37 条の定める割増賃金が支払われたといえるか否かを判断する一方で、通常の賃金の計算方法の可否を直接には検討しなかった。

この点について、本判決は、二 1 2 で述べた通り、労基法 37 条の趣旨や割増賃金の本質という観点から⁶⁾、割増金の時間外労働等の対価相当性を否定している。しかし、いずれも程度問題と捉えるならば、本件のような極端な仕組み（割増賃金全額をそのまま労働者に負担させ、出来高の賃金が 0 円になり得る）に対する事例判断とみることもできる。そうすると、割増賃金の全部ではなく一部を出来高の賃金から控除したり、出来高の賃金に保障額を定めたりした上で、別途、時間外労働等の対価が支払われていれば、出来高の賃金から割増賃金相当額の一部を控除したものを通常の賃金とすることについては、労基法 37 条等の定める割増賃金が支払われたものとして、許容される余地もあり得ることになるが⁷⁾、本判決がそのような仕組みも否定しているかは明らかではない。

そして、本判決は、結論として 29 最判と異なる判断をしたものとみることができ⁸⁾、なお 29 最判の枠組みでも理解することができる。結局、本判決は、割増金が時間外労働等の対価に該当しないことから、「対象額 A から控除された割増金は、……通常の労働時間の賃金に当たるものとして」、本件の通常の賃金を解釈し、労基法 37 条等に定められた方法により、未払いの割増賃金の額を算定すべきとした。もともと本件の主位的請求は未払いの時間外労働等の割増賃金及び付加金の請求であり、予備的に歩合給 (1) の一部（対象額 A から控除された割増金相当額）の賃金請求であったところ、29 最判の原審は、通常の賃金である歩合給 (1) から割増金を控除することを違法としたもので、割増金の支払いによって割増賃金は既払いであることを前提に、予備的請求を認容

したものであった。これに対して、本判決の結論によれば、割増賃金が支払われたとはいえないので、主位的請求を認めることになる。

● 注

- 1) 同事件に関しては、山下昇「判批」新・判例解説 Watch (法セ増刊) 26 号 (2020 年) 283 頁参照。
- 2) 国際自動車 2 社 (新宿・城北) 事件・東京高判令元・7・18 労判 1220 号 28 頁は、「労働時間の長短や経費の多寡等によって歩合給の金額に差が生じ」ても不合理とはいえないとする。
- 3) 出来高の賃金について労働時間に応じた一定額の保障がなされていないことは、労基法 27 条との関係でも問題になり得るが、前掲国際自動車 (第 2 次) 事件では、最低補償給 = (過去 3 か月支給総額) ÷ (過去 3 か月労働日数) × 0.6 × 当月労働日数 (7 時間 45 分) との認定があり、同事件一審 (東京地判平 28・4・21 労判 1141 号 25 頁) では、最賃法等の制限に反することを認める証拠はないとする。
- 4) 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 頁の運行時間外手当も同様に名目的とみる余地もある。同事件については、龔敏「判批」新・判例解説 Watch (法セ増刊) 26 号 (2020 年) 299 頁参照。
- 5) 前掲日本ケミカル事件では、判別の要件自体は問題となっていない。
- 6) 浜村彰「歩合給制における割増賃金の算定方法」労判 1915 号 (2018 年) 11 頁では、29 最判がその判断方法を示していないと指摘していた。
- 7) 労働契約における通常の賃金が割増賃金に応じて変動する仕組み自体を労基法 37 条の趣旨に反すると解する見解もある (29 最判につき、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、両角道代「判批」ジュリ 1518 号 (2018 年) 219 頁参照)。しかし、労働契約における通常の賃金をどう定めるかということと、当該通常の賃金をそのまま労基法 37 条等の定める算定基礎として用いることが妥当かという問題は、一応別であろう。割増賃金の算定方法は、同条に具体的に定められており、歩合給 (1) を算定基礎とした原審は妥当ではない。算定基礎を「対象額 A - 交通費」とすべきとするものとして、石崎由希子「強行規定としての割増賃金規制と労使自治」ジュリ 1522 号 (2018 年) 97 頁参照。
- 8) 本判決について、橋本陽子「判批」ジュリ 1546 号 (2020 年) 4 頁参照。

九州大学教授 山下 昇