

固定残業代と労基法 37 条の割増賃金

- 【文献種別】 判決／最高裁判所第二小法廷
【裁判年月日】 令和 5 年 3 月 10 日
【事件番号】 令和 4 年（受）第 1019 号
【事件名】 未払賃金等請求事件（熊本総合運輸事件）
【裁判結果】 原判決一部破棄・一部差戻
【参照法令】 労働基準法 37 条
【掲載誌】 労判 1284 号 5 頁、労働判例ジャーナル 133 号 2 頁
◆ LEX/DB 文献番号 25572682

三重大学准教授 藤本真理

事実の概要

1 Xは、平成 24 年 2 月頃、一般貨物自動車運送業を営む Y とトラック運転手として無期労働契約を締結し、平成 29 年 12 月 25 日まで勤務した。

2 Y では長年、従業員の賃金計算にあたり、各自の輸送や積込等の輸送内容に応じて賃金総額を決定し、その金額から定額の基本給と基本歩合給を差し引き、残額を時間外手当として従業員に支給していた（以下「旧給与体系」という。）。X の入社当時、Y の就業規則には、基本給と基本歩合給、諸手当、時間外労働等に対する割増賃金を加えて賃金額を算出する旨が定められていたが、実際には就業規則ではなく旧給与体系による給与が支給されていた。

3 平成 27 年、Y は労働基準監督署から労働時間管理の改善指導を受けたのを機に、社労士の助言を得て就業規則を改正した。改正後の就業規則の給与規定（以下「新賃金体系」という。）における賃金は、基本給、基本歩合給および勤続手当（以下「基本給等」と総称する。）、家族手当、通勤手当のほか、残業手当、深夜割増手当および休日割増手当（以下「本件時間外手当」と総称する。）ならびに調整手当からなる割増賃金（以下「本件割増賃金」という。）で構成された。基本給は各自の経験等を考慮して定め、基本歩合給と勤続手当はそれぞれ所定の日額に出勤日数を乗じて算出される。本件割増賃金のうち、調整手当は時間外・休日労働の見込み分（算定式不明）に対して支払われ、本件時間外手当は見込みを超えた時間外労働

について、基本給等の金額を 1 か月平均所定労働時間で除した額に 1.25 および時間外労働時間数を乗じて算出するものとされた。

4 Y は従業員に給与体系と給与明細の記載事項の変更について説明を行った。Y は平成 27 年 12 月からデジタルタコグラフによる時間管理を行い、時間外労働等の時間および各種手当の支給額を給与明細にも記載するようになったが、実際の給与計算は旧給与体系と同様に運行内容等に応じて賃金総額を決定した後、その総額から基本給等と本件時間外手当を差し引き、残額を調整手当として従業員に支給していた。

5 X は、平成 27 年 12 月 1 日から平成 29 年 12 月 25 日までの期間について、就業規則変更の無効および時間外労働等について割増賃金の未払分および付加金の支払を求めて提訴した。一審（熊本地判令 3・7・13）は就業規則変更を有効と判断した上で、基本給等と調整手当を算定基礎として X の請求の一部を認めた。原審（福岡高判令 4・1・21）は、賃金は支払済であるとして X の請求を棄却したため、X が上告した。

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の支払を義務付けるにとどまり、使用者は、雇用契約に基づき、上記方法以外の算定方法による割増賃金を支払うことができる。「そして、使用者が労働者に対して同条の割増賃金を支払ったものといえるためには、通常の労働時間の賃金に当

たる部分と同条の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。」

2 ある手当が時間外労働等に対する対価といえるか否かは、雇用契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者が当該手当等に関して労働者に説明した内容、労働者の実際の労働時間などの諸般の事情を考慮して判断すべきである。「その判断に際しては、労働基準法 37 条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえた上で、当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用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」。

3 本件において、新給与体系では「時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される本件割増賃金の総額のうち、基本給等を通常の労働時間の賃金として労働基準法 37 条等に定められた方法により算定された額が本件時間外手当の額となり、その余の額が調整手当の額となるから、本件時間外手当と調整手当とは、前者の額が定まることにより当然に後者の額が定まるという関係にあり、両者が区別されていることについては、本件割増賃金の内訳として計算上区別された数額に、それぞれ名称が付されているという以上の意味を見いだすことができない。」そうすると、本件時間外手当の支払により労働基準法 37 条の割増賃金が支払われたものといえるか否かの検討にあたっては、「本件時間外手当と調整手当から成る本件割増賃金が、全体とし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るか否かを問題とすべきこととなる。」

4 (1) 新給与体系の導入にあたり、Y は賃金総額の算定については従前の取扱いを継続し、旧給与体系の下においては通常の労働時間に対する賃金であった基本歩合給に相当する部分を調整手当として支給するものとしたといえることができる。旧給与体系下での X の通常の労働時間の賃金が基本給および基本歩合給のみだったとしても、新給与体系の下における基本給等および調整手当の合計に相当する額と大きく変わらない。一方、新給与体系の下では、基本給等のみが通常の労働

時間の賃金であり本件割増賃金は時間外労働等に対する対価として支払われるものと仮定すると、X の通常の労働時間の賃金の額は、旧給与体系での水準の 6 割程度に減少する。また、X に支払われた調整手当の金額は、X の時間外労働等の時間をもとに算定される本件時間外手当をも上回っている。本件割増賃金が時間外労働等に対する対価としての性質を有するとすると、新給与体系は、実際の勤務状況に照らして想定し難い程度の長時間の時間外労働等を見込んだ過大な割増賃金が支払われる賃金体系であるといえる。

(2) しかるところ、新給与体系の導入にあたり、Y から X を含む労働者に対しては、基本給の増額や調整手当の導入等に関する一応の説明がされたにとどまり、基本歩合給の相当部分を調整手当として支給するものとされたことに伴い上記のような変化が生ずることについて、十分な説明がされたともうかがわれない。

5 新給与体系は、旧給与体系の下では通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払うことを内容とするものであり、「本件割増賃金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われているものを含むとしても、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。」

6 「本件割増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が明確になっているといった事情もうかがわれない以上、本件割増賃金につき、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るから、Y の X に対する本件割増賃金の支払により、同条の割増賃金が支払われたものといえることはできない。」

7 なお、草野耕一裁判官の補足意見がある。

判例の解説

一 本件は、トラック運転手の賃金につき、各自の担当した運送内容によって賃金総額が決定され、基本給等を除いた金額が時間外手当として支

払われている場合に、当該時間外手当が労働基準法 37 条にいう割増賃金に該当するか否かが争われた事例である。

実際の労働時間数に関係なく一定額を時間外労働に対する賃金として支払う、いわゆる「固定残業代」制度はさまざまな業種で広く見られる。労基法 37 条が使用者に時間外労働に対する割増賃金の支払を義務付けている趣旨は、長時間労働の抑制や労働者への補償であると解釈されている。しかし、固定残業代の場合、労働者の実労働時間数と使用者が支払う賃金総額は連動しなくなるため、労基法 37 条が定める計算方法に比べると、時間外労働の抑止力が弱い。そのため、そもそも固定残業代が労基法 37 条との関係において許容されるのか、また、許容されるとした場合に、固定残業代が時間外労働の割増賃金に該当するか否かの判断基準が問題となる。

二 固定残業代の適法性

判決の要旨 1 は、労基法 37 条の定めと異なる時間外労働割増賃金の算定方法の適法性要件を示すものである。前半は、労基法 37 条に基づき算定される金額を下回らない限り、同条と異なる算定方法（固定残業代等）を用いても時間外割増賃金として認めうる旨を示している。この考え方は、従来の最高裁判決（たとえば、国際自動車事件・最三小判平 29・2・28 判タ 1436 号 85 頁、医療法人康心会事件・最二小判平 29・7・7 判タ 1442 号 42 頁、日本ケミカル事件・最一小判平 30・7・19 判判 1186 号 5 頁）ですでに示されてきたものである。

後半は、固定残業代等の支払によって労基法上の割増賃金を支払ったか否かを判断するためには、労働契約上、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法上の割増賃金に当たる部分とを判別することができることを要すると判示している。この考え方も、本判決が引用する国際自動車事件判決（最一小判令 2・3・30 判判 1220 号 5 頁）の他、同判決以前の最高裁判決（前掲日本ケミカル事件判決の他、高知県観光事件・最二小判平 6・6・13 判タ 856 号 191 頁、テックジャパン事件・最一小判平 24・3・8 判タ 1378 号 80 頁など）で示されてきたものであり、具体的判断における考慮要素についても近年の最高裁判決を踏襲し、①雇用契約書等の記載内容、②労働者への説明内容、③実際の勤務状況や固定残業代額と労働時間数との整合性な

どを挙げ、労基法 37 条の趣旨を踏まえて当該事案の賃金体系における固定残業代等の位置づけを考慮すべきであるとしている。これらのことから、最高裁の基本的な考え方は本判決においても変わりなく、一貫しているといえる。

三 本件割増賃金の労基法 37 条適合性

1 本件でも、二で述べた具体的要素を踏まえて本件割増賃金の時間外割増賃金該当性を判断することになる。

①の雇用契約の内容については、使用者が就業規則を定めている場合には、内容の合理性と周知の要件を満たしていれば、その内容が雇用契約の内容になる（労働契約法 7 条）から、平成 27 年就業規則が要件を満たす限り、X の雇用契約の内容になる。本件では、平成 27 年就業規則上、各手当の趣旨が明記され、通常の労働時間に対する賃金と時間外労働に対する賃金の区別も明確であるから、固定残業代に当たる調整手当は X の雇用契約の内容といえそうである。

ところが、本判決は就業規則（変更）の合理性についての判断を明確には示していないし、平成 27 年就業規則の文言に重きをおいていないようにもみえる。基本給が大幅に減少していること、就業規則改正前後で賃金総額や実際の労働時間に大きな変更がないこと、支払われた調整手当額が実際の勤務実態から想定できないほどの長時間労働に相当する金額であること等に言及してはいるが、これらは就業規則の合理性ではなく、Y 社の賃金体系における本件割増賃金の性質を判断するにあたっての考慮要素（主に③に対応）として位置づけられている。そして、旧給与体系における基本歩合給の相当部分を、新給与体系では調整手当に名目を変えたにすぎないとして、通常の労働時間に対する賃金と時間外労働に対する賃金とが区別できないと結論づけている。

2 このような雇用契約内容についての明確な判断が避けられている背景には、形式上は固定残業代に相当する調整手当の計算式や算定基礎となる見込み残業時間数がはっきりしないという、本件特有の事情があると思われる。計算式も見込み残業時間数が明らかでない以上、本件割増賃金が労基法 37 条を充足する割増賃金に相当するか否かが判断できない。

さらに、本件では実際には新給与体系に則って賃金額が算定されておらず、実際の時間外労働に対応する賃金部分は本件時間外手当（事実の概要3）であった。新賃金体系の下での調整手当は、旧給与体系と同様に予め決定した各労働者の賃金総額から基本給等と本件時間外手当を差し引いた残額にすぎないし、さらには、調整手当と本件時間外手当からなる本件割増賃金も賃金総額から基本給等を除いた金額でしかない。平成27年就業規則における基本給や基本歩合給は改正前就業規則のそれらに比べて大幅に減額されていることも踏まえると、本判決がいうように、本件割増賃金（特に調整手当）には、以前は通常の労働時間に対する賃金として支払われていた部分を「名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払う」（判決の要旨5）のものであるという側面を否定できない。そして、旧給与体系でも新給与体系でも、賃金総額が輸送内容に応じて決定され、Yの賃金支払額は各労働者の実際の労働時間によって左右されないため、時間外労働等の抑制という労基法37条の趣旨にも沿わない。

以上のことから、本判決は、本件固有の事情を背景に、平成27年就業規則上の賃金体系よりも実際の賃金決定方式に重きをおいて判断したものであることができるだろう。このような最高裁の判断は、本件の事案の特徴に応じた妥当な結論であるとはいえるが、一方で、一応は就業規則が存在するにもかかわらず、それに則した判断を全くしないことには疑問が残らないではない。就業規則と実際の労務管理が異なる場合に実態を優先するならば、平成27年就業規則への変更の有効性を判断する¹⁾か、就業規則を全く脇に措くのならば労使慣行の成否等を判断する必要があるのではないだろうか。

3 なお、前掲テックジャパン事件最高裁判決では、櫻井龍子裁判官の補足意見が注目された。同裁判官によると、労基法37条の定めによらない割増賃金が適法であるためには、一定時間の時間外労働（見込み残業時間）への手当が固定給に含まれていることが雇用契約上明確であること、支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当額の明示、見込み残業時間を超える労働に対する追加の残業手当の支給が必要である。本件の新給与体系の主な構成要素は、基本給等の固定給、

見込み残業時間に対する調整手当、見込み残業時間を超過した時間外労働に対する時間外手当であり、給与明細にも時間外労働の時間数等が記載される等、少なくとも形式上は櫻井裁判官の補足意見に沿った内容であった。したがって、調整手当の金額と見込み残業時間数が明確で、実際の給与計算も平成27年就業規則の通りに運用されていれば、労基法37条違反とはならなかった可能性はある。（ただし、基本給等が大きく減額されたこと自体は、就業規則の不利益変更の問題になりうる。）

四 固定残業代の金額と有効性

本判決は判決の要旨4(1)の最後で、本件で支払われた調整手当と本件時間外手当それぞれの金額から、新給与体系は「実際の勤務状況に照らして想定し難い程度の長時間の時間外労働等を見込んだ過大な割増賃金が支払われる給与体系」であるという評価をしている。この部分の趣旨は必ずしも明らかではない。判決全体の趣旨からすると、調整手当額がありえない時間数の時間外労働を前提にしなければ説明できないことから時間外労働のみに対する賃金である可能性を否定し、通常の労働時間に対する賃金も含むと判断する根拠の1つであると位置づけるのが妥当なようにも思われる。しかし、これまでの下級審裁判例では、月80時間近い時間外労働に相当する固定残業代について、労働者の健康を害する危険のある時間外労働を恒常的に課している裏付けでもありとして、公序違反で無効としたもの（イクヌーザ事件・東京高判平30・10・4 労判1190号5頁）も存在する。本判決も過度な時間外労働を見込んだ固定残業代そのものを否定する趣旨を含むと位置づけられるならば²⁾、これまで法令上も判例上も、使用者の裁量が認められてきた固定残業代の設計に一定の制約を示唆するものといえるだろう。

●—注

- 1) 就業規則変更の拘束力の問題として論じるものとして、橋本陽子「トラック運転手の割増賃金に関する就業規則の規定の労基法37条適合性」労旬2033号6～14頁。
- 2) 草野裁判官の補足意見も考慮した上で、長時間労働を助長する固定残業代を否定する解釈の可能性を述べたものとして、竹内（奥野）寿「賃金体系変更により導入された手当の割増賃金該当性」ジュリ1584号4～5頁。