

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第3回

札幌地裁平成23年5月20日判決(控訴 労判1031号81頁)
(ザ・ウィンザーホテルズインターナショナル事件)

労働法制特別委員会委員 豊島 國史 (59期)



本件は、労使間における賃金減額の合意の有効性及び職務手当支給の法的性質が問題となった事案である。本判決においては消滅時効・遅延損害金及び付加金の請求についても実務上参考になる点があるが、紙幅の関係から、争点に限定して検討することにする。

1 事案の概要

原告(元従業員)と被告(会社)は、2007年2月10日、基本賃金を年額624万2300円(それ以外には手当も賞与も支給しない)とする労働契約を締結した。しかし、同年4月、被告は原告に対し、賃金を年額500万円程度としたい旨を説明し、原告は「ああ分かりました」という程度の応答をした。そして、同年5月分から、原告は年額500万円程度(基本給月額:22万4800円、職務手当月額:15万4400円、賞与年額44万9600円)に減額された賃金を受領していたところ、2008年4月、被告から上記減額後の賃金が記載された「労働条件確認書」を提示され、同月29日に署名押印して提出した。2009年2月19日、被告は原告に対しさらなる賃金減額を提示したことから、原告は同年4月10日をもって被告を退職した。なお、原告は料理人・パティシエとして勤務し、ほぼ毎月90時間以上の時間外勤務をこなしていた。本件は、原告が被告に対し、賃金減額が無効である、時間外手当が支払われていないなどと主張し、未払賃金・時間外手当、付加金を請求し、労働審判から訴訟に移行した事案である。被告は、賃金減額は有効である、職務手当は定額制の時間外手当であり、割増賃金算定の基礎賃金(労基法37条1,3項)にも含まれないなどと反論した。

2 争点及び裁判所の認定

(1) 争点1: 2007年4月時点での賃金減額に関する合意

裁判所は、2007年4月時点での賃金減額に関する合意の成立を否定し、翌年4月時点の労働条件確認書に署名捺印したことをもって、賃金減額に関する合意

の成立を認めた(但し、労働審判提起前の書面による催告が残業代の支払のみであったため、一部につき、消滅時効の抗弁を認めている)。

(2) 争点2: 職務手当受給合意の解釈

裁判所は、職務手当(月額15万4400円)の支給合意について、被告の95時間分の定額残業代との主張を労基法36条の趣旨を失わせるものとして否定し、45時間分の通常残業の対価としての合意と認定した。

3 本判決の検討

(1) 争点1について

① 裁判所の判断

ア 2007年4月に、Bから原告に対し賃金年額を500万円にする旨の説明がされた事実は認められるが、原告がこれに明示的な同意をした事実までは証拠によって認定することができない。原告は、Bの説明に対し「Bが『全部俺に任せてくれないか、悪いようにはしないから』というので『ああ分かりました』と返事した」との趣旨の供述をするが、その程度の返事があったとしても、このことから、原告が賃金減額に同意したとの事実を認定することは困難である。被告が、2007年6月25日支払分から2008年4月25日支払分までの11か月間、労働条件確認書に記載の賃金しか支払っておらず、原告がこれに対し明示的な抗議をしていないことも事実であるが、そういう事実があるということから、原告が2007年4月時点で賃金減額に同意していた事実を推認することもできない。

イ 賃金減額は労働者の生活を直撃する重大事であり、通常、賃金減額の合意は書面を取り交わして行われるのであり、口頭での遣り取りから労働者の確定的な同意を認定することは慎重でなければならない。上記程度の返事がされたからといって年額120万円もの賃金減額の同意を認定すべきではないと思料される。

② 検討

労働者及び使用者は、その合意により、労働契約の内容である労働条件を変更することができる（労働契約法8条）。この変更の「合意」は、口頭による合意も含まれるし、また黙示の合意も含まれる（黙示の承諾を認めた裁判例として、東京地裁平成11年1月19日判決〔エイバック事件 労判764号87頁〕がある。）。ただ、継続的關係たる労働契約においては一定の労働条件変更があっても従前どおりの就労を継続することは決して珍しいことではないし、労働関係における交渉力の格差、実際の労働現場において労働条件問題で紛争を惹起することから生じ得る様々な問題・懸念から、労働者が異議を明示的に提示しない可能性等にも留意すべきであることが指摘されている（荒木尚志他・詳説労働契約法111頁〔弘文堂〕）。本件は、原告は1年弱の期間、減額され賃金を異議なく受領していたものであるが、裁判所はそれでも2007年4月時点（労働契約締結から2ヶ月後という特殊事情もあるが）における合意を認めず、2008年4月の「労働条件確認書」に署名捺印したことをもって合意の成立を認めた。実務上、黙示や口頭による賃金減額の合意が容易に認められるものではないことを示す一例と言えよう。

(2) 争点2について

① 裁判所の判断

本件職務手当が基礎賃金に含まれるとすれば、定額残業代としての本件職務手当は、かなり割高な（法定の割増率を超える）ものとはなるが、これが45時間分の通常残業の対価として合意され、そのようなものとして支払われたと認めるのが相当であり、したがって、月45時間を超えてされた通常残業及び深夜残業に対しては、別途、就業規則や法令の定めに従って計算される時間外賃金の支払がされなければならない。

② 検討

割増賃金に代えて一定額の手当を支給したり（手当制）、割増賃金を通常賃金に含めて定額払いすること

（定額給制）は、労基法37条（時間外・休日及び深夜労働に対する割増賃金支払義務）に違反するものではない。ただし、これまでの裁判例では、①手当額等が法所定の計算方法に基づく割増賃金に満たないときは、足りない分については差額分の支払義務が発生する、②手当制の場合は、当該手当が割増賃金に代えて支払うという趣旨を明確にしておく必要がある、③定額給制の場合は、定額給のうち割増賃金に相当する部分を明確に区分することを要するとされている（土田道夫・労働契約法299頁〔有斐閣〕）。本判決は、本件職務手当の受給合意は、どれだけ時間外労働が発生しても職務手当額以外の時間外賃金を支払わない「無制限な合意」であり、労基法37条の適用を潜脱する違法なものであるが、このような合意も全部無効とするのではなく、労基法36条2項に基づき厚生労働省が定める残業時間基準（45時間）の趣旨に照らし、45時間の通常残業の対価を定めた合意として有効と考えるべきであると認定している。この点、厚生労働省の残業時間基準では例外的に上記45時間を超える残業をさせることも認めているのであって、「45時間」とする当事者の合意があったと認定することについては疑問がないわけではない。本件においては、上記①～③から考え、本件職務手当はみなし時間外手当とは認められないとの判断もあり得るものと思われる。仮に、本件職務手当がみなし時間外手当とは認められないと判断された場合には、時間外手当の未払額が大きくなるとともに、本件職務手当も割増賃金の基礎となる賃金に含まれることにより時間外手当の額が大きくなり、被告に対して支払が命ぜられる金額は相当高額になっていたと思われる（そのような判断をした事例として、名古屋地裁平成17年8月5日判決〔オンテック・サカイ創建事件 労判902号72頁〕等がある）。

(3) その他

なお、本件では労働審判申立時に付加金を請求していなかったため、訴訟において一部時効とされている。注意が必要である。