

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第5回

最高裁平成24年3月8日判決〔裁判所ウェブサイト掲載〕

労働法制特別委員会委員 加藤 由美 (63期)



近年、労働者からの割増賃金請求の事案が増えて
いる。本稿では、最高裁が「みなし割増賃金」につ
いて厳格な判断を示した事案を紹介する。

1 事案の概要

本件は、派遣会社（以下「会社」という）に雇用
され、派遣社員として就労した労働者が、退職後、
会社に対し、損害賠償、時間外手当及び付加金を
請求した事案である。

会社と労働者は、雇用契約において、月額基本
給を41万円と定めた上で、月間総労働時間が180
時間超の場合は1時間あたり2560円の時間外手当
を支払い、月間総労働時間が140時間未満の場合
は1時間あたり2920円を基本給から控除するとの
合意をしていた（以下「本件合意」という）。本件
合意により、労働時間が1日8時間又は1週40時
間を超えても（労基法37条1項）、月間総労働時
間が180時間を超えなければ、会社は、労働者に時
間外手当を支払う義務を負わないことになるかが争わ
れた。

2 裁判所の判断

(1) 原審（東京高裁平成21年3月25日判決）

原審は、①本件合意は、それなりの合理性を有し、
労働者の基本給には月間180時間以内の労働時
間中の時間外労働に対する時間外手当が実質的に含ま
れている、②労働者は、有利な給与設定であるとい
う合理的な代償措置があることを認識した上で、月
間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対す

る時間外手当の請求権をその自由意思により放棄し
たものとみることができるとして、月間180時間
を超える労働時間中の時間外労働に対する時間外手
当の請求は認容したが、月間180時間以内の労働時
間中の時間外労働に対する時間外手当請求及び付加金
請求は棄却した。

(2) 本判決

これに対し、最高裁は、総労働時間が月間180時
間以内の労働時間中の時間外労働についても、会社
は労働者に対し、基本給とは別に労基法37条1項
の割増賃金を支払う義務を負うとの判断を示した。
その理由は、以下のとおりである。

① 基本給に時間外手当が実質的に含まれているか

本件合意では、月間180時間以内で時間外労働
がされても基本給自体の金額は増額されない。
また、月額41万円の全体が基本給とされており、
その一部が他の部分と区別されて労基法37条1項
の時間外割増賃金とされていたなどの事情はうかが
われない上、上記の割増賃金の対象となる1か月の
時間外労働の時間は、月によって勤務すべき日
数が異なること等により相当大きく変動し得るも
のであるから、月額41万円の基本給について、通
常の労働時間の賃金に当たる部分と同項の規定す
る時間外の割増賃金に当たる部分とを判別するこ
とはできない。したがって、月額41万円の基本給
の支払を受けたとしても、その支払によって、月
間180時間以内の労働時間中の時間外労働につ
いて労基法37条1項の規定する割増賃金が支払わ
れたとすることはできない（最高裁平成6年6月
13日判決）。

② 時間外手当を放棄しているか

労働者による賃金債権の放棄がされたというた

めには、その旨の意思表示があり、それが当該労働者の自由な意思に基づくものであることが明確でなければならないが（最高裁昭和48年1月19日判決）、本件雇用契約の締結の当時又はその後に労働者が時間外手当の請求権を放棄する旨の意思表示をしたことを示す事情の存在がうかがわれないことに加え、労働者の毎月の時間外労働時間は相当大きく変動し得るのであり、労働者がその時間数をあらかじめ予測することが容易ではないことからすれば、労働者の自由な意思に基づく時間外手当の請求権を放棄する旨の意思表示があったとはいえず、労働者において月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する時間外手当の請求権を放棄したということはできない。

3 本判決の検討

(1) みなし割増賃金の有効要件

使用者が、労基法37条1項の割増賃金の支払い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したりする（定額給制）、いわゆる「みなし割増賃金制」についても、一定の要件を満たしていれば、労基法37条1項違反とはならない。これまでの裁判例によれば、①定額の割増賃金額が法定割増賃金に満たない場合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を割増賃金に代えて支払うという趣旨を明確にしている、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が明確に区別されていることが必要とされている（前東京地裁、現名古屋高裁金沢支部・藤井聖悟判事「残業代請求事件の実務（中）」判例タイムズ1366号42頁以下に多くの事例

が紹介されている。土田道夫・労働契約法299頁〔有斐閣〕）。

(2) 本判決の意義

本判決は、使用者と労働者が、時間外手当の支払いにつき、労基法37条1項と異なる合意をした場合について、その有効要件を厳格に解釈する近時の下級審判例の流れを支持したものととして重要な意義を有する。本判決の補足意見も述べているとおり、労基法37条に違反して割増賃金を支払わなければ、6箇月以下の懲役もしくは30万円以下の罰金に処せられる（同法119条1項1号）。罰則適用の可否という観点からも、労働契約上、通常の賃金にあたる部分と割増賃金とは明確に判別できることが要求される。

賃金債権の放棄の認定は厳格であり、定額の割増賃金制度の導入にあたっては、この点について留意が必要である。

(3) 割増賃金請求訴訟における留意点

さらに、本判決は、原審が平成17年6月分の時間外労働に対する時間外手当の計算を誤った点につき、職権で判決に影響を及ぼすことが明らかな違法があるとの判断をくだしている。

割増賃金請求額は、労働契約をもとに算出された時間単価に、労基法の定める区分に応じた割増率（時間外25%、休日35%、深夜25%）相当額を加えた上で、それぞれの区分毎に算出した時間を乗じて計算する。これらの計算は非常に複雑であるので、労基法の定める割増賃金計算ルールについての正確な理解が必須である。また、割増賃金の計算は、表計算ソフト等を使用して行うことが多いと思われるが、計算結果が労基法の定める割増賃金計算ルールに適ったものとなっているか確認が必要である。