

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第17回 東京地判平成25年2月28日(イーライフ事件)

〔労判1074号47頁〕

労働法制特別委員会委員 近藤 圭介 (60 期)



第1 事案の概要

本件は、競業他社の業務を請け負い、懲戒解雇された原告Xが、被告Y社に対し、懲戒解雇事由があるとしてもその悪質性は高くないなどとして、退職金規程に基づく退職金並びに時間外労働割増賃金及びこれに伴う付加金を請求した事案である。

Y社は、ポータルサイトの運営及びIT関連事業、情報システム開発及びコンサルティング、広告代理業等を目的とする株式会社である。Xは、平成12年4月から正社員として入社していた。Xの元上司であったAは、Y社を退社し、Y社と同種・同業であるB社を設立し、Y社の顧客を奪取していたが、XもAの依頼を受けて、Y社在職中のうち1年間以上にわたってB社の競業業務を請け負い、顧客の奪取に加担した。Y社は、本件競業行為等への加担行為は懲戒事由に該当すると判断してXを懲戒解雇し、本来の退職金168万円余りを退職金規程に従い不支給とした。

なお、Y社の給与規程13条には、精勤手当について、「会社は、営業社員について本規程第15条の超過勤務手当に代えて、精勤手当を定額で支給する。なお、超過勤務手当が精勤手当を超える場合には、その差額を支給する」と規定する。

第2 本件の争点

- 1 本件不支給規定適用の適否及び退職金の額
- 2 時間外労働の有無及び割増賃金の額（給与規程13条に規定する「精勤手当」が残業手当に該当するか）
- 3 付加金の支払いの有無とその額

本稿では誌面の制約上、2の争点について論じる。

第3 判旨

判決は、Xは営業社員でない以上、給与規程13条の適用がないこと、及び、X・Y社間で、労基法所定の割増賃金に代えて一定額の手当（精勤手当）を支払うという固定残業代の個別合意（本件みなし残業合意）の成立を否定した上で、以下のとおり述べた。

1 有効要件

「また仮に本件みなし残業合意がX・Y社間に成立していたとしても、その合意は無効と解するよりほかはない。…かかる合意が有効とされるためには、①当該手当が実質的に時間外労働の対価としての性格を有していること（要件a）、②定額残業代として労基法所定の額が支払われているか否かを判定することができるよう、その約定（合意）の中に明確な指標が存在していること（要件b）のほか、③当該定額（固定額）が労基法所定の額を下回るときは、その差額を当該賃金の支払時期に精算するという合意が存在するか、あるいは少なくとも、そうした取扱いが確立していること（要件c）が必要不可欠であると解される。」

2 あてはめ

「まず要件aを満たすには、少なくとも当該手当が、i 時間外労働に従事した従業員だけを対象に支給され、しかも ii 時間外労働の対価以外に合理的な支給根拠（支給の趣旨・目的）を見出すことができないことが必要であると解されるところ、…Xに支給されていた精勤手当は、その支給額がXの年齢、勤続年数、Y社の業績等により本件全請求期間だけでも数回にわたって変動していることが認められる。そうだとすると上記精勤手当は、時間外労働の対価としての性質以外のものが含まれているものとみるのが自然であ

って、i 時間外労働に従事した従業員だけを対象に支給され、しかも ii 時間外労働の対価以外に合理的な支給根拠（支給の趣旨・目的）を見出すことができない性質の手当であるとはいえない。」

「また要件bを満たすには、少なくとも当該支給額に固定性（定額制）が認められ、かつ、その額が何時間分の時間外労働に相当するのかが指標として明確にされていることが必要であると解されるところ、…精勤手当は、1年間に数回も変動しており、その幅も決して小さくなく固定性（定額制）に疑問があるばかりか、その合意中に当該支給額が何時間分の時間外労働に相当するものであるかを明確にする指標を見出すことはできない。」

「さらに要件cを満たすには、労基法所定の割増賃金との差額精算の合意ないしはその取扱いが確立していることで足りるところ、…少なくとも本件全請求期間のうち本件コンピューター入力システムに転換した後の期間…についてはY社の指示により当初から『出社時刻』の入力記録しか残されておらず、これでは上記労基法所定の割増賃金との適正な差額精算など行いようもないことは明らかであるから、…他に上記差額精算の合意ないし取扱いが存在したことを認めるに足る証拠はない。」

第4 本判決の検討

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（手当制）、又は割増賃金を基本給に含めて定額払いとする（定額給制）、いわゆる「みなし割増賃金制」について、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というのが現在の裁判所の趨勢である。みなし割増賃金制の有効要件について、裁判例においては、

概ね①みなし割増賃金としての性格の明示、②みなし手当としての充当額・区分の明示又は算定可能性を要求しているが、本判決では、①②だけでなく、③みなし超過分の支払合意（本判決における要件c）まで要求し、みなし割増賃金制の有効要件をより厳格に判断している。

この点、テックジャパン事件：最判平成24年3月8日労判1060号5頁の櫻井龍子裁判官の補足意見では、みなし割増賃金制の有効要件として、①②だけではなく、③みなし超過分の支払合意を要求しており、本判決は同補足意見に影響を受けたものと見られる。テックジャパン事件以降、本判決以外にも、みなし割増賃金の有効要件として、③みなし超過分の支払合意（別途精算する旨の合意が存在するか、少なくともそうした取扱いが確立していること）を要求する裁判例としてアクティリンク事件：東京地判平成24年8月28日労判1058号5頁がある。他方で、ワークフロンティア事件：東京地判平成24年9月4日労判1063号65頁では、みなし割増賃金の有効要件として、③みなし超過分の支払合意を要求しつつも、かかる合意の認定において、超過分の精算を行う取扱いがされていなかったことを考慮しておらず、③みなし超過分の支払合意の認定方法にも差異が認められる。

今後、みなし割増賃金制の有効要件として、①②だけでなく、③みなし超過分の支払合意を要求すること（加えて、形式的に支払合意があるだけでなく、超過分の精算を行う取扱いがなされていること）が確立されるかどうか、今後の裁判例を注視する必要がある。

なお、本判決は、Xの正社員としての勤続年数が10年に満たないことや懲戒事由の悪質性を理由に退職金を全額不支給とするY社の措置は有効としたが、Y社に未払い残業代182万7901円と同額の付加金の支払いを命じている。