

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第34回 マーケティングインフォメーションコミュニティ事件

(東京高判平成26年11月26日労判1110号46頁,
横浜地判平成26年4月30日労判1110号55頁)

労働法制特別委員会委員 中野 真 (63 期)



1 事案の概要

本件は、ガソリンスタンドの運営、自動車賃貸業等を業とするYに雇用されていたXが、Yに対し、平成23年3月分から平成25年2月分までの時間外労働に対する時間外手当618万2500円、これに対する確定遅延損害金、遅延利息、付加金を請求した事案である。

本件の時間外手当請求にかかる対象期間において、Xには、基本給24万5000円～25万円のほかに、営業手当として17万5000円～18万円が支払われていた。Yは、この営業手当を、割増賃金の支払いに充てたとして、応訴した。

この点、Yの就業規則には、営業手当には時間外手当、深夜手当、休日出勤手当を含む旨が記載されており、Xに交付された給与辞令には、これらの具体的金額の内訳について記載されていた。また、本件では、営業手当によって充当されるべき時間数を超えて時間外労働が行われた場合には別途精算する取り扱いになっていたとYは主張していた。

一番では、営業手当が割増賃金に対する支払いとして認められ、何時間分の時間外労働に対する対価であるかの計算も容易に可能であるとして、Xの請求につき1万4323円のみ認容したが、控訴審では、割増賃金に対する支払いとして認められないとして、651万4074円を認容した。

2 問題の所在

営業手当の割増賃金への充当が、強行法規である労働基準法37条1項本文に反し無効となる（労働基準法13条）か否かにより、割増賃金算定の基礎賃金（以下「基礎賃金」）が異なることになる。

すなわち、本件において、割増賃金への充当が肯定されれば、基礎賃金は25万円であるが（基本給25万）、否定されれば、基礎賃金は43万円（基本給25万円＋営業手当18万円）となるため、時間外手当として算出される金額が大きく異なることになる。

従前より、諸手当を割増賃金への支払いとすることについて、労働基準法37条1項に反しないとするためには、①支払われた賃金のうちどの部分が通常の賃金で、どの部分が割増部分であるか判別可能であり（以下「判別要件」）、かつ、②当該割増賃金相当額が法所定の額を満たさないときは、その差額が支払われる合意があること（以下「精算要件」）が必要とされてきた（小里機材事件：最一小判昭和63年7月14日労判523号6頁、高知県観光事件：最二小判平成6年6月13日労判653号12頁）。

また、割増賃金への支払いとされるものである以上、③実質的に見て、当該手当が時間外労働の対価としての性格を有していること（以下「実質的対価性」）は当然の前提となる（本件、泉レストラン事件：東京地判平成26年8月26日労判1103号86頁、イーライフ事件：東京地判平成25年2月28日労判1074号47頁、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頁など）。

以下は、Yによる営業手当の割増賃金への充当の可否について、これら要件にかかる控訴審裁判所の判断を紹介する。なお、本件では、他の争点もあるが、本論ではないため割愛する。

3 控訴審裁判所の判断

(1) 実質的対価性について

控訴審は、営業手当全額が時間外勤務との対価

関係にあると仮定して、月当たりの時間外労働時間を算出すると、営業手当はおおむね100時間の時間外労働に対する割増賃金の額に相当することとなるとした。そして、労基法32条が労働時間の制限を定め、労基法36条が例外的に労働時間の延長をすることができることを定めているところ、36協定の延長限度額に関する基準（平成10年12月28日労働省告示第154号）においては、月45時間が労働時間の上限と定められており、「100時間という長時間の時間外労働を恒常的に行わせることが上記法令の趣旨に反するものであることは明らかであるから、法令の趣旨に反する恒常的な長時間労働を是認する趣旨で、控訴人・被控訴人間の労働契約において本件営業手当の支払が合意されたとの事実を認めることは困難である」とし、「本件営業手当の全額が割増賃金の対価としての性格を有するという解釈は、この点において既に採用し難い」とし、実質的対価性(③)を否定した。

また、賃金体系変更前後の支給の内訳からして、「営業手当には、従前、基本給、住宅手当、配偶者手当、資格手当として支払われていた部分が含まれていたと推認することができる」とし、この点からも、「本件営業手当の全額が割増賃金の対価としての性格を有するという解釈は、本件賃金体系の変更があった前後における上記状況に照らしても採用することはできない」とした。

(2) 判別要件について

その上で、判別要件(①)に関して、「(本件給与辞令)の記載のみから本件営業手当の全額が割増賃金の対価としての性格を有すると認めることはできないことは明らかであって、他にこれを認めるに足る証拠はない。そして、本件営業手当は、割増賃金に

相当する部分とそれ以外の部分についての区別が明確となっていないから、これを割増賃金の支払と認めることはでき」ないとした。

(3) 結論

結論として、「本件営業手当の支払により割増賃金の支払義務が消滅したとの被控訴人の主張は採用することはできない」と判示し、営業手当約18万円を基礎賃金に含めて、時間外手当の金額を算定した。

4 解説

本判決は、固定残業代（営業手当）により充当されるべき時間外労働時間が、36協定の1ヶ月上限である45時間を超えていることに着目して、「本件営業手当の全額が割増賃金の対価としての性格を有するという解釈は、この点において既に採用し難い」として、実質的対価性(③)を一部否定し、これに伴い、判別要件(①)も否定することで、結論として、固定残業代の割増賃金への充当を否定した。

実質的対価性(③)を否定するために、36協定の上限時間である45時間に着目したという点で、注目に値する（本件と類似した裁判例として、ザ・ウィンザーホテルズインターナショナル事件〔札幌高判平成24年10月19日労判1064号37頁〕があるが、同事件は、36協定の上限45時間について、固定残業代の割増賃金への充当を肯定する方向での限定解釈に用いた点で本件と異なる）。

本判決を前提とすれば、45時間分を超える時間外勤務に相当する固定残業代については、一律に認められないとされる可能性もあり得るところである。