

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第53回 最高裁第三小法廷平成29年2月28日判決

(国際自動車事件)〔労判1152号5頁〕

固定給・歩合給併用の賃金制度における歩合給の計算において、残業手当等相当額を歩合給から控除する賃金規則の有効性

労働法制特別委員会委員 溝口 竜介 (66期)



1 事案の概要

- (1) 本件は、Yでタクシー乗務員として勤務していたXらが、歩合給の計算に当たり残業手当等に相当する金額を控除するYの賃金規則が無効であるとして、Yに未払賃金等の支払を求めた事案である。

Yの賃金規則では、Xらの給与は、固定給と、売上額から算定される歩合給で構成され、歩合給は、対象額A(売上額から一定の算式で算定)－{割増金(深夜手当、残業手当等の合計)＋交通費}で算定され、歩合給から残業手当等の割増金が控除されるため、時間外労働等が行われても売上高の増加がないと、賃金総額が同額となるシステムとなっていた。

- (2) Xらは、本件控除規定は労基法37条の趣旨に反するとして、控除額につき、主的には時間外、休日及び深夜の割増賃金として、予備的には歩合給として未払賃金を請求したところ、第一審及び原審は、①売上額が同額であれば時間外労働をしても賃金が同額となる本件控除規定は労基法37条の趣旨に反し無効として、Xらの予備的請求を一部認容した(交通費の控除は有効とした)。なお、②割増金には、労基法37条が支払義務を課していない法定外休日労働にかかる手当(「公出手当」の一部)や、法定内残業にかかる手当(「残業手当」の一部)が含まれている可能性があるが、これらを含めて本件控除規定における割増金の控除部分全体が無効になるとした。

2 最高裁の判断

- (1) 本判決は、労基法37条の割増賃金の支払に関し、

高知県観光事件：最判平成6年6月13日労判653号12頁やテックジャパン事件：最判平成24年3月8日労判1060号5頁を引用し、労基法37条は、同条が定めた方法により算定された額を下回らない割増賃金の支払を義務付けたにとどまり、使用者に、同条と同一の算定方法で割増賃金を支払うことまでは要求していないとした上で、「使用者が、労働者に対し、時間外労働等の対価として労働基準法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するには、労働契約における賃金の定めにつき、それが通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とに判別することができるか否かを検討した上で、そのような判別をすることができる場合に、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討すべきであり、上記割増賃金として支払われた金額が労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきである」ことを確認した。

- (2) そして、上記①に関しては、労基法37条が、割増金算定の基礎となる『通常の労働時間の賃金』をどのように定めるかについて特に規定していないことから、「労働契約において売上高等の一定割合に相当する金額から同条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常の労働時間の賃金とする旨が定められていた場合に、当該定めに基づく割増賃金の支払が同条の定める割増賃金の支払といえるか否かは問題となり得るものの、当該定めが当

然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であると解することはできないというべきである」とし、本件賃金規則が、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法37条の定める割増賃金に当たる部分とを判別できるものか否か、また、判別できる場合に、本件賃金規則に基づいて支払われた割増賃金が、同条に定められた方法により算定される額を下回らないか否かを審理、判断する必要があるとして、原判決を破棄し、差し戻した。

- (3) また、②についても、「被上告人らに割増賃金として支払われた金額が労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かについて審理判断するに当たっては、被上告人らの時間外労働等のうち法内時間外労働や法定外休日労働に当たる部分とそれ以外の部分とを区別する必要がある」としている。

3 検討

- (1) 本件控除規定は、歩合給の計算において対象額Aから割増金を控除しているので、(割増金に対象額Aを上回る場合を除けば)、時間外等の労働をしても、売上が同じである限り、賃金総額は同額になり、いわゆる定額残業代と同様の状況となる。もっとも、固定給と別に割増金は支払われているから(第一審及び原審も、Xらの請求を歩合給の支払として一部認容していることから、本件賃金規則に基づく「割増金」の支払を時間外手当の支払と認めているようである)、本件は、定額残業代の支払としてよく見られる、基本給と別個に定額の手当を支給する方法や、割増賃金をあらかじめ基本給に組み込んで支給する方法とは異なる特色が見られる。

- (2) 本判決が引用する上記2つの最判は、定額残業代における割増賃金を基本給に組み込んで支払う方法に関し、その有効要件を示した判例である。このうち、テックジャパン事件で櫻井龍子裁判官は、支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていなければならないと、また、定額残業手当に定められた残業時間を超えて残業が行われた場合には当然その所定の支給日に別途上乘せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていなければならないとの補足意見を述べられていたが、本判決は、それらの事情を示していない(上記補足意見に関し、岩出誠著「みなし割増賃金をめぐる判例法理の動向とその課題」『労働法学の展望—菅野和夫先生古稀記念論集』347頁以下(有斐閣)も参照。また、上記補足意見に関する理論的な疑問を呈するものとして、水町勇一郎著「労働法なう。第7回 ブラック企業の代償」ジュリスト1472号77頁がある)。

- (3) 本判決は、労基法37条には、割増賃金算定額の計算の基礎となる「通常の労働時間の賃金」の定め方を規定していないことから、成果給としての歩合給について、労基法37条の趣旨を踏まえ、これをどのように解釈すべきかを判断すべきことを示したものだといえる。なお、本件控除規定と同様の規定が問題となった国際自動車(第2・歩合給等)事件：東京地判平成28年4月21日労判1141号25頁では、本件控除規定を無効とはいえないとし、Yの賃金規則によれば通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができ、またYの賃金規則によれば法の定める割増賃金以上の金額が支払われることになるから、未払いの割増賃金はないとしている。差戻審での判断が注目される。