

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第55回 東京高判平成28年1月27日判決

(X社事件／労働経済判例速報2296号3頁)

時間外限度基準を超える固定残業手当の有効性肯定例

労働法制特別委員会委員 安藤 啓一郎 (63 期)



1 事案の概要

Y社が経営するK飲食店の厨房責任者として勤務していたXが、在職中の時間外手当及び深夜手当(以下、併せて「残業代」という)を請求した事案である。

Y社の給与規程では、基準内給与として、基本給、役職給、食事手当、特別手当があり、基準外手当として業務手当、住宅手当等が設けられ、業務手当については、「時間外勤務手当、深夜勤務手当、休日勤務手当、休日深夜勤務手当の代わりとして支払うものとする。但し、不足がある場合は、別途これを支給する」と記載されていた。また、割増賃金の計算方法に関する規定において、算定基礎賃金は基準内給与とされ、業務手当は割増賃金の算定基礎(時間単価)から除外されていた。

Xの退職当時の給与は、基本給17万3000円、役職手当1万円、食事手当5000円、業務手当13万5330円の合計32万3330円であった。

2 主な争点

「業務手当」の固定残業代としての有効性

3 業務手当の有効性についてのXの主張

Xは、Y社の業務手当が固定残業代の趣旨とは認識できないし、そうであったとしても、以下の理由から、残業代の支払い方法を定めた労基法37条に違反して無効と主張した。

(i) 固定額による残業代の支払では、労働者におい

て残業代が適切に支払われたか否かを検証するため、固定残業代に対応する想定時間外労働時間が明示されていることが必要であるところ、明示されていない。

(ii) Y社の規程は、時間外勤務、深夜勤務、休日勤務、休日深夜勤務といった割増率の異なる手当を業務手当という単一項目で支払うことになっているので、残業代の適切な検証ができない。

(iii) 定額の手当が割増賃金に当たるというためには、個別労働契約で定額の割増賃金が定められていなければならない。

(iv) Y社は給与規程に定められたとおりに業務手当を算出していない。

(v) 業務手当という名称から時間外労働の対価であることは予測できないし、業務手当は時間外労働の有無にかかわらずすべての従業員に支給されている。

(vi) Y社は求人情報で時間外労働に触れていなかった。

(vii) Y社は実際の労働時間を考慮して業務手当の金額を適切に定めていなかった。

(viii) 労働省告示154号所定の月45時間を超える時間外労働をさせることは法令の趣旨に反するし36協定にも反する。

(ix) Y社の規程は、36協定での特別条項の要件を充足しない時間外労働を予定するものである。

4 裁判所の判断

(1) 結論

給与規程の定めから、業務手当は時間外労働等の対価であり、業務手当で不足した場合には割増超過

手当として別途支給されることが明示され、そのような支払もなされていたとした上で、Xのその他の主張も以下のとおり否定し、残業代支払い方式としての規程の有効性を認めた。

(2) Xの各主張に対して

ア 主張(i)(ii)に対して

①労働契約締結時における労働条件の明示を規定した労基法15条及び施行規則5条は固定残業代に対応する想定時間の明示を求めていること、②業務手当として支払われている額が明示されている以上、法に定める割増率をもとに労働基準法所定の残業代が支払われているかを計算して検証することは十分に可能であり、労基法37条は時間外労働の時間数及びそれに対して支払われた割増賃金の額を明示することまでを要請していないとした。

イ 主張(iii)～(vi)に対して

Xの主張をいずれも否定した。なお、Y社は、経営する店舗の営業日や営業時間との関係で従業員の時間外労働や深夜労働が避けられないことから、正社員に対して業務手当を支給しているものと認められ、Y社の業務の態様に照らし、正社員に業務手当を支給することには合理性があるとした。

ウ 主張(vii)に対して

各月の未払割増賃金の金額と業務手当の金額との比較からすると、業務手当は、実際に生じた各月の割増賃金の全額又は相当の割合を賄うものと認められ、業務手当の金額は不適切とはいえないとした。

エ 主張(viii)に対して

労働省告示第154号の基準は時間外労働の絶対的上限とは解されず、労使協定に対して強行的な基準を設定する趣旨とは解されないし、Y社は36協定において、月45時間を超える特別条項を定め、その特別条項を無効とすべき事情は認められないから、業務手当が月45時間を超える70時間の時間外労働を目安としていたとしても、それによって業務手当が違法になるとは認められないとした。

オ 主張(ix)に対して

業務手当が常に36協定の特別条項の要件を充足しない時間外労働を予定するものであるということとはできないし、仮に36協定の特別条項の要件を充足しない時間外労働が行われたとしても、割増賃金支払義務は当然に発生するから、そのような場合の割増賃金の支払も含めて業務手当として給与規程において定めたとしても、それが当然に無効になると解することはできないとした。

5 コメント

残業代の定額支払いの有効性をめぐる著名な最判としてはテック・ジャパン事件（最判平成24年3月8日労判1060号5頁）が上げられるが、本件も、これを踏まえ、他の給付との識別、実際の金額が定額を超えた場合の不足額の支払いを前提に、週45時間を超える固定残業代手当（70時間の時間外労働を目安としていた）の有効性について判断しており、実務上参考になる。その他、これに関連する裁判例は、『新労働事件実務マニュアル第4版』の121頁以下が詳しい。なお、本件は、上告等も棄却され、確定している。