近時の労働判例

~労働法制特別委員会若手会員から~

第68回 東京地裁平成29年10月16日判決

(イクヌーザ事件/労働経済判例速報第2335号19頁)

基本給組込式での80時間分の固定残業代の定めを有効とした例

労働法制特別委員会研修員 織田 康嗣 (70期)



1 事案の概要

本件は、平成26年1月6日から同27年5月31日まで服飾雑貨等の企画・製造・販売等を営むY社に勤務していたXが、基本給に組み込まれていた月80時間の時間外労働に対する固定残業代の定めは無効であるとして、Yに対し、未払時間外、深夜割増賃金205万0194円等の支払を求めた事案である。

裁判所の認定によれば、XとYの雇用契約における賃金の定めは、平成26年1月6日から同年4月15日が基本給23万円、うち8万8000円が固定残業分、同年4月16日以降は基本給26万円、うち9万9400円が固定残業分とされ、1か月の平均所定労働時間は約160時間とされている(Xは賃金の定めが記載されている雇用契約書は、何の説明もないまま署名させられたもの、偽造されたもの等と主張したが、裁判所は契約書の真正を認定した)。

2 裁判所の判断

裁判所は、以下の通り、本件雇用契約における固定 残業代の定めは有効と判断した。

(1) 明確区分性, 固定残業代額の残業時間との対応性

ア Xは、固定残業代の定めが有効とされるためには、その旨が雇用契約上、明確にされていなければならず、また、給与支給時にも固定残業代の額とその対象となる時間外労働時間数が明示されていなければならないところ、Xが受領した給与明細には、基本給に含まれる固定残業代の額及びその対象となる時間外労働時間数が記載されておらず、通常の労働時間の賃金に当たる部

分と時間外労働の割増賃金に当たる部分を判別することができないと主張するが、…Yは、本件雇用契約における基本給に80時間分の固定残業代(8万8000円ないし9万9400円)が含まれることについて、本件雇用契約書ないし本件年俸通知書で明示している上、給与明細においても、時間外労働時間数を明記し、80時間を超える時間外労働については、時間外割増賃金を支払っていることが認められ、基本給のうち通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外労働の割増賃金の部分とを明確に区分することができるから、Xの上記主張は採用することができない。

イ Xは、本件雇用契約における平成26年4月16 日以降の固定残業代の額も8万8000円であることを前提として、これは80時間分の時間外割増 賃金額を大きく下回っており、給与支給時に固 定残業代の額及びその対象となる時間外労働時 間数が明示されていなければ、労働基準法所定 の残業代が支払われているか否か不明となるとも 主張するが、…同日以降の固定残業代は9万 9400円である上、本件雇用契約における固定残 業代は、年間休日日数の違いから、80時間分の 時間外割増賃金額にわずかに足りない…ものの、 これにより上記固定残業代の定めが無効になると 解することはできない。

(2) 公序良俗違反

Xは、Yが主張する固定残業代の対象となる時間外 労働時間数は、労基法36条に関して厚労省告示154 号が定める労働時間延長の限度時間(1か月45時間) を大幅に超えるとともに、過労死ラインとされる時間 外労働時間数(1か月80時間)に匹敵するものであ るから、かかる固定残業代の定めは公序良俗に反し無効であると主張するが、1か月80時間の時間外労働が上記限度時間を大幅に超えるものであり、労働者の健康上の問題があるとしても、固定残業代の対象となる時間外労働時間数の定めと実際の時間外労働時間数とは常に一致するものではなく、固定残業代における時間外労働時間数の定めが1か月80時間であることから、直ちに当該固定残業代の定めが公序良俗に反すると解することもできない。

3 本判決の検討

- (1) 本判決は、月80時間の時間外労働に対する、基本給組込型の固定残業代の有効性が問題となった事例である。明確区分性の要件該当性と公序良俗違反が争点となったが、結論として80時間の固定残業代の定めが有効だと判断した。
- (2) 定額給制の固定残業代の有効要件について、テックジャパン事件櫻井補足意見(最判平成24年3月8日労判1060号5頁)が、固定残業時間を超えて残業が行われた場合には所定の支給日に超えた分を上乗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しているが、下級審例(泉レストラン事件・東京地判平成29年9月26日労経速2333号23頁など)は、本判決と同様に、超過分支払合意を固定残業代の有効性に関する要件として取り扱っていないものが多く(佐々木宗啓ほか「類型別労働関係訴訟の実務」128頁(青林書院)参照)、本判決後に出された日本ケミカル事件(最判平成30年7月19日裁判所HP)も、これを要件とはしていない。

(3) 次に、本件では、固定残業代の対象となる時間 外労働時間数が80時間であり、告示第154号で定 められた45時間を大幅に超えるものであって、過労 死ラインとされる労働時間数に匹敵することから、 公序良俗に違反するのではないかという点が問題と なった。

基本給とほぼ同額の手当を固定残業代として支給し、長時間残業を強いるような契約が無効とされた事例として、トレーダー愛事件(京都地判平成24年10月16日労判1060号83頁)、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)等がある。本件では、健康上の問題があると指摘しつつ、結論としては、公序良俗に違反しないとして否定されているが、あくまで事例判断だと解される(同様な否定例としては、コロワイドMD事件(東京高判平成28年1月27日労判1171号76頁)もある)。

なお,裁判所の認定によれば,本件におけるXの時給は891円から1007円であり,当時の東京都の最低賃金は時給888円から907円であった(平成30年10月1日からは985円)。

(4) 労基法37条1項但書は,60時間以上の時間外 労働を想定してはいるが,80時間の時間外労働は 過労死ラインである。今般,働き方改革に伴う労 基法の改正により,時間外労働の上限規制(原則 月45時間,年間360時間)が設けられたことから, 改正法の施行により,過労死ラインに達するような 長時間の残業を容認する固定残業代に関する裁判 所の考え方は一変することも予想され,実務上は慎 重に検討すべきであろう。