近時の労働判例

~労働法制特別委員会若手会員から~

第69回 最一小判平成30年7月19日 (日本ケミカル事件/最高裁Webページ)

固定残業代を時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていた として有効とした例

労働法制特別委員会研修員 山崎 貴広 (70期)



1 事案の概要

本件は、平成24年11月10日に保険調剤薬局の運営を主たる業務とするYとの間で雇用契約(以下「本件雇用契約」という)を締結し、同25年1月21日から同26年3月31日まで(以下「本件期間」という)Yが運営する薬局において、薬剤師として勤務していたXが、Yから支給されていた業務手当がみなし時間外手当として無効である等と主張して、Yに対し、時間外労働、休日労働及び深夜労働(以下「時間外労働等」という)に対する未払割増賃金並びに付加金等の支払を求めた事案である。

本件雇用契約の雇用契約書には、賃金について、「月額562,500円(残業手当含む)」、「給与明細書表示(月額給与461,500円業務手当101,000円)」との記載があり、採用条件確認書には、「月額給与461,500」、「業務手当101,000みなし時間外手当」、「時間外勤務手当の取り扱い年収に見込み残業代を含む」、「時間外手当は、みなし残業時間を超えた場合はこの限りではない」との記載があり、Yの賃金規程には、「業務手当は、一賃金支払い期において時間外労働があったものとみなして、時間手当の代わりとして支給する」との記載があった。

Xの1か月当たりの平均所定労働時間は,157.3時間であり,本件期間のXの時間外労働等の時間は1か月間ごとにみると,全15回のうち30時間以上が3回,20時間未満が2回であり,20時間台が10回であった。

YとX以外の各従業員との間で作成された確認書には、業務手当月額として確定金額の記載があり、また、「業務手当は、固定時間外労働賃金(時間外労働30時間分)として毎月支給します。一賃金計算期間における時間外労働がその時間に満たない場合であっても全額支給します」等の記載があった。

2 裁判所の判断

裁判所は、以下のとおり判示し、本件の業務手当の支払をもって、YのXに対する時間外労働等に対する賃金の支払とみることができるとした。

(1) 判断枠組み

労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに労基法37条に反するものではなく、使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、同条の割増賃金の全部又は一部を支払うことができる。

そして、雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである。

(2) 本件へのあてはめ

本件雇用契約に係る契約書及び採用条件確認書並びにYの賃金規程において、月々支払われる所定賃金のうち業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのである。また、YとX以外の各従業員との間で作成された確認書にも、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのであるから、Yの賃金体系においては、業務手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられていたということができる。

さらに、Xに支払われた業務手当は、1か月当たり

の平均所定労働時間 (157.3時間) を基に算定すると、約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するものであり、Xの実際の時間外労働等の状況と大きくかい離するものではない。

これらによれば、Xに支払われた業務手当は、本件 雇用契約において、時間外労働等に対する対価とし て支払われるものとされていたと認められるから、上 記業務手当の支払をもって、Xの時間外労働等に対 する賃金の支払とみることができる。

3 本判決の検討

(1) 本判決の判断枠組みについて

固定残業代が労基法37条に違反しないといえるためには、一連の最高裁(高知県観光事件・最判平6.6.13 労判653 号12 頁、テックジャパン事件・最判平24.3.8 労判1060 号5 頁、医療法人康心会事件・最判平29.7.7 労判1168 号49 頁等)によって形成されてきた判断枠組みによると、①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でき、かつ、②支払われた割増賃金の額が労基法所定の算定方法による金額を下回らないことが要求される。

本件の原審(東京高判平29.2.1D1-Law 28252793)は、定額残業代を上回る時間外手当の発生を労働者が認識できそれを請求できる仕組みが整備・実行され、基本給と定額残業代のバランスが適切であり、その他時間外手当の不払や健康悪化などの温床となる要因がない場合に限り、固定残業代を時間外手当の支払とみなすことができるとする判断枠組みを示したが、本判決は、これを「必須のものとしているとは解されない」と明確に否定したうえで、上記2(1)の判断枠組みを示した。

本件は、一連の最高裁の判断枠組みにあてはめる

限りでは、固定残業代としての有効性をみたすものと も評価し得るが、最高裁が固定残業代の有効性につ き新たな判断枠組みを示した点が注目される。

当該手当が時間外労働等の対価にあたるかという観点から固定残業代の有効性を検討した裁判例は以前から存在したが、本判決は、労働者の実際の労働時間等の勤務状況を検討に加える点で、従前の判断とは異なっている。

また,一連の最高裁の判断枠組みの適用にあたっては,そもそも使用者が固定残業代と主張する賃金部分が上記①の「割増賃金に当たる部分」といえるのか(割増賃金該当性)が問題となるとして,本判決は,割増賃金該当性につき,契約書への記載や使用者の説明等に基づく労働契約上の対価としての位置づけ,及び,実際の勤務状況に照らした手当と実態との関連性・近接性を要件とする判断枠組みを提示したものとする見解もある(水町勇一郎著「定額残業代の割増賃金該当性の要件」ジュリスト2018年9月号(No.1523)4頁)。

本判決の判断枠組みの解釈については、今後の判例等の蓄積を待つほかない。

(2) 実際の時間外労働等の状況とのかい離を検討することについて

本判決の判断枠組みは、実際の時間外労働等の状況とのかい離を固定残業代の有効性の判断要素としてあげている。

本件は、この点につき、「大きくかい離するものではない」と判断したが、仮に労働者の実際の勤務状況が、固定残業代の労働時間よりもはるかに短い労働時間であった場合、固定残業代の有効性にどのように影響するか、本判決からは明らかではなく、この点についても今後の判断に注目される。