

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第84回 東京地判平成29年8月25日(グレースウィット事件)

(労判1210号77頁/判タ1461号216頁)

出向手当の固定残業代性を否定した例

労働法制特別委員会幹事 松永 成高 (66期)



第1 事案の概要

1 本件は、原告らX1～X4が、被告Yに対し、雇用契約に基づき、未払賃金（並びに割増賃金に対する付加金並びに賃金及び付加金に対する各遅延損害金）の支払を求める事案である。

紙幅の都合上、本記事では、原告らの請求のうちX2による残業代（法定内所定外労働に係る賃金と法定外労働に係る賃金及び割増賃金の双方を含む。以下同じ）の請求のみを取り扱う。

2 Yは、IT人材派遣等の情報技術に関する事業を目的とする会社である。

X2は、平成26年9月にYに雇い入れられ、平成27年1月に退職するまでYの業務に従事した。

3 X2とYとの間の雇用契約では、基本給を15万円（月額。以下同様）、出向手当を3万円などとする旨が定められていた。

訴訟では、出向手当を固定残業代として支給する旨の記載を含むYの就業規則が証拠として提出された。この就業規則には、「就業規則の内容について会社の通知と説明を受け、理解した上で了承した」旨の記載の下にX2らの署名押印がある書面が添付されている。

第2 主な争点

出向手当が固定残業代の性質を有するか

第3 裁判所の判断（要旨）

1 労働契約又は就業規則の定めにより手当が固定残業代であると認められるための要件

(1) 「被告は、出向手当は固定残業代であると主張するところ、このような手当が固定残業代であると認められるためには、労働契約において、出向手当が固定残業代であると定められて、残業代ないし割増賃金の性質を有し、かつ、その他の賃

金（通常の労働時間の賃金など）と明確に区別されていることで、固定残業代によらない労働契約、労働基準法37条等に基づく通常の計算方法による残業代ないし割増賃金の金額と比較することが可能であることを要すると解する。」

(2) 「労働契約で用いられている用語につき、就業規則が一般に理解される意味とは異なる特別の意味で用いている〔場合であっても〕、労働契約締結以前にその就業規則も示して、就業規則の内容が労働契約そのものとなり、労働契約の用語を就業規則での特別の意味で用いることが労働契約に取り込まれたといえる〔中略〕場合に当たらない限り、労働契約法7条但書の趣旨に従い、その労働契約はやはり一般に理解される意味で解釈されるべきである（就業規則の最低基準効に抵触する場合は除く。）」

(3) 「いったん雇用契約書〔中略〕の内容で労働契約が成立している以上、出向手当を固定残業代とすることは、従前、基本給及び出向手当から構成されていた所定労働時間の賃金を基本給のみに切り下げる労働条件の不利益変更にあたるから、その賃金減額が有効となるためには、原告X2の同意があり、かつ、その同意が原告X2の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在すること（労働契約法8条、最判平成28年2月19日民集70巻2号123頁参照）、又は従前の労働条件を変更する就業規則を労働者に周知し、かつ、その労働条件変更が合理的なものであること（同法10条参照）のいずれかを要する」。

2 X2に支払われた出向手当が固定残業代の性質を有するか

(1) 「「出向手当」という名称は、一般に出向先での作業の難度、移動の負担等に由来する手当と、「基本報酬」という名称は、一般に所定労働時間内の勤務に対する報酬で、時間外労働等の特別

な勤務に基づく報酬を含まないものとそれぞれ理解でき、固定残業代を指すとは理解できない。」

(2) 「原告X2と被告との間の雇用契約書〔中略〕には残業代は「就業規則に従い、精算とする」との規定もあるが、この規定も残業代を出向手当とは別途精算する契約内容を前提としたものであるから、上記規定は出向手当の性質を就業規則で無制約に定めることを許したものではなく、労働契約と矛盾しない限度で残業代の計算方法を定めることを就業規則に委ねたものに過ぎないと解すべきである。就業規則でこの限度を超えた定めを置いて、労働契約に優先する効力を有するものではない。」

(3) 「就業規則の内容に加え、不利益変更の内容、その理由等に関する適切な説明や協議がされて、原告X2が労働条件の不利益変更が生じることを正確に理解した上で、署名押印したことを示すなど、合理的な理由の客観的な存在を認めるに足りる確な証拠はない。サインリストには、「私どもが会社の最新就業規則の内容について、会社の通知と説明を十分に受け、理解した上で了承しました。」との不働文字による記載があるが、これのみでは合理的な理由の客観的な存在を認めるには足りない。」

「被告が就業規則の内容を労働者がいつでも知ることができるよう周知していたとは認めるに足りない。」

(4) 「以上によれば、労働契約と就業規則の優劣、労働条件変更の要件、就業規則の周知、いずれの見地からも原告X2と被告との労働契約において、出向手当が固定残業代の性質を有するというに足る労働契約上の根拠があるということとはできない。」

最高裁の判決が相次いでいる（テックジャパン事件判決・最判H24.3.8集民240-121、国際自動車事件判決・最判H29.2.28裁判所時報1671-5、康心会事件判決・最判H29.7.7判タ1442-42、日本ケミカル事件判決・H30.7.19判タ1459-30）。

最高裁は、特定の手当が残業代の性質を有するためにはいわゆる明確区分性の要件（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ること）を満たす必要がある旨を繰り返し判示しているが、その他の要件についての最高裁の考えは、なお判然としない。

2 下級審の裁判例には「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」を固定残業代性の有効要件とするものがあり（イーライフ事件・東京地判H25.2.28労判1074-47、アクティリンク事件・東京地判H24.8.28労判1058-5）、「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」と判示した上記日本ケミカル事件判決は、「実質的対価性」を有効要件として挙げたものと読むことも不可能ではない。

もっとも、同判決は、特定の手当を残業代として支払う旨の形式的な合意の存否を問題とするに当たり、手当の額と実際の時間外労働等の状況の乖離の程度に着目し、合意の内容を回顧的に検証しているにすぎないと見ることもできる。このように考えた場合、上記判示は一般的な意思表示の解釈手法の域を出るものでなく、同判決は単なる事例判決ということになる。

3 現時点では、特定の手当を固定残業代として支払う旨が形式的に合意されさえすれば、明確区分性のみが原則的な有効要件であり、この合意は、種々の事情の総合考慮により例外的にのみ無効とされ得ると考えることになろう。

第4 検討

1 近年、固定残業代性の有効性について判断した