

最新・注目労働判例に学ぶ

山川 隆一(明治大学法学部)

はじめに

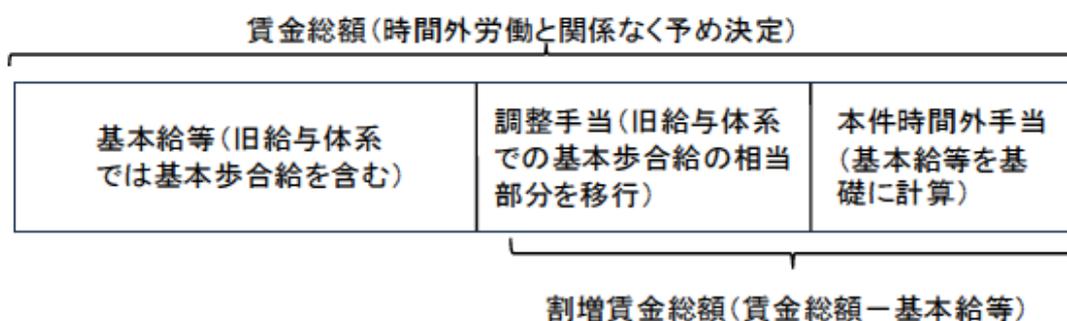
I 「定額残業代」制度の適法性

熊本総合運輸事件・最二小判令和 5・3・10

<事案の概要>

1 X は、運送業等を営む Y 社に雇用され、トラック運転手として勤務していた。X が入社した当時、Y 社では、時間外労働の長さに関係なく、日々の業務内容等に応じて月ごとの賃金総額を決定した上で、その賃金総額から基本給と基本歩合給を差し引いた額を時間外手当とする賃金体系(「旧給与体系」)が採用されていた。その後、Y 社は、労働基準監督署の指導を受けたことを契機に、就業規則を変更して新給与体系を導入した。新給与体系のもとでは、基本給、基本歩合給、勤続手当の他に、残業手当、深夜割増手当及び休日割増手当(以下まとめて「本件時間外手当」とする)、並びに調整手当から成る割増賃金(以下「本件割増賃金」とする)を支給するものとされた。

2 このうち本件時間外手当の額は、基本給、基本歩合給、勤続手当等(以下「基本給等」とする)を「通常の労働時間の賃金」として労基法 37 条等により算定した額であり、調整手当の額は、本件割増賃金の総額から本件時間外手当の額を差し引いた額とされた。本件割増賃金の総額は、旧給与体系と同様の方法により業務内容等に応じて決定される月ごとの賃金総額から、基本給等の合計額を差し引いたものとされていた。



新給与体系の下において、X を含む Y 社従業員の総労働時間や現に支払われた賃金総額は、旧給与体系とほとんど変わらなかったが、旧給与体系に比して基本給が増額された一方で基本歩合給が大幅に減額され、上記のとおり新たに調整手当が導入されることとなった。Y 社は、新給与体系の導入に当たり、X を含む従業員に対し、基本給の増額や調整手当の導入等につき一応の説明をしたところ、特に異論は出なかった。

3 X は、新給与体系導入後に、1 か月あたり平均 80 時間の時間外労働を行ったとして、労基法に基づく割増賃金請求を行った。原判決は、本件割増賃金の支払いにより労基法上の割

増賃金が支払われたものとして、Xの請求を棄却したが、これに対しXが上告受理を申し立てた。最高裁で主たる争点になったのは、基本給、基本歩合給、勤続手当等を「通常の労働時間の賃金」として一すなわち、調整手当を「通常の労働時間の賃金」に含めずに一本件時間外手当と調整手当の支払いにより労基法上の割増賃金を支払ったものといえるかという点であった。

<判決要旨> 破棄差戻し。

1 「使用者が労働者に対して[労基法 37]条の割増賃金を支払ったものといえるためには、「通常の労働時間の賃金」に当たる部分と同条の割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある。」

2 「新給与体系の下においては、…基本給等を「通常の労働時間の賃金」として労働基準法 37 条等に定められた方法により算定された額が本件時間外手当の額となり、その余の額が調整手当の額となるから、…両者が区別されていることについては、本件割増賃金の内訳として計算上区別された数額に、それぞれ名称が付されているという以上の意味を見いだすことができない。

そうすると、本件時間外手当の支払により労働基準法 37 条の割増賃金が支払われたものといえるか否かを検討するに当たっては、本件時間外手当と調整手当から成る本件割増賃金が、全体とし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るか否かを問題とすべきこととなる。」

3 「Y 社は、…新給与体系を導入するに当たり、賃金総額の算定については従前の取扱いを継続する一方で、旧給与体系の下において自身が「通常の労働時間の賃金」と位置付けていた基本歩合給の相当部分を新たに調整手当として支給するものとしたといえることができる。…また、X については、…本件割増賃金が時間外労働等に対する対価として支払われるものと仮定すると、実際の勤務状況に照らして想定し難い程度の長時間の時間外労働等を見込んだ過大な割増賃金が支払われる賃金体系が導入されたこととなる。

しかるところ、新給与体系の導入に当たり、…労働者に対しては、…基本歩合給の相当部分を調整手当として支給するものとされたことに伴い上記のような変化が生ずることについて、十分な説明がされたとうかがわれない。」

4 「以上によれば、新給与体系は、その実質において、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労働基準法 37 条の割増賃金が生じないようにすべく、旧給与体系の下においては「通常の労働時間の賃金」に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払うことを内容とする賃金体系であるというべきである。そうすると、本件割増賃金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われているものを含むとしても、「通常の労働時間の賃金」として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。」

5 「そして、…本件割増賃金のうちどの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかが明確になっているといった事情もうかがわれない以上、本件割増賃金につき、「通常の労働時

間の賃金」に当たる部分と労働基準法 37 条の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないこととなるから、Y 社の X に対する本件割増賃金の支払により、同条の割増賃金が支払われたものということとはできない。」

<コメント>

1 労基法上の割増賃金支払義務

【割増賃金の計算方法】	
＜時間単価＞	
$\frac{\text{通常の労働時間の賃金} - \text{除外賃金}}{\text{時間数}} \times (1 + \text{割増率}) \times \text{時間数}$	
↑	↑
施行規則19条	法37条5項・施行規則21条

2 定額残業代の要件

(1) 判別可能性

通常の労働時間の賃金と区別できるか

医療法人社団康心会事件―最二小判平 29・7・7

国際自動車(第2次上告審)事件・最一小判令和 2・3・30

(2) 対価性

当該手当は時間外労働等の対価といえるか

日本ケミカル事件・最一小判平成 30・7・19

(3) 金額が労基法に従って計算した額以上か

不足分は請求できる

3 判別可能性要件の2つの意味

(1) 「残業代込み」で「基本給」が定められている場合

通常の労働時間による割増賃金の計算ができない

割増賃金の放棄？

cf. テックジャパン事件・最一小判平成 24・3・8(自由意思による放棄を否定)

図1 残業代込み基本給型

「通常の労働時間の賃金」
部分の判別可能性なし
(割増賃金を計算できず)
→全体を「通常の労働時間の賃金」として割増賃金計算

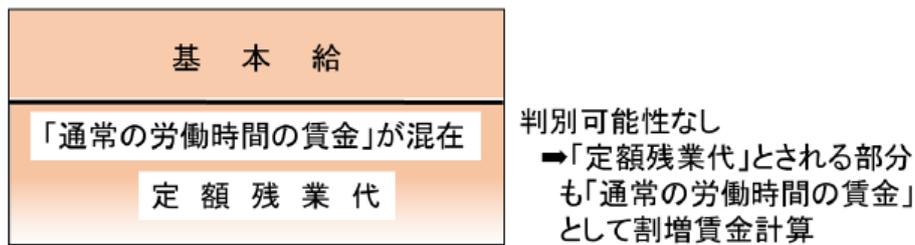
(2) 通常の労働時間の賃金の趣旨が「定額残業代」に混在している場合

判別できなければやはり通常の労働時間による割増賃金の計算ができない

cf. 国際自動車(第2次上告審)事件・最一小判令和 2・3・30

本件はこのタイプ

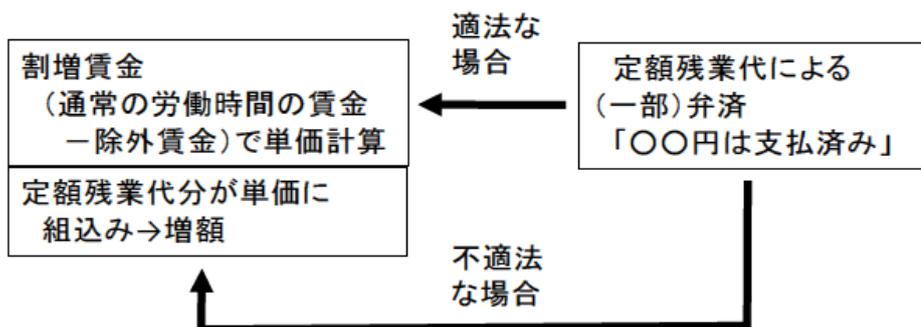
図2 趣旨混在残業代型



4 割増賃金としての適法性が否定された場合の効果

割増賃金の支払とは認められず+通常の労働時間の賃金に算入(除外賃金不該当なら)

→割増賃金は増額



II 有期雇用労働者と正社員の均衡待遇

メトロコマース事件・最三小判令和2・10・13

<事案の概要>

1 Y は、東京メトロの駅構内における物品販売等の事業を行う株式会社であり、X は、平成16年4月に、契約期間を1年以内とする有期労働契約を締結し、契約社員Bの雇用区分でYに雇用され、契約の更新を繰り返しながら、東京メトロの駅構内の売店における販売業務に従事していた。

2 Yにおいては、従業員は、正社員、契約社員A(次の契約社員Bのキャリアアップ後のものとされ、平成28年4月に職種限定社員に変更)及び契約社員Bという名称の雇用形態があった。正社員は、Yと無期労働契約を締結した労働者であり、労働時間は、本社では1日7時間40分、売店勤務では1日7時間50分であり、職務の限定はなかった。また、正社員は、業務の必要により配置転換、職種転換又は出向を命ぜられることがあった。

3 契約社員Bは、契約期間を1年以内とする有期労働契約を締結した労働者であり、一時的、補完的な業務に従事する者をいうものとされていた。期間満了後は原則として契約が更新され、就業規則上、定年は65歳と定められていた。契約社員Bは、大半の者の労働時間が週40時間であり、業務の場所の変更を命ぜられることはあったが、業務の内容に変更はなく、配置転換や出向を命ぜられることはなかった。

4 正社員の賃金は月給制であり、そのうち基準賃金に当たる本給は、年齢給及び職務給からなり、前者は、40歳に至るまで1歳ごとに増額され、後者は、職務グループごとの資格及び号俸により定められていた。正社員には、年2回の賞与及び退職金が支給されており、賞与は、本給の2か月分に一定額を加算した額が支給され、退職金は、退職金規程により、本給に勤続年数に応じた支給月数を乗じた金額を支給するものと定められていた。

5 契約社員Bの賃金は時給制の本給及び諸手当から成り、本給は時間給を原則とし、業務内容、技能、経験、業務遂行能力等を考慮して個別に定めるものとされていた。契約社員Bには、年2回の賞与(各12万円)が支給されていたが、退職金は支給しないと定められていた。

6 平成27年1月当時、売店業務に従事するYの従業員は合計110名であり、その内訳は、正社員が18名、契約社員Aが14名、契約社員Bが78名であった。このうち正社員は、従前売店業務を行っていた財団法人に雇用され、Yが関連会社等の再編成時に当該法人の業務を承継した後も引き続きYの正社員として売店業務に従事している者と、Yの登用制度により契約社員Bから契約社員Aを経て正社員になった者が大部分を占めていた。

7 売店における販売員の業務の内容は、売店の管理、接客販売、商品の管理、準備及び陳列、伝票及び帳票類の取扱い、売上金等の金銭取扱い、その他付随する業務であり、これらは正社員、契約社員A及び契約社員Bで相違することはなかった。もっとも、正社員は休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を行っていたほか、複数の売店を統括し、売上向上のための指導、改善業務等を行うエリアマネージャー業務に従事することがあった。これに対し、契約社員Bは、原則として代務業務を行わず、エリアマネージャー業務に従事することもなかった。

8 Xらは、Yの正社員で売店での販売業務に従事していた者と比較して退職金等に相違があったことは労働契約法20条(現在は短時間・有期雇用労働法8条)に違反するなど主張し、Yに対し、不法行為等に基づき退職金の差額に相当する額等の損害賠償を求めた。原判決は、Xらと本件で比較対象となった正社員との間の本件退職金の相違について、正社員と同一の基準に基づいて算定した額の少なくとも4分の1に相当する額すら支給しないことは不合理であるとして、それに相当する額の損害賠償を命じた。これに対してYが上告受理申立てをした。

<判決要旨> 原判決変更(退職金部分に係る請求は棄却)。

1 「労働契約法20条は、…有期契約労働者の公正な処遇を図るため、その労働条件につき、期間の定めがあることにより不合理なものとすることを禁止したものであり、両者の間の労働条件の相違が退職金の支給に係るものであったとしても、それが同条にいう不合理と認められるものに当たる場合はあり得るものと考えられる。もっとも、その判断に当たっては、他の労働条件の相違と同様に、当該使用者における退職金の性質やこれを支給することとされた目的を踏まえて同条所定の諸事情を考慮することにより、当該労働条件の相違が不合理と評価することができるものであるか否かを検討すべきものである。」

2 「Yにおける退職金の支給要件や支給内容等に照らせば、上記退職金は、上記の職務遂

行能力や責任の程度等を踏まえた労務の対価の後払いや継続的な勤務等に対する功労報償等の複合的な性質を有するものであり、Y は、正社員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的から、様々な部署等で継続的に就労することが期待される正社員に対し退職金を支給することとしたものといえる。」

3 「[販売業務に従事する契約社員 B と正社員と]の業務の内容はおおむね共通するものの、正社員は、・・・休暇や欠勤で不在の販売員に代わって早番や遅番の業務を行う代務業務を担当していたほか、複数の売店を統括し、売上向上のための指導・・・等を行うエリアマネージャー業務に従事することがあったのに対し、契約社員Bは、売店業務に専従していたものであり、両者の職務の内容に一定の相違があったことは否定できない。また、売店業務に従事する正社員については、業務の必要により配置転換等を命ぜられる現実の可能性があり、正当な理由なく、これを拒否することはできなかったのに対し、契約社員Bは、業務の場所の変更を命ぜられることはあっても、業務の内容に変更はなく、配置転換等を命ぜられることはなかったものであり、両者の職務の内容及び配置の変更の範囲・・・にも一定の相違があったことが否定できない。」(その他、売店業務に従事する正社員は、関連会社等の再編成により Y に雇用されることとなった財団法人出身者と契約社員Bから正社員に登用された者でほぼ全体を占めていた等の事情も、労契法 20 条の「その他」の事情として考慮される)。

4 「そうすると、Y の正社員に対する退職金が有する複合的な性質やこれを支給する目的を踏まえて、売店業務に従事する正社員と契約社員Bの職務の内容等を考慮すれば、・・・両者の間に退職金の支給の有無に係る労働条件の相違があることは、不合理であるとまで評価することができるものとはいえない。」

<コメント>

1 有期契約労働者と正社員の不合理な待遇格差の禁止の判断枠組み

ハマキョウレックス事件・最二小判平成 30・6・1 を踏襲

(1) 判断対象

個々の労働条件の不合理性を判断(賃金総額ではない)

(他の事情は「不合理性」判断の要素として考慮可能)

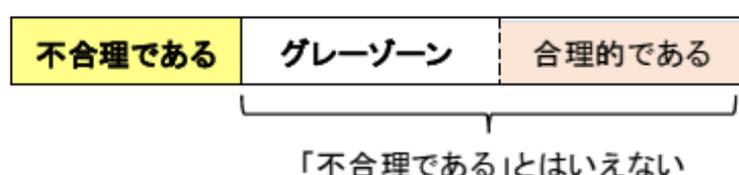
(2) 比較すべき「正社員」

基本的には原告が選択(他の正社員の事情は「不合理性」で考慮可能)

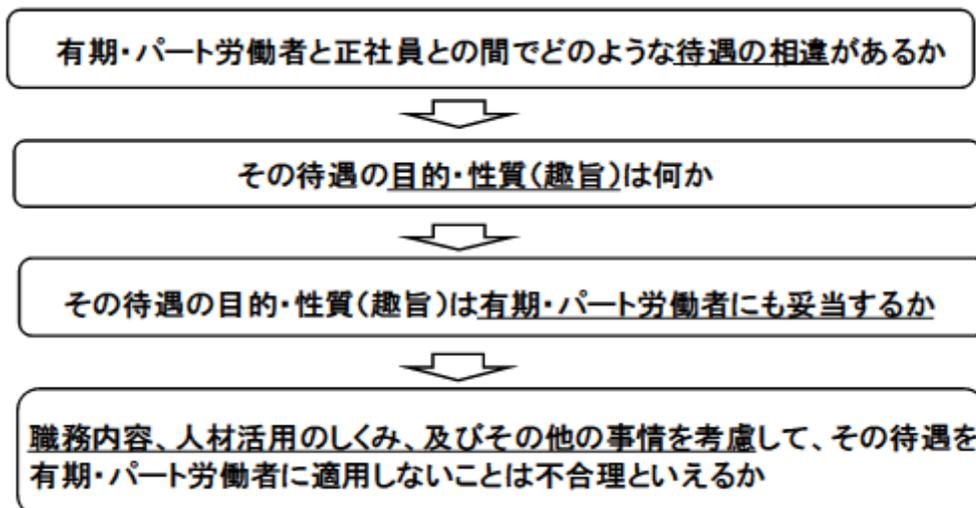
(3) 判断基準

格差が「不合理であると認められる」ことが法違反の要件

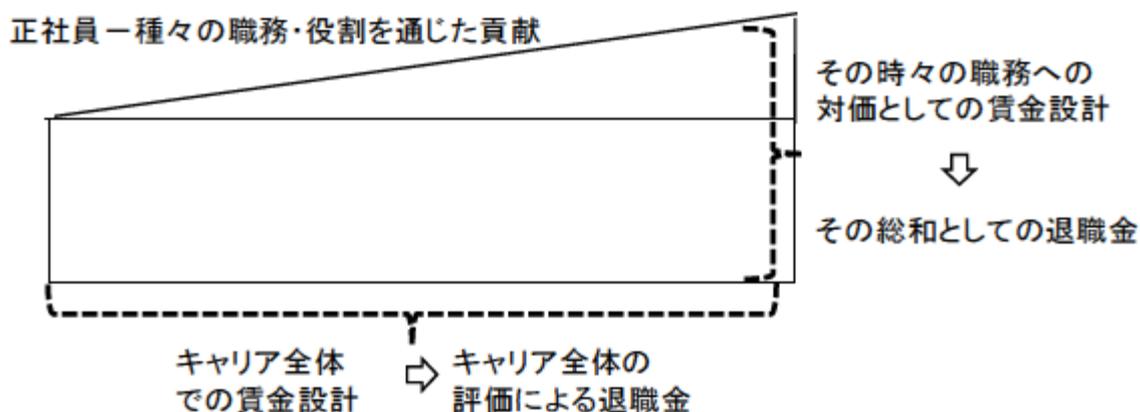
「積極的に『合理的である』と認められなければ違法」とはいえない(グレーゾーンの扱い)



(4) 判断プロセス



(5) 本件における退職金の趣旨



本判決の射程距離—「正社員」の実質を欠く場合(「名ばかり正社員」)はどうか?

2 待遇の種類による判例の整理

メロコマス事件・最三小判令和 2・10・13(退職金につき不合理性を否定)

大阪医科薬科大学事件・最三小判令和 2・10・13(賞与、私傷病欠勤・休職中の有給扱いにつき不合理性を否定)

長澤運輸事件・最二小判平成 30・6・1(定年後再雇用者の待遇につき不合理性を否定)

前掲・ハマキョウレックス事件(皆勤手当につき不合理性肯定、住居手当(転勤のある正社員に支給)につき不合理性を否定)

日本郵便(東京)事件・最一小判令和 2・10・15(年末年始勤務手当、有給病気休暇等につき不合理性を肯定)

日本郵便(大阪)事件・最一小判令和 2・10・15(年末年始勤務手当、扶養手当等につき不合理性を肯定)

日本郵便(佐賀)事件・最一小判令和 2・10・15(夏期冬期休暇につき不合理性を肯定)

名古屋自動車学校事件・最一小判令和 5・7・20(定年後再雇用者の基本給につき正社員の 6 割を下回る部分を不合理とした原審判断を破棄差戻し(基本給の趣旨の認定が不十分であり、労使交渉の経緯も考慮していないとして差戻し)

* 基本給・退職金・賞与と手当類の違い—趣旨の複合的性格・人事制度設計との関連?

3 短時間・有期雇用労働法 8 条と旧労契法 20 条との関係

改正法—有期契約労働者と正社員の均衡待遇に関する旧労契法 20 条の趣旨の明確化

cf. 「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」と共通の趣旨

旧労契法 20 条に関する判例も参考になる

III 職種限定従業員と配転命令

社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会事件・最二小判令和 6・4・26

<事案の概要>

1 X は、滋賀県立長寿社会福祉センターの一部であり、福祉用具の展示及び普及、利用者からの相談に基づく改造及び製作並びに技術の開発等の業務を行う滋賀県福祉用具センター(以下「福祉用具センター」という)の業務を指定管理者等として行っている A 財団(平成 15 年 4 月に Y 法人がその権利義務を承継した)に、同 13 年 3 月、福祉用具センターにおける上記の改造及び製作並びに技術の開発(以下「本件業務」という)に係る技術職として雇用されて以降、上記技術職として勤務していた。上告人と被上告人との間には、上告人の職種及び業務内容を上記技術職に限定する旨の合意(以下「本件合意」という。)があった。

2 Y 法人は、本件業務の減少などを背景に、同業務を廃止することとし、X の同意を得ることなく、平成 31 年 4 月 1 日付けで、総務課施設管理担当への配置転換を命令した(以下「本件配転命令」という)。これに対して X は、職種等を限定する旨の本件合意に反して職種及び業務内容を変更する配置転換命令は、X と Y 間の労働契約違反(債務不履行)または不法行為に当たるとして、Y に対して精神的損害等の賠償を請求した。

3 一審判決は、X の業務内容を技術職に限定する旨の本件合意があったことを認める一方で、福祉用具の改造等の需要の減少などからみて、本件業務を廃止することが不当とはいえず、また、総務課に欠員があり総務担当者を補填する必要があったことからすると、本件業務を廃止することに伴って X を解雇するという事態を回避するためには、同人を総務課に配転することにも業務上の必要性があり、同人に甘受すべき程度を超える不利益をもたらすものとはいえないため、本件命令は権利濫用には当たらないとして、X の請求を棄却した。原判決もこの結論を維持したため、X は上告受理を申し立てた。

<判決要旨> 破棄差戻し。

「労働者と使用者との間に当該労働者の職種や業務内容を特定のものに限定する旨の合意がある場合には、使用者は、当該労働者に対し、その個別的同意なしに当該合意に反す

る配置転換を命ずる権限を有しないと解される。上記事実関係等によれば、XとYとの間には、Xの職種及び業務内容を本件業務に係る技術職に限定する旨の本件合意があったというのであるから、Yは、Xに対し、その同意を得ることなく総務課施設管理担当への配置転換を命ずる権限をそもそも有していなかったものというほかない。

そうすると、XがYに対してその同意を得ることなくした本件配転命令につき、Yが本件配転命令をする権限を有していたことを前提として、その濫用に当たらないとした原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。」

<コメント>

1 使用者の配転(配置転換+転勤)命令権

(1) いわゆる正社員につき広範な配転命令権を認める判例法理

- ・東亜ペイント事件・最二小判昭和 61・7・14(単身赴任をもたらす転勤の事例)
- ・日産自動車村山工場事件・最一小判平成元・12・7(職種変更の事例)

(2) 配転命令権の限界

- ① 職種や勤務地の限定(本判決)
- ② 配転命令権の濫用

業務上の必要性・不当な目的・甘受すべき程度を超える不利益

2 「ジョブ型」雇用の動きと労働条件明示

就業場所・業務の変更範囲の明示—2023 年労基則 5 条改正

「使用者が[労働基準]法第 15 条第 1 項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。…

1 の 3 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項(就業の場所及び従事すべき業務の変更の範囲を含む。)

<厚生労働省パンフレット「2022 年 4 月からの労働条件明示ルールの変更 備えは大丈夫ですか」>

就業の場所	(雇入れ直後) 松江支店	(変更の範囲) 会社の定める支店 (ただし会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第25、26条参照)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 企画立案	(変更の範囲) 就業規則に規定する総合職の業務(ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第27、28条参照)
<p>就業規則 第25条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に勤務地域を限定する。</p> <p>第26条 勤務地域を限定する場合は地域を下記のブロック単位とする。 Aブロック:島根県、鳥取県、兵庫県 Bブロック:岡山県、広島県、山口県</p> <p>第27条 総合職は企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。</p> <p>第28条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に総合職の業務を一部限定する。</p>		

3 職種・勤務地限定と解雇法理

原判決—解雇回避のための配置転換であるとしたうえで権利濫用でないとした
解雇法理への影響はどうか

cf. 東京海上日動火災事件・東京地判平成 19・3・26(職種廃止時には配転命令が正当
な場合あり)

シンガポール・デベロップメント銀行事件・大阪地判平成 12・6・23(勤務地限定社員の
支店閉鎖による整理解雇について(任意の)転勤の可能性を検討)