

割増賃金の支払方法
～二つの最高裁判決を素材として～

180202

I. はじめに

① 労基法の原則

- ・割増賃金制度の趣旨 → 時間外、休日、深夜労働抑制、労働者への補償
- ・割増賃金の支払い義務の内容

↓

発生要件 i 週40時間又は一日8時間を超えた場合
 ii 法定休日に労働した場合
 iii 深夜時間帯（原則として22時～5時）

割増率 政令による決定（時間外労働と休日労働）
 労基法自体の定め（深夜労働）

算定方法 労基法37条5項

② 課題

- ・割増賃金支払い義務の発生 → 労基法上の労働時間に関する議論
- ・支払方法の適法性 → 労基法上の割増賃金を支払ったとみなされるための条件とは何か

II. 判例法理による基準の形成

① 原則

- ・「時間外労働時間数×賃金の時間単価×1.25」（時間外労働の場合）の計算式を用いる必要はない → 実際に支払われた額が上記計算による額以上であればOK（昭和24.1.28基収3947、関西ソニー販売事件・大阪地判昭63.10.26）

② さまざまな割増賃金算定方法への対応

- ・定額支給制 → 営業職、添乗員等
割増賃金に代わる趣旨であることが明確な賃金項目であって、かつ、支給額が労基法上の算定方法による額を下回っていない限り適法（下回っている場合は差額の支払い義務発生）
- ・割増賃金込みの歩合給制 → タクシー、トラック運転手等
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が判別できること、時間外労働等をしたことによって賃金が増額されること（高知県観光事件・最二小判平6.6.13、国際自動車事件・最三小判平29.2.28）
- ・独自の賃金制度 → 医師等高度な専門職への対処（医療法人社団Y会事件・最二小判平29.7.7）

③ 二判決の課題

- ・時間外労働時間数が増加しても総賃金額は増加しない割増賃金の支払方法の適法性（国際自動車事件）
- ・高度な専門職への年俸制において割増賃金額をどう支払うべきか

Ⅲ. 国際自動車事件

① 事実関係

- ・Y社賃金規程による賃金算定 → 一乗務（15.5時間）あたり1万2500円の基本給のほか、乗務しない場合の服務手当、交通費、歩合給、及び休日・深夜・時間外の割増賃金を支給
- ・歩合給(1) 対象額A〔（所定内揚高一所定内基礎控除額）×0.53〕+〔（公出（休日出勤）揚高一公出基礎控除額）×0.62〕－（割増賃金合計額＋交通費）
- ・歩合給(2) （所定内税抜揚高一34万1000円）×0.05
- ・労働者Xら14名は、これらの計算式のうち、歩合給の計算に当たって割増賃金額を控除する旨定めた賃金規則上の規定は無効であるとして、控除された割増賃金相当額の未払賃金、遅延損害金、付加金（労基法114条）の支払を求めた。

② 原審までの判断

- ・第一審（東京地判平27・1・28）→ Xらの請求のうち、賃金規則の、対象額Aから割増賃金分を控除する旨の一部規定が無効であることを認め、歩合給を「対象額A－交通費」で計算しなおしたうえで、Xらに対する未払賃金分と遅延損害金の支払を命じた。
- ・原審（東京高判平27.7.16）→ 本件賃金規則の上記規定によれば「時間外等の労働をしていた場合でもそうでない場合でも乗務員に支払われる賃金と同じになる…」のであって、…[労基法37]条の趣旨に反し、ひいては公序良俗に反するものとして民法90条により無効であるといわざるを得ない」として控訴を棄却した。

③ 判旨 破棄差戻し 労基法37条は、そこに定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるのみであって、「使用者に対し、労働契約における割増賃金の定めを労働基準法37条等に定められた算定方法と同一のものとし、これに基づいて割増賃金を支払うことを義務付けるものとは解されない。そして、使用者が、労働者に対し、時間外労働等の対価として労働基準法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するには、労働契約における賃金の定めにつき、それが通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とに判別することができるか否かを検討した上で、そのような判別をすることができる場合に、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討すべきであり…他方において、労働基準法37条は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについて特に規定をしていないことに鑑みると、労働契約において売上高等の一定割合に相当する金額から同条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常の労働時間の賃金とする旨

が定められていた場合に、当該定めに基づく割増賃金の支払が同条の定める割増賃金の支払といえるか否かは問題となり得るものの、当該定めが当然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であると解することはできないといふべきである」

④ 判旨の意義と課題

- ・労基法37条は、計算方法自体を問題としていないことの確認
- ・上記高知県観光事件最判による処理の指示
- ・問題は、本件のように「時間外労働等を行っても総賃金額が増加しない」ような結果をもたらす計算方法の定めについて、当該定めが「当然には無効にならない」とした部分 → 「通常の労働時間の賃金」を、割増賃金をあらかじめ減じて算出することの適否及び「割増賃金の支払といえるか否かは問題となり得る」の意味

IV. 医療法人社団Y会事件

① 事実関係

- ・YとXとの労働契約による賃金 → 賃金は年俸とし、①本給（月86万円）、②諸手当（役付手当3万円、職務手当15万円及び調整手当16万1000円）として計34万1000円、③賞与（本給3か月分（夏期は本給月給の1か月分、冬期は本給月給の2ヶ月分）相当額を基準として成績により勘案する）

↓

月額給与は計120万1000円

- ・「医師時間外勤務給与規程」→ 時間外手当の対象業務は「病院収入に直接貢献する業務」又は「必要不可欠な緊急業務」に限定
- ・職員の出退勤は静脈認証システムを利用 → Xは利用せずに静脈未承認記載簿へ記載
- ・Yは、平成24年4月から9月までの間のXの時間外労働を27, 5時間（うち7. 5時間は深夜労働）と算定し、対する時間外手当15万5300円を支給
- ・Xは、解雇無効に基づく請求のほか、時間外労働の割増賃金未払い分438万円余と遅延損害金、及び付加金の支払等を求めて訴訟を提起

② 第一審及び原審の判断

- ・第一審（横浜地判平27・4・23）
「Xは医師としてYに雇用されたもので、…その業務は、かけた時間ではなくその内容が重要視されるべきであり、使用者の指揮監督下でなされた労働時間数に応じて賃金を支払うことに本来馴染まないものともいえ、労働基準法による労働時間の規制を及ぼすことの合理性に乏しいものといえることができる。…したがって、医師であるXの賃金については、時間ではなく、質ないし成果（業績）によって評価して定めることとし、時間外労働分については一定額を予め年俸ないしは月

額給与に含めて支払うこととするには合理性がある」

「なお、本件時間外規程においては通常業務の延長とみなされる時間外業務は時間外手当の支払い対象とならないと規定されているが、深夜割増賃金及び月60時間を超えた場合の割増賃金については、本件時間外規程において請求対象外の時間外賃金として明示されておらず、…本件時間外規程より月額給与に含めて深夜割増賃金等が支払われていると解すべき理由があるとはいえない」→ 深夜割増賃金及び月60時間を超えた場合の割増賃金が払われていないとして、これらの総計56万3380円の支払いを命じた

- ・ 原審（東京高判平27・10・7）判断の基準は第一審と異なることなく、第一審で認められた未払い額をYが供託したことなどからXの請求をすべて棄却した。

③ 判旨 破棄差戻

- ・ 「労働基準法37条が時間外労働について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行おうとする趣旨によるものであると解される（最高裁昭和44年（行ツ）第26号同47年4月6日第一小法廷判決・民集26巻3号397頁参照）。」

労基法37条は、同条等に「定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものと解され、労働者に支払われる基本給や諸手当（以下「基本給等」という）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同条に反するものではない」。

- ・ 他方で、「使用者が労働者に対して労働基準法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するためには、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労働基準法37条に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討することになるところ、同条の上記趣旨によれば、割増賃金をあらかじめ基本給等に含める方法で支払う場合においては、上記の検討の前提として、労働契約における基本給等の定めにつき、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必要がある。」
- ・ この前提からすると、本件では、1700万円の年俸に時間外労働等に対する割増賃金を含ませる合意はなされていたものの、このうち時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分は明らかにされていないので、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ず、「したがって、YのXに対する年俸の支払により、Xの時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金が支払われたということとはできない。」

④ 判旨の意義と課題

本判決の意義

- ・ 労基法37条の趣旨を明示 → 47年判決との異同
- ・ 従来の解釈の堅持 → 労基法37条の割増賃金が支払われたとみなしうるためには、一方で同条の示す計算式によること自体は全く必要ではなく、割増賃金と算定基礎となる賃金等を併せて支払う措置もそれ自体は違法ではないが、他方で

そのような場合は割増賃金と通常の労働時間に対する賃金とが判別し得て、かつそれが労基法37条所定の算定方法によって算出された額以上であることが不可欠

↓

給与が労働時間を対象としていないこと、高額報酬が保障されていることはこの原則を否定し得ない（モルガン・スタンレー事件（東京地判平17・10・19労判905号5頁）の示した判断の否定）

労基法37条の趣旨について

- ・「時間外労働の補償」の意味

国際自動車事件との関係 → 割増賃金分と算定基礎たる基本給分とが区別されていさえすれば、割増賃金を控除して賃金を算出し、それが割増賃金をいくら支払っても賃金総額は増加しないという結果をもたらす場合であってもそれ自体は常に適法か

↓

「歩合給の額が、…時間外及び深夜の労働を行った場合においても増額されるものではなく、…この歩合給の支給によって、…法三七条の規定する時間外及び深夜の割増賃金が支払われたとすることは困難なものというべきである」

（高知県観光事件）との関係

↓

「時間外労働がなされたことにより賃金が増額することが必要」と言えるか

Cf. マーケティングインフォメーションコミュニティー事件・東京高判平26. 11. 26

割増賃金固定給制の適法性

- ・一貫した判断の定着 → 国際自動車事件
- ・割増賃金の支払に関する合意の公序違反成立可能性
 - 各種手当を割増賃金に充当する措置の適法性
 - c f. アップガレージ事件・東京地判平20. 10. 7労判975－88) → 販売手当
 - SFコーポレーション事件・東京地判平21. 3. 27労判985－94) → 管理手当

展望

- ・最高裁の判断の一貫性の意義
 - 立法への問いかけ？
- ・就労形態、職務の変化に対する政策のありかた
 - テレワーク、クラウドワーク、プラットフォーム等
 - 「高度プロフェッショナル制度」の機能

評釈・解説

国際自動車事件 水町勇一郎・ジュリスト1506号4頁、浜村彰・労旬1886号12頁、山下昇・法セ750号111頁、竹内寿・ジュリスト1509号115頁
医療法人社団Y会事件 水町勇一郎・ジュリスト1510号4頁、野田進・奥田香子・日本労働研究雑誌688号17頁以下