

【裁判例紹介】

新給与体系導入の経緯を踏まえ定額の残業代の有効性が否定された事例

- 未払賃金等請求事件

(最二小判令和5年3月10日、LEX/DB 文献番号 25572682)

金丸 絢子
Ayako Kanamaru

滝本 真希
Maki Takimoto

[Profile](#)

[Profile](#)

【Point】・本件割増賃金には通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分が相当程度含まれることを前提に、明確区分性が認められないとした事例
・従来の判例の基準を踏襲。使用者は形式的な名称や算定方法だけではなく賃金体系全体における当該手当の位置付け等に留意し、慎重に固定残業代制度を構築することが望ましい

【事案の概要】

Y（運送会社）は、業務内容等に応じて月ごとの賃金総額を決定し、そこから基本給と基本歩合給を差し引いた残額を時間外手当とする賃金体系を採用していました（旧給与体系）が、労働基準監督署からの指導を契機として新給与体系が構築されました。その内容は、簡略化すると、①旧給与体系同様、月ごとの賃金総額を決定する、②賃金総額から基本給と基本歩合給（「基本給等」）を差し引いたものを本件割増賃金とする、③本件割増賃金のうち、基本給等を基礎賃金として労基法37条に基づき算定した額を本件時間外手当とし、残額を調整手当とする、というもので、旧給与体系と新給与体系で、賃金総額や総労働時間はほとんど変わりませんでした。本件は、Yの元従業員が時間外割増賃金等の支払を求めた事案であり、本件時間外手当の支払が割増賃金の支払といえるかが問題となりました（なお、第一審にて、調整手当は時間外労働の時間数に応じて支給されるものではなく、明確区分性及び対価性が認められないため割増賃金に当たらないと判断され、原審もこれを支持しました。）。

【判断の概要】

最高裁は、固定残業代の有効性につき日本ケミカル事件等を参照した上で、「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等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諸般の事情を考慮して判断すべきである。その判断に際しては、（省略）当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用契約の定める賃金体系全体における

当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならない」と述べた上で、本件時間外手当と調整手当とは、前者の額が定まることにより当然に後者の額が定まるという関係にあり、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出すことができないとし、（本件時間外手当と調整手当とを分けて検討するのではなく）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としました。

その上で、旧給与体系において通常の労働時間の賃金と位置付けられていた基本歩合給の相当部分が新給与体系において調整手当とされており、旧給与体系における通常の労働時間の賃金の額は、新給与体系の下における基本給等及び調整手当の合計に相当する額と大きく変わらない水準であることを指摘し、調整手当の導入の結果、Yにおける通常の労働時間の賃金の額は旧給与体系に比して大きく減少することになると述べました。また、本件割増賃金の額がYにおける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ものとなっていることも指摘し、当該旧給与体系からの変化について従業員に十分な説明がなされたともうかがわれないことを踏まえ、新給与体系は、その実質において、旧給与体系において基本歩合給として支払われていた賃金の一部を、本件割増賃金という名目で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り、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相当程度含んでいるものと解

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。

さざるを得ないと判示しました。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ない以上、本件時間外手当の支払により労基法 37 条の割増賃金が支払われたとはいえないと判示しました。

【検討・コメント】

本件は典型的な固定残業代とは少し異なりますが、時間外労働の増加により本件時間外手当が増加してもその分調整手当が減少するため、本件割増賃金の額は時間外労働の時間数に応じて増減せず、決められた賃金総額を超えて割増賃金が発生しないような、固定残業代と同様の仕組みになっていました。

割増賃金の支払として有効といえるためには、割増賃金部分が時間外労働等に対する対価の趣旨で支払われており、通常賃金部分と割増賃金部分とを判別できることが必要とされます。

原審は、本件時間外手当は基本給とは別途支給され、金額の計算が可能であり、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、時間外労働等に対する対価として支払われたものと認められると判示しましたが、最高裁は、新賃金体系導入の経緯に着目し、本件割増賃金を全体として検討すべきとした上で、新給与体系における基本給等の減少や本件割増賃金が過大な長時間時間外労働等を見込んだものとなること、従業員への説明の不十分さを指摘し、通常賃金部分を含むものとして明確区分性を否定しました。

本判決は従来の裁判例を踏襲するもので、新しい規範を示すものではありませんが、固定残業代制度を導入・運用する際には、形式的な名称や算定方法だけではなく賃金体系全体における当該手当の位置付け等に留意し、通常賃金部分と割増賃金部分が判別可能になっているか、慎重にご検討いただければと存じます。

以上

[記事一覧に戻る](#)