



労働法 Newsletter

Vol.1

2023.6

<労働法ニュースレター発刊のご挨拶>

この度、大江橋法律事務所は、当事務所の顧客の皆様その他多くの方に対し、継続的に人事労務を中心とした有益な情報をお届けすべく、「労働法ニュースレター」を発刊することとなりました。ご愛顧のほどどうぞ宜しくお願い申し上げます。

労働法ニュースレター発行チーム一同



フリーランスに対する法的保護
～フリーランス保護法と労組法上の労働者性～



【裁判例紹介】転勤を拒んだ社員に対して、就業規則の規定に基づく、職群間の賃金差額半年分（12万円）の返還請求が認められた例



【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



主な人事・労務関連法改正のご紹介



ご紹介 セミナー及び執筆情報

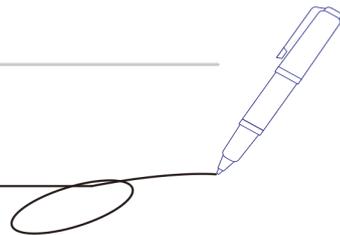


高田 真司
Shinii Takada



フリーランスに対する法的保護

～フリーランス保護法と労組法上の労働者性～



➤ Profile

1 はじめに

2023年4月28日、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下、「フリーランス保護法」又は単に「法」といいます。）が参議院本会議で可決・成立しました。

この法律は、①業務委託の相手方である事業者で、②従業員を使用しない個人か、代表者以外に役員がおらず、従業員を使用しない法人を「特定受託事業者」と定義し（法2条1項）、それに係る「取引の適正化」と「就業環境の整備」を図るもので（法1条）、公布の日から1年6月を超えない時期（遅くとも2024年秋頃まで）に施行される予定です（附則1条）。

特定受託事業者：	① 業務委託の相手方である事業者
	②-1 従業員を使用しない個人 又は
	②-2 代表者以外に役員がおらず、従業員を使用しない法人

この法律の目的のうち「取引の適正化」は第2章の経済法的な規律と、「就業環境の整備」は第3章の労働法的な規律と結びついており、この法律は、両者をハイブリットすることにより、全体として特定受託事業者の保護を図るものとなっています。

以下では、このフリーランス保護法を概観した上で、この法律と労働法（特に労組法）との適用関係について考えてみたいと思います。

2 フリーランス保護法の概要

(1) 適用対象

この法律が適用されるのは、上記の「特定受託事業者」に対する「業務委託」です。

「業務委託」については法2条3項に定義があり、「事業者がその事業のために他の事業者がその事業のために他の事業者から物品の製造（加工を含む。）又は情報成果物の作成を委託すること」及び「事業者がその事業のために他の事業者から役務の提供を委託すること（他の事業者をして自らに役務の提供をさせることを含む。）。」とされています。

例えば、自家利用する役務の提供委託（具体的には、製造業者が客先渡しで販売する製品の運送業務委託等）は、下請法では、その適用対象である「製造委託等」や「役務の提供委託」に含まれないとされますが¹、この法律にいう「業務委託」には含まれ、特定受託事業者に対する業務委託として、この法律の適用を受ける可能性があります。

また、下請法と異なり、この法律の適用対象に資本金の要件はありません。よって、例えば、資本金が1000万円以下の企業が行う特定受託事業者への業務委託も、この法律の適用対象となります。

(2) 規律内容

この法律は、（フリーランスの保護として）「業種横断的に共通する必要最低限の規律を設け」るものであり²、企業（特定業務委託事業者）が特定受託事業者に業務委託を行う場合については、概ね、次のような規律を定めています。

ア 経済法的規律（法第2章）

¹ 下請法2条4項及び5項

² 令和4年10月12日「フリーランスに係る取引適正化のための法制度の方向性」に対するパブリックコメントへの回答（以下、単に「パブコメ回答」といいます。）3頁。

(ア) 事業者の義務

給付内容等の明示 (法 3 条)

特定受託事業者に業務委託をした場合、原則として、直ちに、公正取引委員会規則で定めるところにより、書面又は電磁的方法³によって、給付の内容、報酬の額、支払期日その他の事項を特定受託事業者に対して明示しなければならない⁴。

支払期日の設定等 (法 4 条)

報酬の支払期日は、給付内容について検査をするか否かを問わず、給付を受領した日（役務の提供を委託した場合には、当該役務の提供を受けた日）から起算して 60 日の期間内（他の事業者から業務委託を受け、その業務の全部又は一部を再委託した場合には、元委託業務の支払期日から起算して 30 日の期間内⁵）において、かつ、できるだけ短い期間内において、定めなければならない⁷。

委託者は、これらの支払期日までに報酬を支払わなければならない。ただし、特定受託事業者の責めに帰すべき事由により支払うことができなかつたときは、当該事由が消滅した日から起算して 60 日（3 項の場合には 30 日）以内に報酬を支払わなければならない。

(イ) 禁止事項 (法 5 条)

一定以上の長期間（期間は政令で定められます。）にわたる業務委託について、委託事業者は、次のような行為を行ってはけません。

禁止事項 (法 5 条)

（行為をすれば直ちに違反となる行為、法 5 条 1 項）

- ・ 特定受託事業者に帰責事由なき、受領拒絶、報酬減額、返品
- ・ 買ったたき
- ・ 正当な理由なき、物の購入、役務利用の強制

（特定受託事業者の利益を不当に害した場合に違反となる行為、同条 2 項）

- ・ 経済上の利益提供をさせること
- ・ 特定受託事業者に帰責事由なき、給付内容の変更又はやり直し

イ 労働法的規律 (法第 3 章)

募集情報の的確な表示 (法 12 条)

広告等により募集に関する情報（政令で定められる事項に限る。）を提供するときは、虚偽の表示又は誤解を生じさせる表示をしてはならず、それを正確かつ最新の内容に保たなければならない。

³ 委託者が、電磁的方法で給付内容等を明示した特定受託事業者から書面交付要求を受けた場合には、原則として、遅滞なく、公正取引委員会規則で定めるところにより、書面を交付しなければなりません（法 3 条 2 項）。

⁴ その内容を定められないことにつき正当な理由があるものについては、その明示を要しませんが、この場合には、当該事項の内容が定められた後、直ちに明示しなければなりません（法 3 条 1 項ただし書）。

⁵ 法 3 条 1 項の規定により、再委託である旨、元委託者の氏名又は名称、元委託業務の対価の支払期日その他の公正取引委員会規則で定める事項を明示した場合に限るとされています（法 4 条 3 項）。

⁶ 元委託者から前払金を受領した場合には、再委託した特定受託事業者に対して、業務の着手に必要な費用を前払金として支払うよう適切な配慮をすることも義務付けられています（法 4 条 6 項）。

⁷ こうした支払期日が適切に定められなかった場合には、一定の日を支払期日とみなす旨の規定も整備されています（法 4 条 2 項、同条 4 項）。

妊娠、出産若しくは育児又は介護に対する配慮（法 13 条 1 項、2 項）

一定期間（政令で定められる。）以上の業務委託（以下「継続的業務委託」といいます。）の相手方である特定受託事業者から申出があった場合には、それに応じて、当該特定受託事業者が育児介護等と両立しつつ当該継続的業務委託に係る業務に従事することができるよう、その者の育児介護等の状況に応じた必要な配慮をしなければならない。

継続的業務委託でない場合にも、同様の配慮をするよう努めなければならない。

ハラスメントに関する措置（法 14 条 1 項、2 項）

いわゆるセクハラ、パワハラ、マタハラ等の状況に至ることがない、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講じなければならない。

こうした相談を行ったこと等を理由として、その者に対し不利益な取り扱いをしてはならない。

解除等の予告（法 16 条 1 項、2 項）

継続的業務委託に係る契約を解除しようとするときは、原則として、30 日前までに予告しなければならない。

予告された日から契約満了の日までの間に解除理由の開示を請求された場合には、原則として、遅滞なくそれを開示しなければならない。

(3) 履行確保の手段

この法律については、公正取引員会、中小企業庁長官、厚生労働大臣が、この法律の施行に必要があると認めるときには指導及び助言ができることとされるほか（法 22 条）、所管庁ごとに報告の徴収や検査（法 11 条、法 20 条）、請求（法 7 条）、勧告（法 8 条、法 18 条）、命令（法 9 条、法、19 条）といった履行確保手段が定められています。

命令に違反した場合や報告を怠った場合等には、50 万円以下の罰金を科される可能性があり、法人と個人の両罰規定も定められています（法 24 条、25 条）。また、特定受託事業者は、この法律への違反を所管の行政庁に申し出ることができ、そこで違反が認定されれば、当該行政庁は適当な措置を講じなければならないとされています（法 6 条）。

なお、この法律は、法違反があった場合に、業務委託契約を無効にする等の私法上の効力を定めたものではありません（パブコメ回答 17 頁参照）。

(4) 今後の実務対応

この法律への対応としては、まず自社に特定受託事業者にあたり得る者への業務委託契約がどの程度あるのかを確認した上で、当該取引において、法律が定める義務、特に取引条件の明示、支払期日、ハラスメント防止、解除等予告をどのように履行していくかを検討することになるかと思えます。

相手方が特定受託事業者該当するか否かを正確に把握するためには、個別に相手方に確認するほかないように思われます（下請法の資本金要件と異なり、登記等で確認できるものではありません。）。そこで、個別にそうした確認を行うということも考えられますが、そこまでは行わずに、特定受託事業者にあたる可能性がある相手方との契約は、包括的に取引条件の明示や支払期日遵守等の対象とするという可能性もあろうかと思えます。

なお、この法律に定められている義務の詳しい内容等については、今後の公正取引委員会規則や厚生労働省令等を待つ必要があり、実務対応の詳細についても、こうした政省令、更にはガイドライン等の公表を待つ検討を進めるのが肝要だろうと思えます。

3 特定受託事業者に対する労働法の適用

(1) それでは、この法律の適用対象となる「特定受託事業者」について、更に労働関係法が適

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。

用される可能性はあるのでしょうか。

結論から言えば、労働基準法や労働契約法等は、原則として適用されないと解される一方、労働組合法については適用される可能性があり、特定受託事業者が労働組合を結成し、使用者に対して待遇改善のための団体交渉等を求めてくるということは考えられるところです。

(2) 一般に、労働法の適用対象たる「労働者」については、労働基準法及び労働契約法等と、労働組合法で、範囲が異なります。

前者の「労基法上の労働者」とは、「事業または事業所に使用される者で、賃金を支払われる者」（労基法 9 条）であり、基本的には使用従属関係の有無、すなわち、①労働が他人の指揮監督下において行われているか、②そうした労働の対価として報酬が支払われているか、といった点を中心に判断されることとなります⁸。この法律の特定受託事業者は「業務委託の相手方である事業者」であり、基本的には、こうした使用従属関係を伴う労働者ではないと考えられます。

他方で、後者の「労組法上の労働者」は、単に「賃金、給料その他これに準ずる収入によって生活する者」（労組法 3 条）であり、集団的な団体交渉による保護が図られるべきか否かという観点から、①事業組織への組入れ、②契約内容の一方的、定型的決定、③報酬の労務対価性、④業務の依頼に応ずべき関係、⑤時間的場所的拘束性、⑥顕著な事業者性を総合的に考慮して判断されます⁹。よって、使用従属関係を伴わない特定受託事業者であっても、事業組織への組入れや契約内容の一方的、定型的決定等の要素を満たせば、労組法上の労働者として、労組法の適用を受ける可能性はあると考えられます。

労基法上の労働者 (労基法 9 条)	特定受託事業者は、基本的には、労基法上の労働者にはあたらない。
労組法上の労働者 (労組法 3 条)	特定受託事業者が、労組法上の労働者にあたる可能性はある。

(3) これまでに最高裁は、住宅設備機器の修理補修業務を委託された技術者¹⁰、音響機器の修理補修業務を委託された個人代行店¹¹、出演契約に基づき舞台上がる合唱団員¹²等を労組法上の労働者と認めてきました。

下級審裁判例としては、業務委託契約に基づき、自転車による荷物の配達を行うメッセンジャーについて労組法上の労働者性を肯定した例や¹³、プロ野球選手について労組法上の労働者であることが前提となる判断をした例がありました¹⁴。昨年、東京都労働委員会は、いわゆるギグワーカーであるUber Eatsの配達員について、労組法上の労働者性を認める命令を出しています¹⁵。

なお、フランチャイズ契約を締結するコンビニエンスストアのオーナーが、労組法上の労働者にあたるか否かが争われた事件において、初審にあたる岡山県労働委員会は労組法上の労働者性を認める命令を出していましたが、その後、中労委が労働者性を否定する命令を出

⁸ 昭和 60 年 12 月 19 日労働基準法研究会報告「労働基準法の『労働者』の判断基準について」

⁹ 平成 23 年 7 月労使関係法研究会報告書「労働組合法上の労働者性の判断基準について」

¹⁰ 最判平成 23 年 4 月 12 日 (INAX メンテナンス事件労判 1026 号 27 頁)

¹¹ 最判平成 24 年 2 月 21 日 (ビクターサービスエンジニアリング事件労判 1043 号 5 頁)

¹² 最判平成 23 年 4 月 12 日 (新国立劇場運営財団事件労判 1026 号 6 頁)

¹³ 東京地判平成 24 年 11 月 15 日 (ソクハイ事件労判 1079 号 128 頁)

¹⁴ 東京高決平成 16 年 9 月 8 日 (日本プロフェッショナル野球組織 (団交応諾仮処分) 事件労判 879 号 90 頁)

¹⁵ 東京都労委令和 4 年 10 月 4 日命令

(<https://www.metro.tokyo.lg.jp/tosei/hodohappyo/press/2022/11/25/14.html>)

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。

し、昨年、東京地裁も中労委と同様に労働者性を否定する司法判断を示しました¹⁶。

こうした判決等に現れた職種のうち、コンビニエンスストアのオーナーについては、一般的にはアルバイト店員等を使用して店舗運営にあたっている場合が多いと思いますが、他方で、個人で修理業務や配送業務を受託する者等については、従業員を使用せずに単独で稼働していることも多いと思われ、そうした場合には、（労組法上の労働者のみならず）フリーランス保護法上の特定受託事業者にも該当する可能性があると考えられます。

- (4) 以上のように、フリーランス保護法の施行後、同法の特定受託事業者にあたる者については、同法に基づく保護にとどまらず、依然として、労働組合を結成して、待遇の改善等を求め団体交渉の申入れを行うという可能性も十分に考えられるところです。よって、特にこうした者との契約を多く有する企業においては、フリーランス保護法に基づく実務対応とともに、労組法上の労働者性を前提とした主張を受ける可能性についても、引き続き留意を要するものと考えられます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

¹⁶ 東京地裁令和4年6月6日労判1271号5頁

小田瑞穂
Mizuho Oda

近藤健太郎
Kentaro Kondo



Profile



Profile

【裁判例紹介】

転勤を拒んだ社員に対して、就業規則の規定に基づく 職群間の賃金差額半年分（12万円）の 返還請求が認められた例

- ビジネスパートナー事件

（東京地判令和4年3月9日、労働経済判例速報2489号31頁）

【Point】・一定の事由が生じた場合に賃金の一部を返還するという就業規則の規定の有効性が認められ、当該額の返還請求が認められた例
・本判決の射程については、今後の裁判例の動向等も踏まえた慎重な検討が必要

【事案の概要】

リース事業等を営む使用者（原告）が従業員である被告に対して転勤を言い渡した（「本件転勤命令」）ところ、被告がこれを拒否したため、原告が、その給与規定にある

「グローバル総合職、もしくは総合職の正社員が会社が命じる転勤を拒んだ場合は、着任日が到来しているかどうかに関わらず、半年遡って差額を返還し、翌月1日より新たな職群に変更するものとする。」

という規定（「本件規定」）に基づき、被告に対して総合職社員と地域限定総合職社員との賃金の差額の半年分（12万円）の返還を求めて提訴した事案です¹。

【判断の概要】

判決は、本件転勤命令を有効と判断するとともに、既払い給与の一部の返還を求める本件規定についても、主に以下4点の事情を踏まえ、賃金全額払いの原則（労基法24条1項）の趣旨に反するものとはいえず、合理的な労働条件（労契法7条）が定められた就業規則であるとして、原被告間の労働契約の内容を規律するものと認めました。

①本来支払われるべきでなかった総合職と地域限定総合職との基本給の差額を半年分遡って返還させるものである点（金銭の性質）、②その金額が半年分の12万円にとどまる点（金額の妥当性）、③従業員が転勤の可否について適時に正確に申告していれば、返還を防止できた点（事前の防止可能性）、④原告の人事制度が従業員自身のライ

フステージに合わせて職群を選択できる点（職群選択の自由）

【検討・コメント】

本件は、転勤を拒んだ従業員に対して、就業規則の規定に基づき、既に支払い済みである総合職社員と地域限定総合職社員との賃金差額の半年分（12万円）の返還を求める請求が認められた事案です。

一定の事由が生じた場合に、既払い賃金の一部返還を求める旨の就業規則の有効性を認め、実際の返還請求も認容した点で注目するものですが、賃金全額払いの原則（労基法24条1項）及び就業規則の合理性（労契法7条）のいずれとの関係でも、上記のとおり、転勤拒否による職群間賃金差額の返還という金銭の具体的な性質や、12万円という金額の妥当性（些少性）を考慮した判断となっており、同様の性質を有する就業規則の有効性について、直ちに一般化して論じることができるものでない点には留意が必要です。

また、本判決は、労働者が転勤を拒否したことをもって、過去6か月分の職群間差額を「本来支払われるべきでなかった賃金差額」と判断していますが、仮に転勤を受諾できなくなった事情が転勤命令の発令前6か月以内に発生したような場合にも、当該差額について一律に「本来支払われるべきでなかった」といえるのかは、疑問が残るところです。

以上のとおり、本判決は直ちに一般化できるものではなく、その射程は慎重な検討を要します。もっとも、本判決が給与の一部の「返還」を認めたことに照らすと、一定の事由が生じた場合に既払い賃金の一部の返還を求めたいという場合、労基法24条1項（賃金

¹ なお、本判決とは別に、被告が原告に対して、被告の降格、降級及び懲戒処分は無効等を主張し、被告の地位確認等を求めた事案がありますので、そちらの判決（東京地判令和4年3月22日、労働判例1269号47頁）もご参照ください。

全額払いの原則) 及び労基法 16 条 (賠償予定の禁止) ²への違反が問題とならないように、返還対象としたい賃金の一部を、支給要件 (本件であれば転勤可能性) を明確化した手当として設定し、労働者がその手当の支給要件を欠いていたことが判明した場合には、当該手当相当額を不当利得 (民法 703 条) として返還を請求できる、といった制度設計も認められ得ると考えられます。さらなる裁判例の蓄積が待たれる興味深い論点としてご紹介する次第です。

以上

[記事一覧に戻る](#)

² 本判決では直接の言及がなかったものの、この点も争点となり得ると考えられます。

【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は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](#)

細川 慈子
Aiko Hosokawa

安齋 美智代
Michiyo Anzai

主な人事・労務関連法改正のご紹介



➤ [Profile](#)

➤ [Profile](#)

2023年（令和5年）及び2024年（令和6年）に施行された又は現時点で施行予定の主な人事・労務関連法改正をご紹介します。

1 2023年（令和5年）施行分

(1) 割増賃金率引き上げの適用（2023年4月1日施行済み）

中小企業における月60時間超の残業について適用される割増賃金率が、既に適用されている大企業と同様に50%となりました。

(2) 賃金のデジタル化（2023年4月1日施行済み）

労働者の同意を得た場合、資金決済法に規定する業者のうち一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の指定を受けた業者（指定資金移動業者）のうち、当該労働者が指定するものの口座（スマホの決済アプリ等）に賃金を支払えるようになりました。

(3) 育児休業取得の状況の公表の義務付け（2023年4月1日施行済み）

育児・介護休業法の改正により、常時雇用する労働者が1000人超の事業主は、男性の育児休業の取得の状況（男性の「育児休業等の取得率」又は「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」）についてインターネット等で閲覧できるように年1回公表することが義務付けられました。

(4) 化学物質による労働災害防止（2023年4月1日施行済み。一部は2024年4月1日施行予定）

労働安全衛生規則等の改正により、化学物質管理体系の見直しや安全データシートを含む情報伝達の強化等が実施されます。

(5) 一人親方等の安全衛生対策実施（2023年5月1日施行済み）

労働安全衛生規則等の改正により、危険有害な作業（粉塵、アスベスト等）を行う事業者（一人親方等）に対しても労働者と同等の保護が図られるよう、一定の保護措置が義務付けられました。

(6) 船員の健康確保・労働災害防止（2023年4月1日施行済み）

船員法の改正により、常時50人以上の船員を使用する船舶所有者に対し、産業医の選任や、長時間労働者への医師による面接指導、ストレスチェックの実施が義務付けられました。

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。

2 2024年（令和6年）施行分

(1) 時間外労働の上限規制の適用（2024年4月1日施行予定）

これまで労働基準法上の時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた建設事業、自動車運転業務、医師等について、時間外労働の上限規制が適用されます。

(2) 労働条件の明示事項の追加（2024年4月1日施行予定）

労働条件の締結・更新時に明示すべき労働条件に、就業場所・従事する業務の変更の範囲や、有期契約労働者に対する更新上限が追加され、無期転換申込権が発生するタイミングごとに明示すべき事項に、無期転換申込機会及び無期転換後の労働条件が追加されます。

(3) 有期労働契約に関する説明義務（2024年4月1日施行予定）

有期労働契約の締結後に通算契約期間又は更新回数の上限を設定又は引き下げようとする際の、理由の説明義務や、有期労働契約の無期転換後の労働条件の説明努力義務が新たに設けられます。

(4) フリーランスの保護に関する新法（特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律） （2023年4月28日成立・施行日未定。公布後1年6か月以内に施行予定）

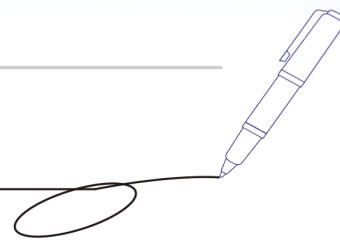
発注業者は、フリーランスに対し、書面等での契約内容の明示、業務完了から60日以内の報酬支払い、募集情報の的確な表示及び就業環境の整備等の措置を講じること等が求められます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

【ご紹介】

セミナー及び執筆情報



近時行われたセミナー

テーマ：【録画配信】労働法の基礎 実務担当者の「基本的視点」をチェック
日 時：2023年2月21日～2024年2月20日
講演者：菰口 高志
主 催：BUSINESS LAWYERS LIBRARY

テーマ：対面型研修＜東京高判平成25年11月27日・横河電機事件（SE・うつ病罹患）を題材に＞
日 時：2023年3月4日
報告者：菰口 高志
主 催：一般社団法人日本産業保健法学会

テーマ：【録画配信】FinTech Camp デジタル給与解禁のポイント（全6回）
日 時：2023年3月31日～
講演者：澤井 俊之、菰口 高志
主 催：株式会社日経 BP
<https://xtech.nikkei.com/atcl/nft/event/00055/>
<https://xtech.nikkei.com/atcl/nft/event/00056/>

記事一覧に戻る