

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第195回 ケンタープライズ事件（固定割増手当（役職手当）の有効性）事件

ケンタープライズ事件（固定割増手当（役職手当）の有効性）事件
（名古屋高裁 平30.4.18判決）

みなし割増手当（役職手当）の支払いを固定残業代の支払いとしていた規定を違法無効とした一審判決が維持された例

掲載誌：労判1186号20ページ

〔一審〕名古屋地裁半田支部 平28.11.30判決 労判1186号31ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちらをご覧ください](#)

1 事案の概要

飲食店経営等を業とする使用者会社（以下、Y社）は、その経営する飲食店に店長として勤務していた者（以下、X）に対し、固定月額による役職手当を支払っていた。

ところが、Y社の諸規程上は、役職手当の支給を受ける店長等には、①管理監督者として時間外労働手当、休日労働手当を支給しない、②管理監督者と認めがたい者については固定割増手当相当額として支給する、との旨の規定があった。

Xは、Y社を退職後、Y社在職中の未払残業手当金およびそれに対する遅延損害金、労働基準法（以下、労基法）114条に基づく付加金およびそれに対する遅延損害金の支払いを求めて、Y社を提訴したところ、一審判決（名古屋地裁半田支部 平28.11.30判決）は、Xの請求の一部を認容した。これに対して、X、Y社双方が控訴したのが本件である。

なお、本件では、Xの主張する労働時間（残業時間）の認定、Y社の付加金支払義務の有無という論点も含まれるが、本稿では、Y社の上記規定（固定残業代としての規定）の有効性について解説する。

2 判断

〔1〕事実関係

ア Y社は飲食店経営等を業とする株式会社である。Xは、平成24年6月にY社に入社し、Y社の経営する居酒屋で店長として就労した後、平成26年4月に退職した。

イ XとY社の雇用契約では、月額の賃金は、基本給が14万円、役職手当が時期によって13万円、14万円、16万円、通勤手当が500円とされていた。

ウ Y社の賃金規程では、役職手当は固定月額を支給するものとされ、その役職手当には深夜割増賃金が含まれているとされて、さらには、役職手当の受給者は、就業規則20条に基づき時間外労働手当、休日労働手当は支給しないとされていた。また、「役職手当の支給を受ける店長、料理長は原則として労働基準法第41条の管理監督者として扱

い、時間外労働手当、休日労働手当については支給しない。しかし、勤務の実態が管理監督者とは認めがたい者について支給する役職手当は、固定割増手当に相当する賃金として支給するものとする。」との記載があった。

Ⅰ 平成25年2月に、Y社がXに交付した労働条件確認通知書には、役職手当には、固定残業手当（残業時間26時間に相当する額）、固定深夜割増手当（深夜労働80時間に相当する額）、固定休出手当（休日出勤3日に相当する額）を含む旨の記載があった。

【2】 一審判決の判断

一審判決も本件（控訴審）判決も、Xが労基法41条2号所定の管理監督者に含まれないことについては、XとY社との間に争いはない。

一審判決は、Xの主張した労働時間（残業時間）の一部を認めつつ、Y社がXに支給していた役職手当（以下、本件役職手当）については、管理監督者とは認められないXの本件役職手当は、必然的に役職手当のうち、割増賃金として支給される部分と純粋な役職手当として支給される部分に区分されるはずである。かつ、純粋な役職手当として支給される部分については、割増賃金の算定基礎として除外されないから（労基法37条2項、労基法施行規則20条）、算定基礎の金額は、Y社の賃金テーブル所定の基礎給を上回るものであり、Y社の賃金テーブルの役職手当には内訳について記載を欠いている。加えて、同賃金テーブル記載の時間単価、残業単価、深夜単価および休出単価の各単価も変更されるはずであるが、それらの記載も欠くことより、明瞭性を確保することができていないことを指摘し、本件役職手当の支払いをもって時間外手当の支払い（残業代の支払い）と見ることはできないと判示した。

【3】 本件判決の判断

一審判決を支持しつつ、本件役職手当の中に、「割増賃金として支給される部分と、純粋な役職手当として支給される部分とに区分されるはずになり、純粋な役職手当として支給される部分については割増賃金の算定の基礎として除外されないから、割増賃金の算定の基礎とされるべき単価は基礎給と役職手当の一部となるが、後者の金額が明瞭でない」との説示を加えた。また、Y社の賃金規程については、役職手当のうち純粋に役職手当として支給される部分が直ちに計算できるわけではないから、割増賃金の金額が直ちに分からず、そればかりか、Y社の賃金規程では、役職手当がすべて割増賃金の基礎にならない旨の記載となっており、割増賃金を認識することができない旨も指摘している。

3 実務上のポイント

実務においては、本件のXのように、一定の役職を担うに至った者に対し、役職手当として一定の金額を手当として支給しつつ、それが残業代見合いであることを規程等で規定する例がよく見られ、本件もそうした事例である。

上記の手当の支払いが、残業代の支払いとして認められるか否かは、本件判決（および一審判決）の説示するとおり、当該手当が、残業代支払い部分とそうでない部分（本件判決の表現でいえば、純粋な役割手当）とが明瞭に区分され、労働者側が、当該手当が時間外労働等何時間分に相当するかが理解することができることを要件とするのが一般である（近年の判例では、国際自動車事件 最高裁三小 平29.2.28判決 労判1152号5ページ、医療法人社団康心会事件 最高裁二小 平29.7.7判決 労判1168号49ページ等）。

ただし、本件の事案がやや特殊な点は、管理監督者には本件役職手当の支払いをもって残業代を支払わないとする一方で、「勤務の実態が管理監督者と認めがたい者について支給する役職手当は、固定割増手当に相当する賃金として支給するものとする」として、管理監督者として認定されない場合については、本件役職手当を残業代支払い分とする旨を規定していたこと（つまりは、本件役職手当受給者につき、管理監督者性、固定残業代の両面より、残業代の支払いを留める規定をおいていたこと）にある。その点は、実務的な

規定とも思われるが、いずれにしても、上述の固定残業代が認められるための要件を充足しない限りは、手当分が残業見合いであるとの抗弁は通らないのであり、使用者が固定残業代の規定を設ける際は、やはり上記要件を重々吟味することが肝要である。

【著者紹介】

岡芹 健夫 おかぜり たけお 高井・岡芹法律事務所 弁護士・所長

1991年早稲田大学法学部卒業。1994年第一東京弁護士会登録、高井伸夫法律事務所入所。2010年高井・岡芹法律事務所に改称、同所所長就任。第一東京弁護士会常議委員（2期）、第一東京弁護士会労働法制委員会委員、東京三弁護士会労働訴訟等協議会委員および経営法曹会議幹事等。主な著書に、『労働条件の不利益変更 適正な対応と実務』（労務行政）、『取締役の教科書 これだけは知っておきたい法律知識』（経団連出版）、『雇用と解雇の法律実務』（弘文堂）、『人事・法務担当者のためのメンタルヘルス対策の手引』（民事法研究会）等。

◆高井・岡芹法律事務所 <http://www.law-pro.jp/>

■ 裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名(1)係属裁判所(2)法廷もしくは支部名(3)判決・決定言渡日(4)判決・決定の別(5)掲載誌名および通巻番号(6)

(例)小倉電話局事件(1)最高裁(2)三小(3)昭43.3.12(4)判決(5)民集22巻3号(6)

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「○○地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判夕:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)