

弁護士が精選！重要労働判例 - 第219回 さいたま労基署長（固定残業手当、深夜手当 は時間外・深夜労働の対価性を有すると認め た例）事件

さいたま労基署長（固定残業手当、深夜手当は時間外・深夜労働の対価性を有すると認めた例）事件（東京地裁 平31.1.31判決）

固定残業手当ないし深夜手当が、通常の労働時間の賃金に当たる部分（基本給）と明確に区分され、時間外労働、深夜労働の対価として支払われていたものであれば、平均賃金の算定基礎より除外されると認められた事例

※本判決文を「[労働法ナビ](#)」でご覧いただけます ⇒[こちら](#)をクリック

掲載誌：労経速2384号23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

平成23年9月に急性心不全により死亡した亡Aの母である原告X1（以下、X1）と兄である原告X2（以下、X2）が、亡Aの死亡は勤務先の恒常的な長時間労働が原因であると主張して、さいたま労働基準監督署長に対し、労災申請を行った。

さいたま労基署長は、亡Aの給付基礎日額を8915円と認定した上で、X1に遺族補償年金を、X2に葬祭料を支給する旨の処分（以下、「本件処分」）を行った。

X1、X2は、本件処分には、給付基礎日額を低額に認定した違法があると主張し、本件処分の取り消しを求めて提訴した。

本件の主な争点は、給付基礎日額は労働基準法（以下、労基法）12条の平均賃金に相当する額と規定されているところ、①平均賃金の算定期間の終期、②亡Aは契約社員であった期間を経て正社員となっているが、契約社員であった期間を平均賃金の算定期間を含むか、③扶養手当の基礎賃金該当性、④固定残業手当および深夜手当の基礎賃金該当性、⑤亡Aの労働時間、⑥平均賃金の算定期間における亡Aの労働時間（シフト表の特定による変形労働時間の適用の可否）、⑦年間休日の日数である。本稿では、④を中心に解説しつつ他の論点にも触れる（⑤、⑦は、事実認定の問題なので割愛する）。

2 判断

【1】平均賃金の算定期間の終期について

本件では、平均賃金算定の「事由の発生した日」（労基法12条）である亡Aが死亡した9月30日（平成23年）は、賃金締切日と同日でもあるので、平均賃金算定の周期は、「事由の発生した日」の直前の締切日（8月31日）からさかのぼって3カ月の期間を算定することとなる（昭24.7.13 基収2044）。

【2】 契約社員であった期間を平均賃金の算定期間に含めるか

亡Aは契約社員の期間を経て正社員となっているが（賃金支給額にも3万円以上の差がある）、亡Aの勤めていた会社（以下、「本件会社」）における契約社員および正社員の各雇用契約は別個の契約と評価すべきであるから、亡Aの平均賃金の算定に当たっては、契約社員の期間を除くべきである。

【3】 扶養手当は基礎賃金に該当するか

本件会社の規定では、扶養手当は、世帯主であり扶養家族のある従業員に支給されることとなっており、亡Aには扶養家族はいなかったから、扶養手当は支給されないのが原則である。原告ら（X1およびX2）は、亡Aの採用に当たり賃金総額を月額25万2000円と定めるために、扶養手当名目で手当を支給することになったと主張するが、裏付ける証拠もなく、本件会社は、亡Aへの扶養手当の支給は誤りであった旨説明しており、当該説明には特段不合理な点も認められない。したがって、扶養手当は平均賃金の算定基礎からは除外される。

【4】 固定残業手当および深夜手当の基礎賃金該当性

本件会社は、亡Aに毎月固定残業代および深夜手当を支給している。使用者は、雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、労基法37条の割増賃金の全部、または一部を支払うことができる（医療法人社団康心会事件 最高裁二小 平29.7.7判決）。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基法37条所定の割増賃金を支払ったといえるためには、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こと（明確区分性）が必要である（テックジャパン事件 最高裁一小 平24.3.8判決）。また、手当が時間外労働等の対価として支払われているか否か（対価性）は、契約書や就業規則の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金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事情を考慮して判断される（日本ケミカル事件 最高裁一小 平30.7.19判決）。

本件では、明確区分性は明らかである。

また、対価性については、（ア）契約書に「業務手当」を残業手当として支給する旨が明記されていたこと、（イ）賃金規定に、定額の時間外手当として固定残業手当を支給すること、実際の時間外労働がその金額を超えたときは別途時間外手当を支給する旨の包括的な定めがあり、午後10時から午前5時まで勤務したときは深夜勤務手当を支給することが定められていたこと、（ウ）給与明細には「残業手当」ないし「固定残業手当」、「深夜手当」の名称が明記されていた上、それらの言葉の通常の語感からも、時間外労働、深夜労働の対価として支払われたと認められることにより、本件の固定残業手当、深夜労働手当は労基法37条所定の割増賃金に該当し、平均賃金の算定基礎からは除外される。

【5】 変形労働時間制の有効性について

労基法32条の2第1項の定める1カ月単位の変形労働時間制は、単位期間内の各週、各日の所定労働時間を就業規則において特定する必要がある（大星ビル管理事件 最高裁一小 平14.2.28判決）。亡Aの所属する店舗の実際の勤務時間はシフト表により定められていたが、（ア）シフト表自体には正社員の遅番・早番に当たる勤務時間は明示されていないこと、（イ）その勤務時間も、遅番についてはそもそも就業規則に該当するシフトの定めがなく、早番についても就業規則上の定めとは異なるものであったこと（始業・終業共に30分のずれ）、（ウ）就業規則上、シフト表の作成手続きや周知方法等の定めも一切存在しないことからして、本件のシフト表により、単位期間における各日、各週の労働時間が就業規則において特定されていたとは評価できない。

したがって、本件会社の変形労働時間制の定めは、労基法32条の2の要件を充たしておらず無効である。

【6】 結論

本件処分は、前述【2】、【5】および労働時間の認識の点で、給付基礎日額の算定に当たり誤りがあり、違法である。

3 実務上のポイント

本件判決の説示は、固定残業代の支払いが労基法37条の割増賃金の支払いとして肯定された例、変形労働時間制が否定された例として、実務上、参考になるものと思われる。

とりわけ、固定残業代手当における時間外労働への対価性の評価について、契約書、就業規則において当該手当を時間外労働の対価であることを明記すること、時間外労働への対価の手当であることが認識できる語感（本件では「固定残業手当」）を指定した部分は、重視すべきである。

【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//>