

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第255回 ザニドム（固定残業代に関する合意の有効性）事件

ザニドム（固定残業代に関する合意の有効性）事件 （札幌地裁苫小牧支部 令2.3.11判決）
日給制のドライバーとの間の固定残業代に関する合意の有効性が肯定された事例 ※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2417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

本件は、ゴルフ場等スポーツ施設の設置運営、ホテル等宿泊施設の設置運営を業とする株式会社Yにて、顧客および従業員の送迎等の運転業務を行う車両部に配属され、ドライバーとして勤務していたXが、平成28年7月1日から平成29年10月31日まで（以下、本件請求期間）の時間外労働、休日労働および深夜労働（以下、時間外労働等）に対する割増賃金の未払いがある旨を主張し、Yに対し、雇用契約に基づき、各割増賃金等の支払いを求めた事案である。

[1] 争点

本件の主たる争点は、①Xの実労働時間数、②割増賃金算定の基礎となる賃金額、③固定残業代合意の有効性、④未払いの割増賃金の存否およびその額、⑤付加金支払い命令の要否およびその額、⑥割増賃金請求権放棄の有効性であるが、本稿においては、固定残業代の有効性を認めた裁判例が少ないことに鑑み、争点③のみ取り上げる。

[2] 固定残業代合意の有効性に関する当事者の主張

(1) Yの主張

- ・Xは、Yとの間で、固定残業代の合意をしていた。すなわち、XとYとの雇用契約書上、基本となる日給の金額、割増分日給の金額および割増分日給が時間外労働の対価の支払いであることがそれぞれ明記されており、Yは、Xの入社時に、Xに対し、上記雇用契約書の写しを交付した上、雇用契約の内容を説明した。
- ・Yの給与規定には、日給が「所定内日給」と「所定外日給」で構成されており、「所定内」とは基本給をいい、「所定外」とは割増賃金相当額をいうことなどの規定がある。
- ・支給明細書において、「基本日給」と「残業分日給」が別個に計算されて記入されており、このうち「残業分日給」は、時間外労働に対する対価として支払われていた。
- ・Xは、平成28年9月30日、Yとの雇用契約が終了したものの、同年10月1日から平成29年3月31日までの間、Yとの間で、従前と同一の給与体系で、単発のアルバイトとして勤務をする旨の合意をした。

- ・XとYとの雇用契約書等において、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外労働に対する固定残業代に当たる部分が明確に区分されているとともに、そのことがXに対して周知されているから、XとYとの間で固定残業代に関する合意が有効であることは明らかである。

(2) Xの主張

- ・Xは、Yから固定残業代についての具体的な説明を受けたことはなく、XとYとの間に固定残業代制度に係る合意はない（後掲2. [2] Xの主張①）。
- ・仮に賃金の内訳について雇用契約書による形式上の合意があったとしても、XとYとの間で意思の合致がないから、有効な合意ではない。
- ・Yに在籍していた期間において、Xの業務内容は何ら変更がないにもかかわらず、Xの支給明細書上、「基本日給」と「残業分日給」の内訳が頻繁に変更されており、基本給について従前より減額されている部分や最低賃金未満の額とされている部分もある。
- ・Xの日当は、Xが大型2種免許を取得したことから、平成28年5月以降、9000円から1万円に増額されたが、XとYの雇用契約書では、割増分日給が1000円増額されたことになっている。
- ・このように、雇用契約書や支給明細書の記載内容は、Yが一方的に操作して作成したものであり、Yは、Xの残業時間がどの程度超過しようとも、最低賃金がどのように変化しようとも、Xに支払う金額は1日1万円までという理解でいたことは明白であるが、Xは、Yからそのような説明を受けたことはないし、合意した事実もない（後掲2. [2] Xの主張②）。
- ・Xは、Yから基本給部分と固定残業代部分との区別について何ら説明を受けていないから、雇用契約時において、両者の区別は明確にされていないし、前述したとおり、Yにおいては、固定残業代制度を適切に運用する意思も実態もないのであるから、実質的に見て、基本給部分と固定残業代部分が明確に区分されているとはいえない（後掲2. [2] Xの主張③）。
- ・XとYの間には、定額残業代を超える割増賃金について、差額を支払う旨の合意はなく、差額が支払われた実態もない。

[3] 認定された事実の概要

- ・Yは、インターネット上に、日当9000円を基本とし、大型2種運転免許を保有している場合は日当1万円とすることなどを条件として求人情報を掲載していた。Xは、上記求人情報を見て応募した。
- ・Xは、平成28年3月1日、契約期間が同日から同年10月31日まで、日額9000円の日給制、日給の内訳として基本日給が6112円、割増分日給が2888円、日給額には所定外労働に対する割増賃金を含むことなどが記載された、Y作成の「雇用契約書兼労働条件通知書」に署名押印した。
- ・Xは、平成28年4月ごろ、大型2種運転免許を取得した。
- ・Xは、平成28年5月3日、契約期間が同月1日から同年10月31日まで、日額1万円の日給制、日給の内訳として基本日給が6112円、割増分日給が3888円、日給額には所定外労働に対する割増賃金を含むことなどが記載された、Y作成の「雇用契約書兼労働条件通知書」に署名押印した。
- ・Xは、平成28年9月30日、時間外労働および休日労働に対する割増賃金が契約賃金に含まれることを承知している旨等が記載された「申出書」に署名押印するとともに、Xが同日をもって期間満了により退職すること、XとYとの間に何らの債権債務がないことなどを定めた退職合意書に署名押印した。
- ・Xは、Yを退職するに当たり、Aマネージャーから、従前と同様の条件で、繁忙期にスポット的に勤務してほしい旨を告げられて、これを了承し、平成29年3月31日までの間、基本日給6288円、割増分日給3712円相当の給与を受領した。

2 判断

本判決は、固定残業代合意の有効性について、以下のように、Xの主張に反論するなどし、その有効性を肯定した。

[1] 固定残業代合意の有無

- ・Xは、平成28年3月1日、契約期間が同日から同年10月31日まで、日額9000円の日給制、日給の内訳として基本日給が6112円、割増分日給が2888円などと記載されたY作成の「雇用契約書兼労働条件通知書」に署名押印したのであるから、XとYとの間には、基本日給が6112円、割増分日給が2888円とする固定残業代の合意がなされたものと推認される。
- ・Yの給与規定等によれば、Yは、固定残業代制度を採用していることが認められ、また、Yの人事係担当者およびAマネージャーが、Xに対し、採用前の面接時において、Xの給与体系が日給制であり、日給の中には基本給と固定残業代部分が含まれることなどを説明し、Yの人事担当者が、Xに対し、雇用契約締結時において、「雇用契約書兼労働条件通知書」の内容を見せて、仕事の内容や給与条件の内容等について説明をしたことが認められる。
- ・XとYとの間には、平成28年3月1日の時点において、「雇用契約書兼労働条件通知書」記載の労働条件、すなわち、Xの基本日給を6112円とし、割増分日給を2888円とする固定残業代に関する合意があったものと認められる。
- ・Xは、平成28年5月3日、基本日給が6112円、割増分日給が3888円などと記載された「雇用契約書兼労働条件通知書」に、平成29年1月28日、契約期間が同年4月1日から同年10月31日まで、基本日給が6288円、割増分日給が3712円などと記載された「雇用契約書兼労働条件通知書」に、同月29日、基本日給が6100円、割増分日給が3900円などと記載された「雇用契約書兼労働条件通知書」にそれぞれ署名押印したほか、平成28年9月30日に退職した際には、XとYとの間で、従前と同様の条件でスポット的に勤務する旨の合意がなされ、その間、基本日給6288円、割増分日給3712円相当の給与が支払われたのであるから、その都度、XとYは、固定残業代の基本日給額と割増分日給額を変更する旨の合意をしたものと認められる。

[2] Xの主張に対する反論

(1) Xの主張①と裁判所の反論

- ・Xは、Yから固定残業代についての具体的な説明を受けたことはない旨を主張し、X本人はこれに沿う供述をする。
- ・しかし、Yの人事係担当者やAマネージャーが、Xに対し、面接時において、Xの給与体系が日給制であり、日給の中には基本給と固定残業代部分が含まれることなどを説明したことや、Xが基本日給、割増分日給等が明記された「雇用契約書兼労働条件通知書」に複数回署名押印したことは前述したとおりであり、Xの上記供述内容は直ちに信用することができない。

(2) Xの主張②と裁判所の反論

- ・Xは、雇用契約書や支給明細書の記載内容は、Yが一方向的に操作して作成したものであり、Yは、Xの残業時間がどの程度超過しようとも、最低賃金がどのように変化しようとも、Xに支払う金額は1日1万円までという理解でいたことは明白であるが、Xは、Yからそのような説明を受けたことはないし、合意した事実もないから、固定残業代について、XとYとの間で意思の合致がないから無効である旨を主張する。
- ・しかし、Xが基本日給、割増分日給等が明記された「雇用契約書兼労働条件通知書」に複数回署名押印をしたことは前述したとおりであり、Xが指摘する事情を踏まえても、XとYとの間で固定残業代の合意があったとの前記認定は左右されない。

(3) Xの主張③と裁判所の反論

- ・Xは、Yから基本給部分と固定残業代部分との区別について何らの説明も受けていないから、雇用契約時において、両者の区別は明確にされていないし、Yにおいては、固定残業代制度を適切に運用する意思も実態もないのであるから、実質的にみて、基本給部分と固定残業代部分が明確に区分されているとはいえない旨を主張する。
- ・しかし、Yの人事係担当者やAマネージャーが、Xに対し、面接時において、Xの給与体系が日給制であり、日給の中には基本給と固定残業代部分が含まれることなどを説明したことや、Xが基本日給、割増分日給等が明記された「雇用契約書兼労働条件通知書」に複数回署名押印したことは前述したとおりであり、形式的にも実質的にも基本給部分と固定残業代部分が明確に区分されていないとはいえない。

[3] 結論

- ・Xの主張はいずれも理由がなく、XとYとの間の固定残業代に関する合意は有効である。
- ・本件請求期間中の基本日給と割増分日給の額は、平成28年7月1日から同年9月30日まででは、基本日給が6112円、割増分日給が3888円、同年10月1日から平成29年10月28日まででは、基本日給が6288円、割増分日給が3712円、同月29日から同月31日まででは、基本日給が6100円、割増分日給が3900円となる。

3 実務上のポイント

[1] 固定残業代制の有効性について

固定残業代制の有効要件については、①対価性（固定残業代が実質的に時間外労働等の対価であること）と②明確区分性（固定残業代の額が法定割増賃金額を下回らないか否かを区別できること）が必要と解されている（高知県観光事件〔最高裁二小 平6.6.13判決 労判653号12ページ〕）。

この点、テックジャパン事件（最高裁一小 平24.3.8判決 労判1060号5ページ）における櫻井龍子判事の「便宜的に毎月の給与の中にあらかじめ一定時間（例えば10時間分）の残業手当が算入されているものとして給与が支払われている事例もみられるが、その場合は、その旨が雇用契約上も明確にされていなければならないと同時に支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていなければならないであろう。さらには10時間を超えて残業が行われた場合には当然その所定の支給日に別途上乘せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていなければならないと解すべきと思われる。本件の場合、そのようなあらかじめの合意も支給実態も認められない。」との補足意見の影響を受けてか、上記①および②の要件に追加して、③差額支払合意（固定残業代を超える割増賃金が発生した場合に、その差額分を支払うとの合意）も、有効要件の一つであると主張されることがあり、そのような主張に影響を受けたと考えられる裁判例も存する（アクティリンク事件〔東京地裁 平24.8.28判決 労判1058号5ページ〕等）。

しかし、固定残業代を超える時間外労働等の割増賃金については、仮に差額支払いの合意がなかったとしても、労働基準法37条に基づき当然に請求権が発生することから、この③を固定残業代の有効要件としなければならない理由はないと解されるところである（日本ケミカル事件〔最高裁一小 平30.7.19判決 労判1186号5ページ〕においても、③の差額支払要件は固定残業代制の有効性に関する独立の有効要件とはされていないものと思料される）。

[2] 本判決の意義

本判決においては、月給制ではなく日給制における固定残業代制の有効性が認められたことに加えて、上記③の差額支払合意を必ずしも固定残業代の有効要件とはしていないと解される点が実務上参考となる。

なお、判決文において必ずしも明示されているわけではないところであるが、本件の固定残業代には、時間外労働に対する割増賃金だけではなく、休日労働および深夜労働に対する割増賃金も含まれていたと思料されるところ、そのような形態で支給されていた固定残業代であっても有効と判断されたと解される点も実務上参考となる。

【著者紹介】

帯刀康一 たてわき こおいち 高井・岡芹法律事務所 弁護士

2004年早稲田大学卒業。2007年東京弁護士会登録。2011年高井・岡芹法律事務所入所。経営法曹会議会員。単著として、『1冊でわかる！改正早わかりシリーズ パワハラ防止の実務対応』（労務行政）、共著として、『知らないでは済まされない！LGBT実務対応Q&A—職場・企業、社会生活、学校、家庭での解決指針—』、『現代型問題社員対策の手引（第5版）—職場の悩ましい問題への対応指針を明示—』（民事法研究会）、『判例解説 解雇・懲戒の勝敗分析』（日本加除出版）、『労働裁判における解雇事件判例集 改訂第2版』（労働新聞社）、『実務Q&Aシリーズ 懲戒処分・解雇』（労務行政）、『弁護士が教える いちばんわかりやすい労働判例集』（労務行政）がある。

◆高井・岡芹法律事務所 <http://www.law-pro.jp/>