





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って、その判断に際しては、労基法37条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえ、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づけ等にも留意して検討しなければならない。

- [3] 新給与体系は、その実質において、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労基法37条の割増賃金が生じないようにすべく、旧給与体系の下においては通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、名目のみを本件割増賃金に置き換えて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って、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。したがって、Y社のXに対する本件割増賃金の支払いにより、同条の割増賃金が支払われたものということとはできない。

### 3 実務上のポイント

本件に限らず、時間外労働が多く見られつつ、比較的各人の歩合給的部分が認識しやすい業種においては、時間外労働手当（残業代）と歩合給的部分とを調整するという方策が散見される（時間外労働手当分を歩合給分より控除する方法が一般的と思われる）。こうした賃金体系においては、時間外労働手当見込みとして支払われる手当（本件では、本件割増賃金）が、通常の労働時間の賃金と区分して支給されていることに加え、時間外労働の対価として支給されていること（対価性）が重要であることを改めて指摘したのが本件判決といえる。対価性は、本稿「2 判断」 [2] の判断基準にもあるように、諸般の事情が考慮されるため、判断が難しい事案もあり得、事実、本件判決は原判決変更の事案である。ただ、本件のような賃金制度の改定による場合は、客観的事実関係が比較的明瞭なため、改定前後の制度内容の比較が一つの手続きやすい要素となるとはいえる。また、本件判決の認定によれば、新給与体系は、旧給与体系の下ではおよそ1時間当たり平均1300～1400円程度であった通常の労働賃金の額を平均約840円へと大きく低下させるものであって、こうした事情も、本稿「2 判断」 [3] の判断につながったと思われる。

#### 【著者紹介】

**岡芹健夫** おかぜり たけお 弁護士法人高井・岡芹法律事務所 代表社員弁護士

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、『労働法実務 使用者側の実践知 [LAWYERS' KNOWLEDGE] 第2版』（有斐閣）、『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 [第2版] 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）等。

◆弁護士法人高井・岡芹法律事務所 <https://www.law-pro.jp/>

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

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

### 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、「〇〇地裁△△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)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

集民:『最高裁判所裁判集民事』(最高裁判所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判タ:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

労旬:『労働法律旬報』(旬報社)