

2024年01月15日掲載

弁護士が精選！重要労働判例 - 第373回 国・渋谷労基署長（カスタマーズディライト）（割増賃金の対価として支払われた「職務手当」の適法性）事件

国・渋谷労基署長（カスタマーズディライト）（割増賃金の対価として支払われた「職務手当」の適法性）事件（東京地裁 令5.1.26判決）

労働契約書等により割増賃金の対価であるとされていた職務手当につき、金額に対応する労働時間数が多いこと等から、通常の労働時間の対価を含み、明確区分性を欠くと判断された事例

掲載誌：労経速2524号19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、飲食店経営等を事業内容とする株式会社Y社との間で期間の定めのない労働契約を締結し、マネージャーとして勤務していたXが、Y社における業務によりうつ病を発症したとして、渋谷労働基準監督署長（以下、本件処分庁）に対して労働者災害補償保険法14条1項に基づく休業補償給付の支給を請求し、平成29年12月14日付で、本件処分庁から同休業補償を支給する旨の決定（以下、本件処分）を受けたところ、本件処分には給付基礎日額の算定を誤った違法があると主張し、その取り消しを求めた事案である。

具体的には、Y社のXに対する職務手当の支払いにより、労働基準法（以下、労基法）37条の割増賃金が支払われたとはいえ、これを割増賃金の算定基礎となる通常の労働時間の賃金に算入し、給付基礎日額の算定を行うべきであったと主張して、本件処分の取り消しを求めたものである。

2 判断

(1) 明確区分性についての判断枠組み

本判決では、国際自動車事件（最高裁一小 令2.3.30判決 民集74巻3号549ページ）等の最高裁判例を参照しつつ、以下のとおり、明確区分性について判示している。

労基法37条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務づけているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行おうとする趣旨によるものであると解される。

また、割増賃金の算定方法は、労基法37条ならびに政令および厚生労働省令（以下、これらの規定を併せて「労基法37条等」という）に具体的に定められているが、労基法37条は、労基法37条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務づけるにとどまるものと解され、使用者が、労働契約に基づき、労基法37条等に定められた方法以外の方法により算定される手当を時間外労働等に対する対価として支払うこと自体が直ちに同条に反するものではない。

他方で、使用者が労働者に対して労基法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するためには、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労基法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討することになるところ、その前提として、労働契約における賃金の定めにつき、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を判別することができる必要がある。

(2) 本件についての検討

ア 本件労働契約書等の記載

本件労働契約に係る契約書には、職務手当および役職手当の全額を時間外・深夜・休日出勤割増分として支給する旨が記載され、同契約締結時に施行されていたY社の就業規則において、時間外労働等に対してはあらかじめ設定した見込み割増賃金を支給すると定められていた。

イ 地位や職責に照らし、通常の労働時間に対応する賃金が基本給限りであったとは認め難いこと

本件労働契約締結後、Xの基本給は15万円から17万円と推移しているが、これを1カ月当たりの平均所定労働時間（173時間）で除して賃金単価を計算すると、867円から983円となる。これは、調理師として一定の職務経験を有する労働者としてY社に雇用され、本社A事業部のマネージャーとして、調理業務のみならず、A各店舗の管理運営に関する業務等も担当してきたXの地位および職責に照らし、不自然なまでに低額である。

ウ 80時間を大幅に超える1カ月当たり150時間前後の法定時間外労働を前提とする職務手当の支給は当事者の通常の意味に反すること

平成27年12月以降、Y社からXに支給された賃金の内訳は、基本給16万円および職務手当19万円または基本給17万円または職務手当18万円である。上記イの賃金単価を前提に、この職務手当の全額が労基法37条に基づく割増賃金として支払われるものであると仮定したとき、前者の場合は164時間、後者の場合は147時間の時間外労働に対する割増賃金に相当する。

労使協定における労働時間の上限は、平成10年12月28日労働省告示154号「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」において、1カ月当たり45時間と定められている。また、厚生労働省労働基準局長が発出した平成13年12月12日付基発1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」は、発症前1カ月間におおむね100時間または発症前2カ月間ないし6カ月間にわたって1カ月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることを踏まえて判断すると定められてい

る。これに加え、Xが平成28年1月から3月まで勤務していた事業場における労使協定においても、Y社が上記事業場の従業員に対して命ずることができる1カ月当たりの法定時間外労働時間数の上限は45時間とされ、1年に6回までは1カ月当たり75時間までの法定時間外労働を命ずることができるものとされているのであるから、1カ月当たり80時間を超える法定時間外労働を命ずることは予定されていない。

そうすると、1カ月当たり150時間前後という、80時間を大きく超える法定時間外労働は、上記の法令および労使協定の趣旨に反することは明らかであって、本件労働契約において、このような恒常的な長時間労働を想定して職務手当を支払う旨の合意が成立したと認めることは、労働契約の当事者の通常の意味に反する。

エ 判断・評価

以上を総合考慮すると、Y社から支払われた職務手当には、その手当の名称が推認させるとおり、通常の労働時間も含め、XのA事業部マネジャーとしての職責に対応する業務への対価としての性質を有する部分が一定程度存在したと認めるのが相当である。

本件労働契約書および就業規則においても、職務手当に含まれる労基法37条に基づく割増賃金に対応する時間外労働等の時間数は記載されず、その他本件全証拠に照らしても、本件労働契約において、職務手当における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を判することは別できない。

したがって、職務手当の支払いをもって、Y社がXに対し労基法37条に基づく割増賃金として支払ったとする前提を欠き、職務手当の全額を通常の労働時間の賃金に当たるものとして給付基礎日額を算定するよりほかなく、割増賃金として支払われたものとして給付基礎日額を算定した上で行われた本件処分は違法であり、取り消しを免れない。

3 実務上のポイント

固定残業代制は、割増賃金に当たる部分が明確に区分されて労使間で合意されていることを要するところ、本判決においては、労働契約書等において、職務手当は割増賃金の対価である旨が明記されていたものの、職責等に照らした基本給の支払い状況や同手当が想定している時間外労働の時間数を踏まえ、同手当には、通常の労働時間の賃金に当たる部分も含まれており、労基法37条で定める割増賃金に当たる部分と判別できず、明確区分性を欠くと判断している。

本判決を踏まえると、手当型の固定残業代においては、労働契約書等にて手当の趣旨を形式的に明記しておくだけでは足りず、手当に通常の労働時間の賃金に当たる部分が含まれていないかについて実態を踏まえた検討を行うことが必要であるといえる。具体的には、地位および職責に照らして基本給が著しく低額となっているなど、基本給以外の部分（手当）にて通常の労働時間に対応する賃金が支給されていると評価される状況にないか、また、割増賃金として支給している額を賃金単価で除した場合に業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価される「80時間」を超えていないかなど、手当にて想定している時間外労働の時間数の長さについても確認しておくことが肝要である。

なお、本判決においては、労働契約書や就業規則において、職務手当に含まれる割増賃金に対応する時間外労働等の時間数の記載がないことも、明確区分性が否定される一因となっている。時間数の明示は固定残

業代制の有効要件ではなく、これを超過した場合は別途残業代を支払う必要が生じるが、時間数を明確にすることにより、本件のように職責に見合った基本給を支給していない場合は別として、手当のすべてが通常の労働時間の賃金とみなされることは回避できる可能性が高くなるため、会社としては労働契約書等において明記することも検討に値するといえる。

【著者紹介】

黒木大輔 くらぎ だいすけ 弁護士法人高井・岡芹法律事務所 弁護士

2006年日本大学法学部卒業、2012年法政大学法科大学院修了。2017年神奈川弁護士会登録、2019年第一東京弁護士会登録、2020年高井・岡芹法律事務所（現・弁護士法人高井・岡芹法律事務所）入所。共著として、『裁判例・命令例にみる不当労働行為性の判断基準』（経営書院）、『2023年版 年間労働判例命令要旨集』（労務行政）等がある。

◆弁護士法人高井・岡芹法律事務所 <https://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、「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)