割増賃金の定額払い制の合法性
―最高裁平成30年7月19日判決から

弁護士　永井 弘二

1　はじめに

割増賃金(時間外手当、深夜割増手当等)を基本給の中に組み入れたり、職務手当等の手当として一定額を支給する給与体系を取ることも少なくない。これは割増賃金の計算を容易にするなどのメリットもある一方で、結果として割増賃金を不払いにする方便として悪用される懸念もある。

こうした割増賃金の定額払い制について、従来、最高裁は、本来の給与部分と割増賃金部分が峻別されることを要求するなどしており、これまで最高裁で合法とされたものはなかったと思われる。

こうした中、最判平成30年7月19日は、定額の業務手当を割増賃金として支払っていた事案において、当該業務手当による割増賃金の支払いを合法と認める判断をした。原審の東京高裁はより厳しい要件を課して違法としていたが、最高裁は高裁の判断を取り消したものである。

2　従前の判例状況

(1)　最判昭和63年7月14日労判523号6頁

月15時間の残業を見込んだうえでその分の割増賃金を基本給に加えていたとの会社側の主張に対して、1審東京地裁判決(昭和62年1月30日労判523号10頁)は、「その基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意がされ、かつ労基法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を当該賃金の支払期に支払うことが合意されている場合にのみ」合法となると判断し、同事案では割増賃金に当たる部分が区分されているとは言えず、割増賃金が支払われているとは言えないとした。高裁、最高裁ともそれぞれ上訴を棄却している。

(2)　最判平成6年6月13日労判653号12頁

歩合給とされているタクシー乗務員の給与について、時間外、深夜業務を行った場合にも歩合が同じであるという事案において、「通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別することもできない」として、割増賃金が支払われたとは言えないとした。

(3)　最判平成11年12月14日労判775号14頁

タクシー乗務員の割増賃金について、超勤深夜手当に割増賃金が含まれているとの会社側の主張に対し、原審高松高裁判決(平成11年7月19日労判775号15頁)は、労使交渉経過や給与、手当額が妥結される経緯、それぞれの金額などを詳細に認定した上で、歩合給を手当等に振り分けたに過ぎず、割増賃金部分が支払われているとは言えないとした。最高裁は上告を棄却している。

なお、割増賃金の定額払い制について、同高裁は、直接結論に至る判断ではないが、「通常の賃金部分と時間外･深夜割増賃金部分が明確に区別でき、通常の賃金部分から計算した時間外･深夜割増賃金との過不足額が計算できるのであれば、その不足分を使用者は支払えば足りると解する余地がある。」としている。

(4)　最判平成24年3月8日労判1060号5頁

派遣会社の派遣社員について、基本給を月額41万円とし、労働時間が月180時間を超える場合には割増賃金を支払い、月140時間を下回る場合には一定額を減額するという契約であったという事案において、原審東京高裁判決(平成21年3月25日労判1060号11頁)がその合法性を認めたのに対し、最高裁は、月額41万円という基本給を定めていたとしても、時間外労働は月によって大きく変動し得るものであることからすれば、基本給のうち「通常の労働時間の賃金に当たる部分と…時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することはできない」として、労働時間が月180時間未満の場合であっても労基法所定の割増賃金を支払う義務があるとした。

なお、櫻井龍子裁判官は、補足意見で、「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乗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。」としている。

(5)　最判平成29年7月7日労判1168号49頁

年俸1700万円(内訳:本給86万円、諸手当合計34万1000円、賞与3ヶ月分相当)とする契約の医師につい

て、時間外規定で時間外手当の支給が制限されているという事案において、原審東京高裁判決（平成27年10月7日労判1168号55頁）は、医師としての業務の特質に照らして合理性があるなどとして合法としたのに対し、最高裁は、「割増賃金をあらかじめ基本給等に含める方法で支払う場合においては、…労働契約における基本給等の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができることが必要であり、上記割増賃金に当たる部分の金額が労働基準法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るときは、その使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきである。」として、同事案ではこの峻別がなされていなかったとして原審を取り消した。

(6)　小括

割増賃金の定額払い制については、「何時間残業等をしても、全て定額の手当や基本給で割増賃金を支払ったこととする。」という契約であるとすれば、労基法37条以下に定める割増賃金に満たない定額金でしかない場合もあり得るため、こうした契約は労基法37条以下の割増賃金支払い条項に違反するものとして無効である（労基法13条、もちろん1ヶ月間の時間全てに相当する割増賃金を定額金とした場合は別論もあり得るが、机上の議論でしかない。）。そうすると、定額金を超える残業等をした場合には、その超える部分の割増賃金を支払うという契約である必要がある。しかし、本来の給与部分と割増賃金部分が峻別されていないと、定額金を超える割増賃金が発生していたか否かを確認することすらできない。こうしたことから、これまでの判例は、割増賃金の定額払い制について、それ自体を違法としたわけではないが、本来の給与部分と割増賃金部分が判別可能となっていることが最低限必要であるとしていると考えられる。

また、本来の給与部分と割増賃金部分の峻別ができないと、結局、本来の基本給や手当に割増賃金が含まれているとの明確な合意があったか否か不安定であり、結果として割増賃金の不払いを助長する可能性があることも理由になっていると考えられる。

そして、櫻井裁判官の補足意見からすれば、本来の給与部分と割増賃金部分の峻別に加えて、定額払いであること自体や割増賃金に不足が発生した場合には不足分を支給することも明確に合意されていること、また、毎月の給与支給の際に時間外労働、時間外手当が明示されていることなどが要件となることになる。

3　最判平成30年7月19日

(1)　最高裁判決の事案は、薬剤師について、基本給46万1500円、業務手当10万1000円とする契約で、雇用時の確認書等で業務手当は30時間分の時間外手当を含むこと等が示されていたというものであった。

そして、実際の稼働状況を見ると、1ヶ月あたりの平均所定労働時間（契約に基づく所定内の労働時間）は157.3時間であり、時間外労働時間は15ヶ月のうち、30時間以上が3回、20時間未満が2回、20時間台が10回という状況であった。

この平均に基づいてみると、10万1000円の業務手当は約28時間分の時間外手当に相当する（詳細不明だが、おそらく以下の計算によるものと思われる。46万1500円/157.3時間＝2934円、10万1000円/（2934円＊1.25）＝27.53時間、なお、この計算では、割増賃金計算の基礎に業務手当10万1000円を組み込んでいないが、10万1000円自体が割増賃金の定額払いなのでこれを計算基礎に組み込むのは背理となり、また、敢えて言うと労基法37条5項、労基法施行規則21条4号の「臨時に支払われた賃金」に該当し、計算基礎から除外されると考えることができると思われる。）。

他方、休憩時間も稼働していたにもかかわらずその時間管理がされておらず、また、給与明細には時間外労働時間や時給単価の記載欄があったもののほとんど空欄とされていた。

(2)　原審東京高裁（この原稿執筆時点で判例集未収載）は、「定額残業代を上回る金額の時間外手当が法律上発生した場合にその事実を労働者が認識して直ちに支払いを請求することができる仕組み（発生していない場合にはそのことを労働者が認識することができる仕組み）が備わっており、これらの仕組みが雇用主により誠実に実行されているほか、基本給と定額残業代の金額バランスが適切であり、その他法定の時間外手当の不払や長時間労働による健康状態の悪化など労働者の福祉を損なう出来事の温床となる要因がない場合」にのみ割増賃金の定額払い制が許容されるとし、同事案では、業務手当が何時間分の時間外手当に当たるのかが伝えられておらず、休憩時間中の労働時間を管理し、調査する仕組みがないため、時間外労働の合計時間を測定することができないことなどから、業務手当を上回る時間外手

当が発生しているか否かを認識することができなかったとして違法とした。

(3)　これに対し、最高裁は、割増賃金の定額払い制の合法性については、「雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、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すべき」であり、原審東京高裁が判示するような事情が認められることを必須のものとしているとは解されないとした。

そして、同事案では、雇用時の契約書や採用条件確認書等、賃金規定で業務手当が時間外労働に対する対価として支払われることが記載されており、業務手当は約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当し、実際の時間外労働の状況と大きくかい離するものではないなどとして、同事案の定額払い制を合法とした。

(4)　今回の最判の事案では、業務手当が割増賃金に相当すること(含むこと)について確認書等で明確に合意されている点、本来の賃金部分と割増賃金部分が峻別されて計算が可能であり、実際の労働状況とも大きくはかい離していない点から合法としたものと考えられる。

原審東京高裁の判断は、最判平成24年3月8日労判1060号5頁の櫻井裁判官の補足意見を取り入れるようにして、労働者が給与受給時に時間外労働時間や割増賃金を確認できることなどを要件としているが、最高裁は、そこまでの厳格な要件までは求めなかったということができる。

今回の最高裁の判断を前提にすると、割増賃金の定額払い制においては、定額払いとすることの明確な合意と本来の賃金部分と割増賃金部分が峻別され、計算が可能であることが要件となり、必ずしも給与明細書に時間外労働時間や時間外手当等が明示されていることまでは要求されないと見ることができると考えられる。