

重要判例・速報解説**1 論点ペーパー(1)****国際自動車事件・最高裁令和2年3月30日判決**

歩合給の計算にあたり控除される「割増金」の支払いをもって、
割増賃金の支払いがあったとは認められないとされた例

裁判所： 最高裁第一小法廷 深山卓也、池上政幸、小池裕、木澤克之、山口厚
事件番号： 平成30年(受)908号
出典： 裁判所ウェブサイト
裁判結果：
第1審： 東京地裁平成27年1月28日判決
第1次控訴審： 東京高裁平成27年7月16日判決
第1次上告審： 最高裁平成29年2月28日判決
第2次控訴審： 東京高裁平成30年2月15日判決

会員弁護士 緒方 彰人

1 【事案の概要】

- (1) 本件は、被上告人に雇用され、タクシー乗務員として勤務していた上告人らが、歩合給の計算に当たり売上高（揚高）等の一定割合に相当する金額から残業手当等に相当する金額を控除する旨を定める被上告人の賃金規則上の定めが無効であり、被上告人は、控除された残業手当等に相当する金額の賃金の支払義務を負うなどと主張して、被上告人に対し、未払賃金等の支払を求める事案である。
- (2) 事実経過等
- ア 被上告人は、一般旅客自動車運送事業等を目的とする株式会社である。
- イ 上告人らは、被上告人との間で労働契約を締結し、タクシー乗務員として勤務していた。
- ウ 被上告人の就業規則の一部であるタクシー乗務員賃金規則（以下「本件賃金規則」という。）は、本採用されているタクシー乗務員の賃金につき、おおむね次のとおり定めていた。
- ① 基本給として、1乗務（15時間30分）当たり1万2500円を支給する。
 - ② 服務手当（タクシーに乗務せずに勤務した場合の賃金）として、タクシーに乗務しないことにつき従業員に責任のない場合は1時間当たり1200円、責任のある場合は1時間当たり1000円を支給する。

- ③ 割増金及び歩合給を求めるための対象額（以下「対象額A」という。）を、次のとおり算出する。
- 対象額A = (所定内税抜揚高 - 所定内基礎控除額) × 0.53 + (公出税抜揚高 - 公出基礎控除額) × 0.62
- 所定内基礎控除額は、所定就労日の1乗務の控除額（平日は原則として2万9000円、土曜日は1万6300円、日曜祝日は1万3200円）に、平日、土曜日及び日曜祝日の各乗務日数を乗じた額とする。
- 公出基礎控除額は、公出（所定乗務日数を超える出勤）の1乗務の控除額（平日は原則として2万4100円、土曜日は1万1300円、日曜祝日は8200円）を用いて、所定内基礎控除額と同様に算出した額とする。
- ④ 深夜手当は、次の i と ii の合計額とする。
- i $\{(基本給 + 服務手当) \div (出勤日数 \times 15.5時間)\} \times 0.25 \times 深夜労働時間$
- ii $(対象額A \div 総労働時間) \times 0.25 \times 深夜労働時間$
- ⑤ 残業手当は、次の i と ii の合計額とする。
- i $\{(基本給 + 服務手当) \div (出勤日数 \times 15.5時間)\} \times 1.25 \times 残業時間$
- ii $(対象額A \div 総労働時間) \times 0.25 \times 残業時間$
- ⑥ 公出手当のうち、法定外休日（労基法において使用者が労働者に付与することが義務付けられている休日以外の労働契約に定められた休日）労働分は、次の i と ii の合計額とする。
- i $\{(基本給 + 服務手当) \div (出勤日数 \times 15.5時間)\} \times 0.25 \times 休日労働時間$
- ii $(対象額A \div 総労働時間) \times 0.25 \times 休日労働時間$
- ⑦ 公出手当のうち、法定休日労働分は、次の i と ii の合計額とする。
- i $\{(基本給 + 服務手当) \div (出勤日数 \times 15.5時間)\} \times 0.35 \times 休日労働時間$
- ii $(対象額A \div 総労働時間) \times 0.35 \times 休日労働時間$
- （以下、深夜手当、残業手当及び公出手当のうち上記④から⑦までの各 i の部分を「基本給対応部分」、各 ii の部分を「歩合給対応部分」という。）
- ⑧ 歩合給(1)は、次のとおりとする（以下「本件規定」という。）
- 対象額A - {割増金（深夜手当、残業手当及び公出手当の合計） + 交通費}
- ⑨ 歩合給(2)は、次のとおりとする。
- $(所定内税抜揚高 - 34万1000円) \times 0.05$
- ⑩ なお、本件賃金規則は平成22年4月に改定されたものであるところ、同改定前の本件賃金規則においては、所定内基礎控除額の基準となる1乗務の控除額が、平日は原則として3万5000円、土曜日は2万2200円、日曜祝日は1万8800円とされるとともに、公出基礎控除額の基準となる1乗務

の控除額が、平日は原則として2万9200円、土曜日は1万6400円、日曜祝日は1万3000円とされていた。また、上記④から⑦までの各計算式において「基本給+サービス手当」とされている部分がいずれも「基本給+安全手当+サービス手当」とされていたほか、上記⑨の歩合給(2)に相当する定めはなく、「歩合給」として、上記⑧の歩合給(1)と同様の定めがあった。

エ 上告人らは、平成22年2月から同24年2月までの間、本件賃金規則上の本採用のタクシー乗務員として、勤務した。

オ なお、被上告人は、歩合給(1)の算定に当たり、対象額Aから割増金及び交通費相当額を控除した金額がマイナスになる場合には、歩合給(1)の支給額を0円とする取扱いをしており、実際に、上告人らに支払われた賃金について、対象額Aが上記の控除額を下回り、歩合給(1)の支給額が0円とされたこともあった。

(3) 第1次控訴審（東京高裁平成27年7月16日判決）の判断

本件規定は、歩合給の計算に当たり、対象額Aから割増金及び交通費に相当する額を控除するものとしている。これによれば、割増金と交通費の合計額が対象額Aを上回る場合を別にして、揚高が同額である限り、時間外労働等をしていなかった場合も乗務員に支払われる賃金は同額になるから、本件規定は、労基法37条の規制を潜脱する。本件規定のうち、歩合給の計算に当たり対象額Aから割増金に相当する額を控除している部分は、同条の趣旨に反し、公序良俗に反するものとして無効である。

(4) 第1次上告審（最高裁平成29年2月28日判決）の判断

ア 労基法37条は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについて特に規定をしていないことに鑑みると、労働契約において売上高等の一定割合に相当する金額から同条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常の労働時間の賃金とする旨が定められていた場合に、当該定めに基づく割増賃金の支払が同条の定める割増賃金の支払といえるか否かは問題となり得るものの、当該定めが当然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であると解することはできない。

イ 原審（第1次控訴審）は、本件規定のうち歩合給の計算に当たり対象額Aから割増金に相当する額を控除している部分が労基法37条の趣旨に反し、公序良俗に反し無効であると判断するのみで、本件賃金規則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か否か、また、そのような判別をすることができる場合に、本件賃金規則に基づいて割増賃金として支払われた金額が労基法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について審理判断することなく、未払賃金の請求を一部認容すべきとし、上記の点について審理を尽くさなかった違法がある。

(5) 第2次控訴審（東京高裁平成30年2月15日判決）の判断

ア 本件規定の合理性について

歩合給(1)の算定に当たり割増金を控除する旨を定めた本件規定は、タクシー業務の実態に即して、賃金面から乗務員に労働効率化の動機付けを与えて、非効率的な時間外労働を抑止し、効率的な営業活動を奨励するため、労使間の協議の末に協定成立に至っているものであるから、協定締結の事実も合理性を裏付ける事情と認められる。

イ 明確区分性について

基本給、サービス手当及び歩合給の部分が、通常の労働時間の賃金に当たる部分となり、割増金を構成する深夜手当、残業手当及び公出手当が、労基法37条の定める割増賃金に当たる部分に該当する。したがって、本件賃金規則においては、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労基法37条の定める割増賃金に当たる部分とが明確に区分されている。

ウ 割増金の金額適格性について

本件賃金規則において、労基法19条1項6号の「賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額」に該当するのは、歩合給(1)となる。本件賃金規則では、割増賃金として支払われる金額は、賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額（歩合給(1)）ではなく、割増金を控除する前の対象額Aを計算の基礎とするから、それを控除した後の歩合給(1)に相当する部分の金額を基礎として算定する労基法37条等に定められた割増賃金の額を常に下回ることがない。したがって、本件賃金規則においては、割増金の支払については、労基法37条の定める支給要件を満たしており、未払いの割増金又は歩合給があるとは認められない。

2 【判旨】

- (1) ア 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付けているのは、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（最高裁昭和47年4月6日第一小法廷判決、最高裁平成29年7月7日第二小法廷判決、最高裁平成30年7月19日第一小法廷判決参照）。また労基法37条は、同条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付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（差戻前上告審判決、前掲最高裁平成29年7月7日第二小法廷判決、前掲最高裁同30年7月19日第一小法廷判決参照）。

イ 他方において、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、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（最高裁平成6年6月13日第二小法廷判決、最高裁平成24年3月8日第一小法廷判決、差戻審前上告審判決、前掲最高裁同29年7月7日第二小法廷判決参照）。そして、使用者が、労働契約に基づく特定の手当を支払うことにより労基法37条の定める割増賃金を支払ったと主張している場合において、上記の判別をすることができるというためには、当該手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされていることを要するところ、当該手当がそのような趣旨で支払われるものとされているか否かは、当該労働契約に係る契約書等の記載内容のほか諸般の事情を考慮して判断すべきであり（前掲最高裁平成30年7月19日第一小法廷判決参照）、その判断に際しては、当該手当の名称や算定方法だけでなく、上記アで説示した同条の趣旨を踏まえ、当該労働契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならないというべきである。

- (2) ア 割増金は、深夜労働、残業及び休日労働の各時間数に応じて支払われることとされる一方で、その金額は、通常の労働時間の賃金である歩合給(1)の算定に当たり対象額Aから控除される数額としても用いられる。対象額Aは、揚高に応じて算出されるものであるところ、この揚高を得るに当たり、タクシー乗務員が時間外労働等を全くしなかった場合には、対象額Aから交通費相当額を控除した額の全部が歩合給(1)となるが、時間外労働等をした場合には、その時間数に応じて割増金が発生し、その一方で、この割増金の額と同じ金額が対象額Aから控除されて、歩合給(1)が減額されることとなる。そして、時間外労働等の時間数が多くなれば、割増金の額が増え、対象額Aから控除される金額が大きくなる結果として歩合給(1)は0円となることもあり、この場合には、対象額Aから交通費相当額を控除した額の全部が割増金となる。

イ 本件賃金規則の定める各賃金項目のうち歩合給(1)及び歩合給(2)に係る部分は、出来高払制の賃金、すなわち、揚高に一定の比率を乗ずることなどにより、揚高から一定の経費や使用者の留保分に相当する額を差し引いたものを労働者に分配する賃金であると解されるところ、割増金が時間外労働等に対する対価として支払われるものであるとすれば、割増金の額がそのまま歩合給(1)の減額につながるという上記の仕組みは、当該揚高を得るに当たり生ずる割増賃金をその経費とみた上で、その全額をタクシー乗務員に負担させているに等しいものであって、労基法37条の趣旨に沿うものとはいえない。

また、割増金の額が大きくなり歩合給(1)が0円となる場合には、出来高払制の賃金部分について、割増金のみが支払われることとなるところ、この場合における割増金を時間外労働等に対する対価とみるとすれば、出来高払制の賃金部分につき通常の労働時間の賃金に当たる部分はなく、全てが割増賃金であることとなるが、これは、法定の労働時間を超えた労働に対する割増分として支払われるという労基法37条の定める割増賃金の本質から逸脱したものといわざるを得ない。

ウ 結局、本件賃金規則の定める上記の仕組みは、その実質において、出来高払制の下で元来は歩合給(1)として支払うことが予定されている賃金を、時間外労働等がある場合には、その一部につき名目のみを割増金に置き換えて支払うこととするものというべきである（このことは、歩合給対応部分の割増金のほか、同じく対象額Aから控除される基本給対応部分の割増金についても同様である。）。そうすると、本件賃金規則における割増金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われるものが含まれているとしても、通常の労働時間の賃金である歩合給(1)として支払われるべき部分を相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。そして、割増金として支払われる賃金のうちどの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかは明らかでないから、本件賃金規則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労基法37条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することはできないこととなる。

したがって、被上告人の上告人らに対する割増金の支払により、労基法37条の定める割増賃金が支払われたということではできない。

エ そうすると、本件においては、上記のとおり対象額Aから控除された割増金は、割増賃金に当たらず、通常の労働時間の賃金に当たるものとして、労基法37条等に定められた方法により上告人らに支払われるべき割増賃金の額を算定すべきである。

3 【論点】

「割増金」の支払いをもって、労基法37条に基づく割増賃金の支払いがなされたと認められるか否か。

4 【検討会における議論の要旨】

(1) 審理対象の変遷について

- ・第1審及び第1次控訴審における審理対象は、歩合給(1)の算定過程において、対象額Aから交通費相当額や割増金を控除することの当否であった。すなわち未払賃金の有無や額が審理対象とされていたが、本判決では、割増賃金の問題となっている。
- ・本件が割増賃金の問題として取り扱われるようになったのは、第1次上告審が「割増賃金の支払が労基法37条の定める割増賃金の支払いといえるか否かは問題となり得る」と判示して、差戻したことを契機としている。
- ・第1審原告は、もともと未払賃金の請求とともに、割増賃金の請求も行っていたところ、第1審及び第1次控訴審は、未払賃金請求を審理対象としていたに過ぎなかったため、第1次上告審は、未払賃金の請求には理由がないとしつつ、割増賃金についての審理を行うよう差戻したものと考えられる。

(2) 「割増金」の支払いをもって割増賃金の支払いがなされたとはいえないとされた点について

- 本判決の考え方は、「割増金」は、時間外労働等に対する対価として支払われるとともに、通常の労働時間の賃金である歩合給(1)の算定過程における控除項目ともされているため、時間外労働等が多くなり「割増金」の額が多くなると、出来高払制の賃金としては、歩合給(1)が0円となり、「割増金」のみが支払われることとなるが、「割増金」を時間外労働等に対する対価とすると、通常の労働時間の賃金は支払われず、割増賃金のみが支払われることとなる。これは「法定の労働時間を超えた労働に対する割増分として支払われるという労働基準法37条の定める割増賃金の本質から逸脱」するため、「割増金」には、通常の労働時間の賃金に当たる部分が含まれていると解さざるを得ないが、本件では、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の判別ができないので、「割増金」の支払いをもって割増賃金の支払いがあったということはできないとしたものと考えらえる。
- しかし「割増金」は歩合給の額の算定にあたり控除される費目であるため、「割増金」に通常の労働時間の賃金が含まれると解されるとする判旨は分かりづらい。
- 時間外労働等をした場合に、割増賃金を支払わないことは問題であるが、そのことと、歩合給の額をいくらにするかは別の問題なのではないか。
- 実態をみると時間外労働等が多くなって歩合給(1)が0円になる場合は稀である。このような稀な場合に着目して賃金体系全体の違法を認定することは妥当ではない。
- 本件賃金規則は95%の乗務員が加入する労働組合との間で協定されたものであるから、時間外労働等があった場合の支給額は労使とも認識していたと思われる。そこに司法が介入する必要はあったのかという問題がある。
- 本判決の論旨は当事者も想定していなかったと思われるし、分かりづらいものであり、予測可能性ないし法的安定性の観点からも問題がある。
- タクシー乗務員の勤務は所定労働時間中に深夜労働を行うことが多いと思われるが、本件賃金規則によると、揚高が同一であっても、深夜労働を行うと、歩合給(1)が減額されることとなる。こうしたことから、歩合給(1)の算定過程において「割増金」を控除することが、第2次控訴審判決（東京高裁平成30年2月15日判決）が認定するように、乗務員に労働効率化の動機付けを与えて、非効率的な時間外労働を抑止し、効率的な営業活動を奨励するためというものであったのかは疑わしい。このあたりも問題視されたのではないか。

(3) 対価性要件の判断について

- 対価性要件の判断の先例としては、日本ケミカル事件（最判平30.7.19労経速2358.3）があるが、本件のように、名目上、割増賃金として支払われたもののなかに、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が含まれているとされたものとして、洛陽交運事件（大阪高判平31.4.11労経速2384.3）がある。
- 本件では、対価性要件の判断にあたっては、「割増金」という名称や算定方法だ

けでなく、労基法37条の趣旨や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とされた。また上掲・洛陽交運事件は、名称は「時間外手当A」又は「時間外手当B」というものであったが、算定方法、給与明細の記載、支払方法、求人情報における記載等をもとに対価性要件の判断がなされている。

- ・「割増金」の対価性要件の判断は、契約解釈の問題であるが、単に名称を割増金等とするだけでなく、賃金体系全体との整合性、算定方法、労働者に対する説明方法等に留意しておく必要がある。

(4) 時間外労働等をしていなかった場合も支払われる賃金が同額になることについて

- ・本判決は、時間外労働等が多くなった場合、出来高払制賃金としては、「割増金」のみが支払われることとなることを問題視したものである。第1審や第1次控訴審のように、揚高が同額である限り、時間外労働等をしていなかった場合も乗務員に支払われる賃金が同額になることを問題視したものではない。
- ・定額残業代のように、時間外労働等をしていなかった場合も労働者に支払われる賃金は、同額になるということはあることであり、時間外労働等をした場合としていなかった場合で支給される賃金の額が同額であったとしても、そのことだけで、公序良俗に反するとか、労基法37条の割増賃金の支払いがなされていないということになるものではない。

(5) 歩合給の額の算定にあたり経費等を控除することの可否について

- ・歩合給の額の算定にあたり、一定の経費を控除することは当然、許容される。第一小型ハイヤー事件（最判平4.7.13労判630.6）のように、タクシー会社においては、揚高に一定係数を乗じたり、足切額を設定することにより、歩合給の額を算定することが多く、経費等を考慮して、揚高に乗じる係数や足切額をどのようなものとするかは契約自治の問題である。人件費も経費であるから、例えば、間接部門の人件費を経費とみて、それを乗務員の歩合給の算定過程において控除することは当然、許容される。
- ・問題は、当該乗務員に支払う賃金を経費とみて、歩合給の算定過程において控除することの可否である。このようなことが問題となった裁判例として、X事件（大阪地判平31.3.20労経速2382.3）がある。同事件では、歩合給である能率手当の算定において、能率手当を除く基準内賃金の時間外手当を控除するというものであった。この点、本判決は、割増金の額がそのまま歩合給(1)の減額につながる本件賃金規則の仕組みについて、揚高を得るに当たり生ずる割増賃金をその経費と見た上で、その全額をタクシー乗務員に負担させるに等しく「労基法37条の趣旨に沿うものとはいえない」と判示し、そのことを「割増金」に通常の労働時間の賃金である歩合給(1)として支払われるべき部分を相当程度含んでいると解する

事情として考慮している。しかし、揚高に乗ずる係数や足切額を決定する際に、どのようなことを考慮するかは契約自治の問題である。

- ・本判決は、時間外労働等が多くなった場合に「割増金」のみが支払われることについては、「労基法37条の定める割増賃金の本質から逸脱したもの」と強い口調で判示しているのに対し、「割増金」を控除することについては「労働基準法37条の趣旨に沿うものとはいい難い」とトーンを変えている。そのため、本判決では、時間外労働等が多くなった場合に「割増金」のみが支払われることになることが大きな意味をもっていたと考えられる。

(6) 差戻審での審理対象

- ・本判決は、「割増金」は、割増賃金にあらず、通常の労働時間の賃金に当たると述べているから、差戻審では、割増賃金の支払いはなされていないことを前提として、かつ「割増金」も通常の労働時間の賃金に当たるものとして、時間外労働等の時間数に応じて、割増賃金の算定がなされることになることが想定される。しかし、算定される割増賃金の額は、歩合給対応部分に応じたものなのか、基本給対応部分に応じた割増賃金も含めたものなのか明確でない。
- ・本判決は、本件賃金規則の実質について「歩合給(1)として支払うことが予定されている賃金を、時間外労働等がある場合には、その一部につき名目のみを割増金に置き換えて支払うこととするもの」と判示しているが、その後、続けて「このことは、歩合給対応部分の割増金のほか、基本給対応部分の割増金についても同様である。」と判示している。これは歩合給対応部分のみならず基本給対応部分の割増賃金も支払いがなされていないということを示唆しているようにも思われる。
- ・「割増金」については、時間外労働等の対価（所定外労働等に対する対価も含む）に相当する部分は控除したものを基礎賃金とするということも考えられる。
- ・また割増賃金の支払いを行っていないということになるから、付加金の支払いを命ずることの当否や額についても、審理対象となることが想定される。

(7) タクシー乗務員の業務の特殊性について

- ・タクシー乗務員は、単独で業務車両を運行して営業活動を自由に行うという業務の特殊性がある。そのため時間外労働等をする場合でも、会社に命じられて行うというよりは、自身の裁量で行っていることが実態である。同じ運送業であっても、行先と積荷が決定しているトラック乗務員とは異なる。
- ・このようにタクシー乗務員は、業務遂行の点で、自主性・独立性が高く、外販営業社員あるいは個人事業主のような勤務形態であるため、賃金を労働時間によって算定することは実態に即さない。そのため、タクシー業界では、出来高払制賃金である歩合給制を導入していることがほとんどである。このようなタクシー乗務員に対しても、労働時間規制を及ぼす現行労基法は、硬直的で実態と乖離しているという構造的な問題がある。

- 昨今、導入が進められているテレワーク・リモートワークにおいても同様の問題があり、今後は、時間より成果に応じて賃金額が決定されることがより進んでいくことが想定される。
- このように場所的拘束を前提とする労基法の規制は、時代の変遷とともに、実態にそぐわないものとなっている。

5 【検討・意見】

判旨の論旨は難解であり賃金規則の解釈の方法として疑問がある。特殊事例についての事例判決であり射程は狭くとらえられるべきである。

(1) 本判決の内容について

本判決は、「割増金」の支払いをもって、労基法37条に基づく割増賃金が支払われたとはいえないとしたものである。すなわち、本件で「割増金」は、時間外労働等があった場合に支払われる深夜手当・残業手当・公出手当（以下3つの手当のことを併せて「深夜手当等」ともいう。）の合計とされ、歩合給(1)の額の算定にあたり控除される項目ないし数額として用いられていた。時間外労働等が多くなれば「割増金」の額が大きくなるが、「割増金」は、基本給対応部分のみならず、歩合給対応部分の深夜手当等の合計とされていたことから、時間外労働等が多くなった場合、出来高払制賃金について、歩合給(1)が0円となり、「割増金」のみが支払われる事態も生じうる仕組み¹となっていた。このような仕組みにおける「割増金」を時間外労働等に対する対価とみれば、通常の労働時間の賃金に当たる部分が0円であっても、割増賃金のみが支払われることとなる。このようなことは「労基法37条の定める割増賃金の本質から逸脱する」から、「割増金」には、通常の労働時間の賃金に当たる部分も含まれていると解せざるを得ないが、「割増金」のうち、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の判別ができないため、「割増金」をもって労基法37条の定める割増賃金が支払われたということはできないとしたものである。

このように、本判決は、出来高払制賃金について、時間外労働等が多くなると「割増金」のみが支払われることも生じうる仕組みとなっている賃金規則においては、「割増金」の支払いをもって労基法37条の割増賃金が支払われたとはいえないとしたものであり、かなり特殊な事例についての判断を示したものである。

したがって、本判決は、(第1審や第1次控訴審のように)通常の労働時間の賃金の定め方を問題としたものではなく(労基法37条の問題としたに過ぎず)、また揚高が同額である限り、時間外労働等をしていなかった場合も支払われる賃金が同額になることを問題としたものではない²。さらに歩合給の額の算定にあたり、労働効率性を評価に取り入れた賃金設計を行うことを問題としたものでもない。

- 1 本件賃金規則の呼称に即していうと、「出来高払制賃金については、歩合給(1)が0円となり、深夜手当等のみが支払われる事態も生じうる仕組み」ということになるのではないか思われる。
- 2 定額残業代を支払う場合も、時間外労働等をした場合でも時間外労働等をしなかった場合でも、賃金額が変わらないということは生ずるが、定額残業代をもって割増賃金を支払うことは、判例においても、許容されている(上掲・日本ケミカル事件など)。

(2) 本判決の問題点について

(1) のように本判決は「割増金」の支払いをもって労基法37条の割増賃金の支払いがなされたとはいえないとしたものであるが、かかる判示については、以下の疑問ないし問題がある。

① 当事者の意思との乖離について

まず、本件賃金規則においては、時間外労働等があった場合には、深夜手当等が支払われることとなっていた。「割増金」は、深夜手当等とは別に、深夜手当等の合計を指す用語として定義され、歩合給(1)の金額の算定において控除項目として用いられている概念である³。このように本件賃金規則においては、時間外労働等に対する対価として深夜手当等が支払われることとなっており、深夜手当等とは別に用語化された「割増金」は、歩合給(1)の金額算定の際の控除項目（ないし控除金額）であり、時間外労働等があった場合に支払われる手当としての意味としては用いられてはいない。

本件賃金規則は、乗務員の95%が加入する労働組合との合意に基づき策定されたものであるが、労使とも、時間外労働等があった場合の対価は深夜手当等が支払われることとなっており、「割増金」は歩合給(1)の金額算定の際の控除項目と考えていたと思われる。そのため、1審・差戻前控訴審においては、歩合給(1)の算定にあたり「割増金」を控除することの当否が問題となっていた。すなわち、本件は、当初は、未払賃金の問題とされ、未払割増賃金の問題とはされていなかった。このことから、当事者（労使）（の訴訟代理人や裁判所においても）は、深夜手当等の支払いをもって、時間外労働等に対する対価は支払われていたと考えていたと思われる。

にもかかわらず、本判決は、「割増金」（本件賃金規則の呼称でいうと深夜手当等のことを指していると思われる。）の支払いをもって労基法37条の定める割増賃金が支払われたか否かを検討しているが、これは当事者（労使）も想定していなかった解釈と思われ、規定解釈の方法として相当なものかは疑問がある。法律行為の解釈は、その法律行為によって当事者の達成しようとした経済的または社会的目的を捉え、法律行為の全内容をこの目的に適合するように解釈することを第一の標準とするためである（我妻「新訂 民法総則（民法講義Ⅰ）」250頁）。

3 なお歩合給(1)の金額の算定において「割増金」を控除するのは、第2次控訴審判決（東京高裁平成30年2月15日判決）の認定によれば、乗務員に労働効率化の動機付けを与えて、非効率的な時間外労働を抑止し、効率的な営業活動を奨励するためということである。しかしタクシー乗務員は、所定労働時間内に深夜労働を行うことが多いと思われるが、本件賃金規則によれば、深夜労働を行うと揚高が同一であっても、歩合給(1)の金額が減額されるということも生じ得る。このようなことから、「割増金」を控除することとした目的が、非効率的な時間外労働を抑止し、効率的な営業活動を奨励するというものであったといえるのかは疑問もある。

② タクシー乗務員の業務実態から労基法37条の趣旨はそのままあてはまらないこと

確かに、当事者の表示のままに法的効果を認めると条理に反する場合、裁判所が法律行為の内容を修正する場合（修正的解釈）もあるといわれている（四宮和夫・能見善久・「民法総則第9版」・208頁～220頁）。本判決が、ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かについて（いわゆる「対価性要件」の判断にあたり）、「手当の名称や算定方法」だけでなく「労基法37条の趣旨を踏まえ、当該労働契約の定める賃金体系全体における手当の位置付け」等にも留意して検討されるべきと判示しているのは、上記の修正的解釈のことを意識したものと考えられる。

本判決が述べるとおり、労基法37条の趣旨は、使用者に割増賃金の支払いを義務付けることにより、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行うとするものである。しかし、タクシー乗務員の業務は、単独で業務車両を運行して営業活動を自由に行うというものである。このように、業務遂行の点で、自主性・独立性が高く認められているため、時間外労働等を行う場合でも、会社の指示に基づき行うというより、自身の裁量で行っているということが実態であろう。そうすると、タクシー乗務員には、使用者に対し割増賃金の支払いを義務付けることにより労働時間規制を遵守させるという労基法37条の趣旨はそのままあてはまらないと思われるから、司法が介入して、当事者も想定していなかった解釈を行うことが適切な事案であったのかは疑問が残る。

③ 出来高払制賃金において、割増賃金を経費として控除することについて

また本判決は、「割増金の額がそのまま歩合給(1)の減額につながる」仕組みについて、「揚高を得るに当たり生ずる割増賃金をその経費とみた上で、その全額をタクシー乗務員に負担させているに等しい」として「労働基準法37条の趣旨に沿うものとはいえない」と判示する。このことも本判決が「割増金」には、「通常の労働時間の賃金である歩合給(1)として支払われるべき部分を相当含んでいる」と認定した理由の1つになっている。しかし本判決も述べるとおり、出来高払制賃金は、揚高に一定の比率を乗ずることなどにより、揚高から一定の経費や使用者の留保分に相当する額を差し引いたものを労働者に分配する賃金である。会社からみれば、タクシー乗務員に支払うべき割増賃金も、経費であることに変わりなく、例えば、他の経費とともに割増賃金も含めた上で諸事情を勘案した上で、揚高に乗ずる「一定の比率」や「足切額」を決めた場合には、労基法37条の問題など生じないであろう。すなわち、割増賃金を経費としてそのまま控除するか、そのことも勘案して「比率」や「足切額」を決定するののかという賃金設計の方法の違いの問題に過ぎないと思われ、歩合給(1)の額の算定にあたり「割増金」を控除したことは、「割増金」には

「通常の労働時間の賃金である歩合給(1)として支払われるべき部分を相当含んでいる」との認定に至った決定的な事情にはならないと思われる⁴。本判決が、時間外労働等が多くなった場合に「割増金」のみが支払われることについては「労基法37条の定める割増賃金の本質から逸脱したもの」と強い口調で判示しているのに対し、「割増金」を控除することについては「労働基準法37条の趣旨に沿うものとはいい難い」とトーンを変えているのもこの趣旨と思われる。

④ 差戻審における審理について

本判決は、「対象額Aから控除された割増金は、割増賃金に当たらず、通常の労働時間の賃金に当たるものとして、労働基準法37条等に定められた方法により上告人らに支払われるべき割増賃金の額を算定すべきである。」と判示して、原判決を破棄した上で、原審に差戻した。そのため差戻審では、「割増金」を「通常の労働時間の賃金に当たるもの」として割増賃金の額の算定がなされることが想定される。しかし、本件のように、「通常の労働時間の賃金」が月額払制賃金と出来高払制賃金からなる場合には、それぞれの部分について割増賃金の額が算定されることとなるが(労基則19条1項7号)、本判決からも、未払いとなっている割増賃金は、歩合給対応部分のみなのか、基本給対応部分も含むのか必ずしも明らかでないように思われる。仮に基本給対応部分の割増賃金も未払いであるということであれば、未払割増賃金の額は多額となることも想定される。

また割増賃金の支払いを行っていないということであるから、差戻審では、付加金についての審理も行われると思われる。

(3) 実務に対する影響等について

ア 本判決の射程について

上記(1)で述べたとおり、本判決は、時間外労働等が多くなった場合に、出来高払制賃金として、「割増金」のみが支払われるという事態も生じ得る仕組みとなっている賃金規則についての判断を示したものであり、事例判決である。上記(2)で述べたような規定解釈の方法の問題や、労働効率性を評価に取り入れた賃金設計を行うこと自体は合理的であるから、本判決の射程は狭く解されるべきである。

すなわち、本判決の射程は、①揚高に一定比率を乗じて歩合給の額を算定するというシンプルな歩合給のケースについては及ばないことは勿論である。の

4 なお菅野「労働法12版」523頁は、「乗務の効率性を確保するためには、すでに確定している過去の一定期間の平均割増賃金額を控除するなど、区別の明確性を確保する方法は工夫できる」とする。これは、歩合給の算定にあたり、割増賃金相当額も経費とみて控除することを許容しているように思われる。

みならず、②歩合給の額を算定するにあたり、労働効率性を評価に取り入れること等を目的として、i 揚高に一定係数を乗ずる場合、ii すでに確定している過去の一定期間の平均割増賃金相当額を控除する場合（菅野「労働法第12版」523頁記載の事案）、iii 基本給対応部分の深夜手当等相当額を控除する場合（X事件・大阪地判平31.3.20労経速2382.3の事案）、iv 基本給相当額を控除する場合（R Kコンサルティング事件・東京地判令元.9.13労経速2405.28の事案）などには別途の検討の余地があるというべきである。これらのケースにおいては、時間外労働等があった場合に、出来高払制賃金について、歩合給が0円となり、「割増金」のみが支払われるということが生じないためである。

また第1次上告審判決（最高裁平成29年2月28日判決）は「労働契約において売上高等の一定割合に相当する金額から同条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常の労働時間の賃金とする旨が定め」については、「当然に同条（労基法37条）の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であると解することはできない。」と判示する。この第1次上告審判決と本判決とを併せ読めば、通常の労働時間の賃金の設計にあたり、割増賃金相当額を控除すること自体は当然には違法となるものではなく、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の判別ができ（判別性）、時間外労働等に対する対価という趣旨の手当の支払い（対価性）がなされている限り、労基法37条の問題も生じないということになると思われる。

イ 対価性要件の判断について

また本判決は、これまでの最高裁判例を参照しながら、労基法37条に定められた方法以外の方法により算定される手当の支払いをもって労基法37条の割増賃金の支払いを行ったというためには、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の判別ができ（判別性）、時間外労働等に対する対価という趣旨の手当の支払いがなされていること（対価性）が必要である旨を判示するが、対価性要件の判断にあたり、「手当の名称や算定方法」だけでなく、「労基法37条の趣旨」や「賃金体系全体における手当の位置付け等」にも留意して検討しなければならないとする判示部分は、これまでの最高裁判例を参照しておらず、本判決で新たに判示されたものである。本件で問題となった「割増金」（深夜手当等）は、その名称や算定方法からすれば、時間外労働等に対する対価といえそうであるが、名称等（表記等）だけではなく、労基法37条の趣旨や賃金体系全体の手当の位置付け等も考慮して判断されることになることには留意を要しよう。

最後に、本件は賃金規則の内容という制度的な事項が問題となった事案であるが、ある手当が時間外労働等に対する対価といえるか否かの（対価性要件）判断においては、個別の労働者に対する説明内容等も斟酌される（洛陽交通事

件・大阪高判平31.4.11・労経速2384.3参照。)。そのため、採用面接などの際に、「時間外労働等に対する対価として支払う手当も含めて、揚高の〇割を歩合給として支払う」などと説明すると、当該手当が時間外労働等の対価として認められない可能性があるため、実務的には、制度設計とともに、個別対応の場面でも、留意が必要である。

6 【関連判例】

- ・静岡県職委事件（最判昭和47年4月6日・労判153号9頁）
- ・高知県観光事件（最判平成6年6月13日・労経速1543号14頁）
- ・テックジャパン事件（最判平成24年3月8日・労判1060号5頁）
- ・医療法人社団Y会事件（最判平成29年7月7日・労経速2326号3頁）
- ・日本ケミカル事件（最判平成30年7月19日・労経速2358号3頁）
- ・X事件（大阪地判平31.3.20・労経速2382号3頁）
- ・洛陽交通事件（大阪高判平31.4.11・労経速2384号3頁）
- ・R Kコンサルティング事件（東京地判令元.9.13労経速2405号28頁）
- ・国際自動車事件（最判令和2年3月30日・裁判所ウェブサイト）

7 【参考文献】

- ・菅野和夫・「労働法12版」・516頁～524頁
- ・荒木尚志・「労働法第3版」・165頁～171頁
- ・水町雄一郎・「詳解労働法」・679頁～690頁
- ・四宮和夫・能見善久・「民法総則第9版」・208頁～220頁

など

以上
(弁護士 緒方彰人 作成)