

3 論点ペーパー(3)

富国生命保険事件・仙台地裁平成31年3月28日判決

総合職加算及び勤務手当の各手当が法内残業についての固定残業代であると認められた例

裁判所： 仙台地裁第2民事部、佐藤卓

出典： 労経速2395号19頁

裁判結果：一部認容（付加金棄却）

会員弁護士 高木 道久

1 【事案の概要】

- (1) 本件は、被告Yとの間で労働契約を締結して総合職として勤務した原告Xが、退職後にYに対し、在職中に時間外労働をしたと主張して、賃金請求権に基づく割増賃金等の支払を求めた事案であり、裁判所は、総合職加算と勤務手当のいずれも法内残業時間に対する時間外勤務手当としての性質を有していると解するのが相当であるとして割増賃金請求の一部を認容し、付加金請求を棄却した事案である。
- (2) 事実経過等
- ア. Yは、生命保険業等を主な目的とする相互会社である。
- イ. Xは、大学を卒業して平成27年4月1日にYの総合職として期間の定めのない労働契約を締結し、YのD支社に配属されて平成28年4月までと同年11月以降は業務担当と、同年5月乃至10月は契約担当と、それぞれされていたが、同年11月14日から有給休暇を取得し、その後は平成29年5月24日まで傷病欠勤した上で同日付でYを退職した。
- ウ. Xの賃金は、Yの内務職員給与規定に基づき、本給、資格手当、役割給、総合職加算及び勤務手当等で構成されていたが、Yの内務職員給与規定には、①総合職加算の支給対象者は、法内残業時間に対する時間外勤務手当の支給対象外とする。②勤務手当の支給対象者は、法内残業時間に対する時間外勤務手当の支給対象外とする。との規定が置かれている。
- エ. Xの所定労働時間は、平日の午前9時から午後5時までの間のうち正午から午後1時まで1時間の休憩時間を除いた7時間とされていた。
- (3) 本判決の判断
- 本判決は、Xの実労働時間につき、始業時刻は就業規則に定められた時間とし、終業時刻は人事システムに打刻した時刻、記録が残っているログオフ時刻

及び記録が残っているログオフ時刻の平均時間と認定した上で、Yの給与規定上、総合職加算と勤務手当は、いずれも法内残業時間に対する時間外勤務手当としての性質を有するから基礎賃金に含まれないとし、裁判所が算定した割増賃金額の限度でXの請求の一部を認容し、賃確法6条1項の適用及び付加金も認めなかった。

2 【判旨】

- (1) Yの内務職員給与規定においては、総合職加算についても、勤務手当についても、その支給対象者は法内残業時間に対する時間外勤務手当の支給対象外と定められていることに照らすと、総合職加算も勤務手当も、法内残業時間に対する時間外勤務手当としての性質を有していると解するのが相当である。
- (2) 原告は、原告のように法内残業が恒常化している者の場合には、総合職加算の額も勤務手当の額も法所定の残業代に満たないから、これらを法内残業手当とみることはできないと主張する。

しかし乍ら、所定労働時間を超えていても、法定労働時間を超えていない法内残業に対する手当については、労働基準法37条の規制は及ばない。また、所定労働時間内の労働に対する対価と所定労働時間外の労働に対する対価を常に同一にしなければならない理由はないから、清算の便宜等のために残業時間にかかわらず法内残業手当の額を固定した結果、法内残業をした日の多寡によっては、法内残業に対する時間当たりの対価が、所定労働時間内の労働に対する時間当たりの対価を下回る結果となったとしても、それだけで直ちに違法ということはできない。

3 【論点】

- ・時間外労働割増賃金を算定する際の基礎賃金に総合職加算及び勤務手当が含まれるか（総合職加算及び勤務手当の法内残業に対する固定残業代該当性）
なお、本件での争点は、Xの実労働時間数の算定方法、月所定労働時間遅延損害金の利率、遅延損害金の利率及び付加金の可否等の多岐に亘っているが、上記の論点に絞って検討する。

4 【検討会における議論の要旨】

- ・「支給対象者は法内残業時間に対する時間外勤務手当の対象外とする」との定めから、総合職加算と勤務手当が法内残業時間に対する手当としての性質を有しているという認定はあっさりし過ぎていないかとも思われるが（例えば、総合職加算等の支給対象者が「総合職等」に限られている理由等も検討されるべきではないかと思われる）、規定内容を重視したものと思われる。
- ・特定の月において法内残業時間が多くなった結果、所定外法内残業時間における時間単価が、所定内労働時間における時間単価を下回るようになった場合でも、労基法37条の規制は及ばず、賃金制度設計の自由の範疇の問題と解したものであ

る。

- 所定外法内時間外の労働に対する賃金については、労基法37条の規制が及ばない以上、純然たる月給制のように労働時間と賃金との牽連性が強くない場合には、法内実労働時間当りの賃金額が最低賃金を上回っている限り、使用者と労働者が就業規則または労働契約で自由に定めることができる。このことは、純然たる月給制の場合には、所定労働時間が月毎に異なっても賃金月額は同一であることから明らかである。
- 例えば、所定労働時間を午前9時から午後5時までと定めた上で残業代の支払は午後6時以降の勤務からと定める就業規則は実は当たり前に存在している。
この場合、午後5時から午後6時までの勤務（法内残業）は無給でも構わないとされている。7時間労働の賃金が8時間労働のそれになったとしても、最低賃金を上回っている限り、労働契約の内容となっていれば、所定労働時間を1時間だけ超える法内残業は無給でも構わないのだから、実際に支払われているのであれば、その支払金額の多寡は問題とはならない筈である。
- 本件では、総合職加算と勤務手当のいずれも、法内残業に対する賃金という意味しか有しておらず、従って、労基法37条の定める法定時間外労働に対する割増賃金の額を算定する際に基礎となる「通常の労働時間の賃金」には含まれない。換言すれば、これら両手当は除いた上で所定労働時間である7時間で除して算定することになる。

この結果は、あくまで本件での総合職加算と勤務手当のいずれもが法内残業に対する賃金という意味しか有していなかったための結論であり、総合職加算とか勤務手当とかの名称の問題では無い。同じ名称の手当が固定残業代の趣旨を有していない場合には、全く別の結論になることは押さえておくことが必要である。

5 【検討・意見】

(1) 結論

本件内務職員給与規定における総合職加算及び勤務手当についての各規定ぶりからすれば判旨に賛成であるが、総合職加算及び勤務手当という名称のみに依拠しての一般化や普遍化は厳に慎まれるべきである。

(2) 法内残業に対する賃金について

ア. 労働協約もしくは就業規則または労働契約（以下「労働契約等」という）において所定労働時間が法定労働時間よりも短く設定されている場合で賃金額の決定に関して純然たる月給制のように労働時間と賃金額との牽連性が薄い場合、法内残業（所定労働時間を超え法定労働時間内の労働）に対する賃金の支払に関する何らの規定をも存しない場合には、当該法内残業に対する賃金の支払義務が生ずるが、これは、労基法37条が定める割増賃金とは関係がない。同条は、法定労働時間を超える時間の労働及び休日における労働や深夜時間帯の労働に対する割増賃金に関する規定だからである。

この結果、法内残業に対する賃金について労働契約等の規定によって規律することは、最低賃金法との関係を除き、契約自由の原則から問題はない（大星ビル管理事件・東京高判平8.12.5（労判706号27頁）、最小小判平14.2.28（労判822号4頁））。本判決における「所定労働時間内の労働に対する対価と所定労働時間外の労働に対する対価を常に同一にしなければならない理由はないから、清算の便宜等のために残業時間にかかわらず法内残業手当の額を固定した結果、法内残業をした日の多寡によっては、法内残業に対する時間当たりの対価が、所定労働時間内の労働に対する時間当たりの対価を下回る結果となったとしても、それだけで直ちに違法ということとはできない。」との判示部分は、上記の事側を前提としており、従って、YでのX等の内務職員に対する給与規定における賃金の内容等は労働時間との牽連性が薄いことが当然の前提とされていることには留意が必要である。

イ. また、上記の契約自由の原則からすれば、法内残業に対する賃金を、労働契約等において、一定の算定方法によることなく固定額の手当として制度設計することも当然に許されることになる。

(3) 本件内務職員給与規定における総合職加算と勤務手当に関する規定

本件でのYの内務職員給与規定には、総合職加算及び勤務手当のいずれにおいても、「(総合職加算の支給対象者は)(勤務手当の支給対象者は)法内残業時間に対する時間外勤務手当の支給対象外とする」旨が規定されており、その規定ぶりは、文言上からしても、総合職加算及び勤務手当のいずれもが法内残業時間に対する時間外勤務手当に代わる手当であるこ

と、換言すれば、総合職加算及び勤務手当の各支給対象者がした法内残業に対する固定額の時間外勤務手当と規定していることは明らかである。

(4) 法内残業に対する固定残業代と一連の最高裁判決との関係

ところで、労基法37条の規定に従って割増賃金等を支払う際の支払方法として基本給とは別の特定の手当が固定残業代として支払われている場合、当該手当が固定残業代としての効力を有するかについては、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を判別することが出来ること（判別性の要件、最三小判平29.2.28（国際自動車事件差戻判決（労判1152号5頁））及び、当該手当が時間外労働に対する対価として支払われていることが必要とされている（対価性の要件、最一小判平30.7.9（日本ケミカル事件）労経速2358号3頁、最一小判令2.3.30（国際自動車事件差戻後上告審）裁判所ウェブサイト）。

そこで、法内残業に対する固定残業代としての基本給等とは別個の手当（本件での総合職加算及び勤務手当）についても、上掲の最高裁判決を始めとする一連の判断の方法と要素が妥当するか否かが問題となる。

この点、本判決が判示しているとおりに労基法37条は法定時間外労働に対する規制であって法内残業時間に対しては及ばないこと及び本判決が上掲の最高裁判決を全く引用等していないことからすれば、本判決は、法内残業に対する固定残業代は労基法37条との関係でその効力が問題となる固定残業代とは考えてはいないと思われる。

たしかに、法内残業に対する賃金の要否やその算定方法は、所定労働時間内の賃金の決定方法と所定労働時間との牽連性が薄い場合には、最低賃金法との関係を除き、自由な制度設計が可能であるから、労基法37条による規制が前提となる割増賃金とはその性格を異にはしている。

しかし乍ら、法内残業に対する賃金に関する制度設計は労働契約等に規定されて初めてその効力を有するのであるから、特定の手当が法内残業に対する賃金であるといえるためには、一連の最高裁判決が判示している他の賃金との区別の要素である判別性や対価性の要件は必要となると考える。

ただ、実質的に考えた際には、Yにおける所定労働時間は平日の7時間とされているので、Yの労働者の月毎の法内残業時間の上限は、月毎の所定労働日数に1時間を乗じた時間であり、個々の労働者にとって容易に知り得るところである。

また、Yの内務職員給与規定における総合職加算及び勤務手当の具体的な金額は固定されている（定額である）ため、月毎の法内残業時間の具体的な時間数によって該当月の法内残業時間1時間当りの金額は変動することになるが、本判決が判示しているとおりに「所定労働時間内の労働に対する対価と所定労働時間外の労働に対する対価を常に同一にしなければな

らない理由はないから、」 「法内残業をした日の多寡によっては、法内残業に対する時間当たりの対価が、所定労働時間内の労働に対する時間当たりの対価を下回る結果となったとしても、それだけで直ちに違法ということとはできない。」 から、月毎の法内残業合計時間には明確で算定の容易な限度が存していることをも勘案する際には、日本ケミカル事件最判が対価性基準の判断要素としている当該固定残業代が前提としている具体的な時間外労働時間数と労働者の実際の時間外労働時間との乖離の問題は、法内残業に対する固定残業代においては問題となり得ないのではないかと思われる。

(5) 総合職加算と勤務手当の固定残業代性と基準外賃金

本件における総合職加算及び勤務手当のいずれもが、その全額が法内残業に対する固定残業代であるから、Yが法定時間外労働をした労働者に対して労基法37条に従って当該法定時間外労働に対する割増賃金を算定する際の「通常の労働時間の賃金」には含まれないことになる。

しかし乍ら、この結論は、本件でのYが法内残業に対する定額の賃金手当（＝固定残業代）につき、総合職加算及び勤務手当との名称を付与していたからである。総合職加算とか勤務手当とかの名称を付された手当が常に法内残業に対する固定残業代として取扱われる訳ではない点には留意が必要である。

6 【関連判例】

- ・ 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）
- ・ 国際自動車事件（最判平成29年2月28日・労判1152号5頁）
- ・ 医療法人社団康心会事件（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）
- ・ 大星ビル管理事件（東京高判平8.12.5・労判706号27頁、最判平14.2.28・労判822号4頁）。

7 【参考文献】

- ・ 菅野和夫「労働法（第12版）」516頁～524頁
- ・ 荒木尚志「労働法（第3版）」165頁～171頁
- ・ 厚生労働省労働基準局編「平成22年版労働基準法」（上巻）509頁

以上
(弁護士 高木道久 作成)