

【事件名】国際自動車（第二次上告）事件（最高裁令和2.3.30判決）

～歩合給の算定につき、所定内賃金と割増賃金との判別ができないとされた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、タクシー事業を営むY社のタクシー運転手として勤務していたXらが、歩合給の計算に当たり売上高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Yの各賃金規則上の定めが公序良俗に反し無効であると主張して、Yに未払賃金の支払を求めた事案です。

👉 何が問題となったのですか？

- Yの定める各賃金規則に基づく賃金の支払が、労基法37条の割増賃金の支払に当たるといえるかが問題となりました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

1 労基法37条の趣旨について、次のように判示しました。

労働基準法37条…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…労働基準法37条は…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、労働基準法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。

2 上記を踏まえ、割増賃金支払の適法性の判断基準について次のように判示しました。

使用者が…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…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…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。そして…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、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…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。

3 本事件の結論

本件各賃金規則の定める仕組みは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、本件各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働基準法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ず、したがって労働基準法37条の定める割増賃金が支払われたということとはできないとして原判決は破棄され、支払うべき未払賃金の額等について審理を尽くさせるために高裁へ差戻されました。

👍 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 最高裁は、労基法の定める基準を下回らない限り、労働契約に基づいて、時間外手当の計算を使用者が決定すること自体は直ちに違法とはならないとしています。
- ただし、定められた手当が適法となるためには、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を判別することができるようにすることが必要です。