

【事件名】日本ケミカル事件（最高裁平成 30.7.19 判決）

～定額残業代の時間外労働等の対価性判断に係る考慮要件が示され、
本件定額残業代は対価性を有し、割増賃金として支払われたものと認められた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、Y社の運営する保険調剤薬局の薬剤師として勤務していたXが、Y社に対し、労働基準法37条（以下「法37条」）による時間外労働、休日労働、深夜労働（以下「時間外労働等」）の割増賃金の支払を求めた事案です。
- Y社は定額残業代制を採用しており、雇用契約書等には、「業務手当月額10万円：みなし時間外手当」、「業務手当は時間外労働があったものとみなしする時間外手当の代わりとして支給する」、「時間外手当はみなし残業時間を超えた場合はこの限りでない」、「業務手当は時間外労働30時間分として支給します（X以外の従業員との確認書）」の記載がありました。

👉 何が問題となったのですか？

- 使用者が、労働者に時間外労働等をさせた場合は、その時間外労働等に対して、割増賃金を支払わなければなりません。（法37条）
- 本件は、そもそもY社が支払った定額残業代が、時間外労働等の対価として支払われたものであり、割増賃金といえるかが問題となりました。
- 高裁は、定額残業代を上回る時間外労働の発生を労働者が認識して直ちに請求できる仕組みが備わっていること等、使用者に厳しい要件を示し、本件定額残業代は、対応する残業時間数がXに示されていなかった等の理由から割増賃金と認めなかったため、Y社が上告しました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

1 定額残業代の対価性判断に係る考慮要件について、次のように示されました。

使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、時間外労働等に対する対価として定額の手当を支払うことにより、法37条の割増賃金の全部又は一部を支払うことができる。

そして、雇用契約において、ある手当が、時間外労働等に対する対価として支払われているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載のほか、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等の事情を考慮して判断すべきである。

2 本件における定額残業代の対価性について、次のように判断されました。

雇用契約書等の記載から、Y社の賃金体系では、業務手当は時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置付けられており、また、Xに支払われた業務手当は、月平均約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当し、Xの実際の時間外労働等の状況と大きくかい離していない。よって、業務手当は、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たと認められるから、業務手当の支払をもって、割増賃金が支払われたとみることができる。

3 本事件の結論

高裁の判示した要件を満たすことが必須とは解されないとして高裁の判断を破棄し、Xに支払われるべき割増賃金の額について更に審理を尽くさせるため、差し戻しました。

👍 この判例で注目すべきところは何ですか？

- これまでの判例では、定額残業代が法37条に違反しないためには、⑦通常の労働時間の賃金と割増賃金が明確に区分され、⑧割増賃金として支払われた額が、法37条に基づき計算された額を下回らないことが必要と示されています。
- 本件は、定額残業代が、時間外労働等の対価として支払われたものであり、割増賃金といえるか否かを判断するに当たっての考慮要件が示された初めての最高裁判決です。
- 本判決では、①雇用契約書等の記載内容、②使用者の労働者に対する定額残業代や割増賃金に関する説明内容、③労働者の実際の労働時間等の勤務状況等の事情を考慮して、対価性について総合的に判断すべきことが明らかにされました。