【事件名】洛陽交運事件（大阪高裁平成 31.4.11 判決）

～時間外労働等に係る割増賃金として支払われた手当が割増賃金の算定基礎となる賃金に含まれると判断され，未払割増賃金等の支払を命じた事例～

どんな事件ですか？

○　本件は，タクシー乗務員Ｘが，労働基準法 37 条（以下「法 37 条」）に定める時間外労働及び深夜労働（以下「時間外労働等」）に係る割増賃金が未払であるとして，会社（以下「Ｙ社」）に支払を求めた事件です。

○　Ｙ社では，時間外労働等の割増賃金として，「基準外手当」という名称の歩合給が，法 37 条による法定計算額と比較することなく支給されていました。

何が問題となったのですか？

○　時間外労働等の割増賃金は，通常の労働に対して支払われる賃金を算定基礎として計算され（法定計算），定額残業代が不足する場合はその差額を追加で支払わなければなりません。

○　本件では，本給とは別に設けられた「基準外手当」が時間外労働等の割増賃金にあたり，法定計算額の算定基礎には入れなくてもよい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　時間外労働等の対価として法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は，「判別可能性」と「対価性」により判断されることが，最高裁判決の判断枠組みを参照して示されました。

○　労働契約における賃金の定めが，「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」とに「判別」することができるか否か〔判別可能性〕を検討した上で，判別できる場合に，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を基礎として法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額（法定計算額）を下回るときは，その差額を労働者に支払う義務を負う（「高知県観光事件・最二小判」，「テックジャパン事件・最一小判」，「国際自動車事件・最三小判」）。

○　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」は，労働契約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る〔対価性〕（「日本ケミカル事件・最一小判）。

2　その上で，本事件について，次のとおり判断されました。

「基準外手当」は，次の理由から，法が定める時間外労働等の割増賃金を支払われたものとはいえず，割増賃金の算定基礎となる賃金に当たる。

①基準外手当は時間外労働等の時間数とは無関係に，月間の総運送収入額を基に算定されていること，②法定計算による割増賃金額を算定した上で，基準外手当との比較が行われることはなかったこと，③求人情報では，月給が固定給に歩合給を加えたものとされ，歩合給が時間外労働等に対する対価である旨は示されていないこと，④Ｙ社の就業規則では，「基準外手当」の支払いがなければ最低賃金程度の給与しか得られないこと。

3　本事件の結論

○　裁判所は，Ｘの請求を一部認容し，Ｙ社に時間外労働等に対する割増賃金等の支払を命じました。なお，この判決は最高裁で確定しています（上告棄却・不受理　令和元年９月24日　最三小決定）。

この判例で注目すべきところは何ですか？

○　定額残業制を導入している場合，時間外労働等の割増賃金に当たる部分は基本給と明確に区分され（判別可能性），時間外労働等の対価として支払われている（対価性）ことが明らかにされていなければ，法が定める割増賃金を支払っているとはいえません。

○　賃金の算定方法や，社外に表示される求人広告等に時間外労働等の対価である旨の明示に注意しましょう。