

## 残業代の支払いをめぐる令和5年3月の最高裁判決（熊本総合運輸事件）

代表弁護士 小野直樹



### 1 導入

本年3月10日に残業代の支払いをめぐる最高裁判決（熊本総合運輸事件）が示されました。今回は、この最高裁判決の意義、実務への影響や留意点について解説します。

### 2 今回の最高裁判決の意義は？

#### (1) 事案の概要

会社は、日々の業務内容等に応じて「月ごとの賃金総額を決定した上でその賃金総額から基本給と基本歩合給を差し引いた額を時間外手当とする」という賃金体系を採用していました（旧給与体系）。しかし、労働基準監督署から時間管理指導を受けたこと契機として、平成27年5月から「新給与体系」を導入しました。

新給与体系の概要は次のとおりです。

ポイントとしては、要は、**「従前から大幅に下げた基本給」をベースに「残業代」を算出し、かつ、従前の支給額との差額を「調整給」として支払い、トータルとして、「ほぼ同額の支払」という内容**といえます。

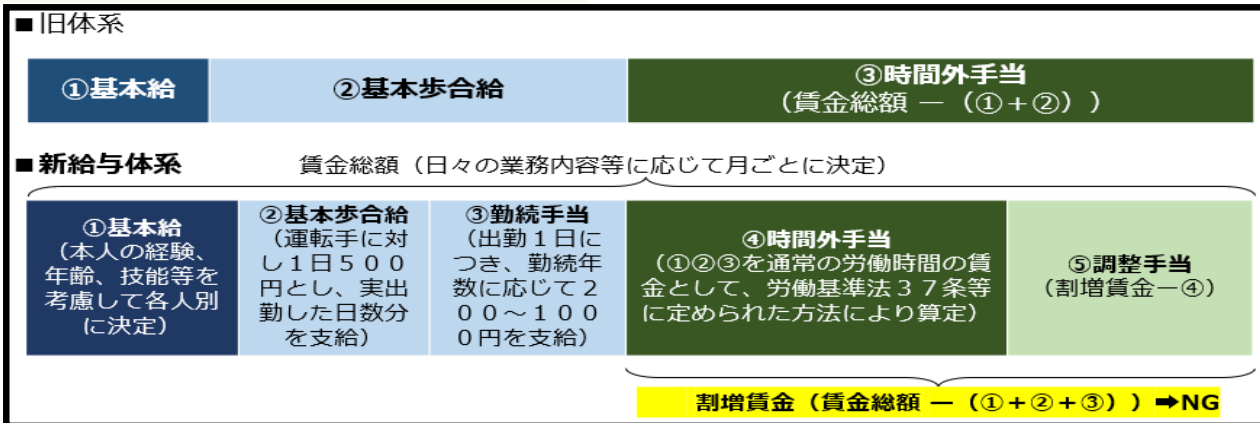
<具体的内容>

- ①基本給、基本歩合給、勤続手当、時間外手当、調整手当からなる給与体系
- ②「時間外手当」の額は、基本給、基本歩合給、勤続手当等を通常の労働時間の賃金として、労働基準法37条等に定められた方法により算定
- ③「調整手当」の額は、割増賃金の総額（＝業務内容等に応じて決定される月ごとの賃金総額から基本給等の合計額を差し引いた額）から時間外手当の額を差し引いた額
- ④新給与体系の導入に当たり、労働者に基本給の増額や調整手当の導入等の一応の説明をし、特に異論は出なかった
- ⑤旧給与体系・新給与体系とを比較して、労働者の総労働時間や現に支払われた賃金総額は、ほとんど変わらず

#### (2) 最高裁の判断内容

これに対し、最高裁は、次のように判示しました。

- 本件時間外手当と調整手当とは、前者の額が定まることにより当然に後者の額が定まるという関係にあり、両者が区別されていることについては、本件割増賃金の内訳として計算上区別された数額に、それぞれ名称が付されているという以上の意味を見いだすことができない
- そうすると、本件時間外手当の支払により労働基準法37条の割増賃金が支払われたものといえるか否かを検討するに当たっては、本件時間外手当と調整手当から成る本件割増賃金が、全体として時間外労働等に対する対価として支払われているかを問題とすべき
- 新給与体系は、その実質において、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労働基準法37条の割増賃金が生じないようにすべく、旧給与体系の下においては通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払うことを内容とする賃金体系であるというべきである。そうすると、本件割増賃金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われているものを含むとしても、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ない
- 本件割増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が明確になっているといった事情もうかがわれぬ以上、本件割増賃金につき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法37条の割増賃金に当たる部分とを判別することはできない



本レターは法的助言を目的とするものではなく、個別の案件については当該案件の個別の状況に応じ、弁護士の適切な助言を求めていただく必要があります。また、本稿に記載の見解は執筆者の個人的見解であり、当事務所または当事務所のクライアントの見解ではありません。本レターに関する一般的なお問合わせは、下記までご連絡ください。

弁護士法人 永代共同法律事務所 電話：03-3527-2908 <https://eitai-komon.jp/>

## 残業代の支払いをめぐる令和5年3月の最高裁判決（熊本総合運輸事件）

代表弁護士 小野直樹



### 3 実務への影響と留意点

#### (1) 従来の流れ

労働基準法第37条の割増賃金を支払ったものといえるためには、①明確区分性（通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金部分とを判別することができること）、②対価性（当該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こと）の要件を満たす必要があるとするのが従来の判例です。

固定残業代に関する著名な判例として、日本ケミカル事件、国際自動車事件があります。いずれも上記①明確区分性、②対価性の要件を満たす必要があるとした上で、次のように判示しています。

#### ①日本ケミカル事件（最高裁平成30年7月19日）

雇用契約においてある手当が時間外労働等の対価として支払われているか否かは、雇用契約書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などの事情を考慮して判断すべきとした上で、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が雇用契約書等に記載されていたこと等を理由に明確区分性・対価性を肯定しました。

#### ②国際自動車事件（最高裁令和2年3月30日）

歩合給計算において、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は、その実質において元来は歩合給（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であるとした上で、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おり、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として明確区分性・対価性を否定しました。

#### (2) 今回の最高裁のポイント

今回の最高裁判決は、従前の日本ケミカル事件、国際自動車事件の判断を踏襲した上で、「時間外手当」（基本給等を通常の労働時間の賃金として労働基準法37条等に定められた方法により算定）と「調整手当」とを区別することなく、これらの手当からなる「割増賃金」全体について対価性・明確区分性を否定しました。

この最高裁判決のポイントをまとめると次のとおりです。

- ① 給与体系のうち一部の手当を適法な仕組みとしたとしても、全体として見られて割増賃金の支払いを否定される可能性がある
- ② 「混ぜると危険」—残業代とそれ以外を混ぜると対価性・明確区分性を否定されるリスクがある
- ③ 「減らすと危険」—時間外手当と他の手当等を連動させない。残業の多寡にかかわらず賃金総額が増えない仕組みに最高裁は厳しいと考えるべき（国際自動車事件も同趣旨）
- ④ 給与体系変更時も注意が必要（変更前・変更後を比較して不相当でないか検討を）

### 4 実務対応としてどうすべきか？

#### (1) 影響は大きい

この裁判例は、運送会社が当事者となっていますが、特に運送業界では同種の給与体系を導入している会社は多いですし、運送業以外でもこの種のいわば「割振方式」を「採用している会社は少なくなく、最高裁判決の与える影響はたいへん大きいと言えます。

残業代の支払いの有効性が否定されてしまうと、1名で1000万円を超える支払命令を受けるリスクがあります。また、2023年4月以降は中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%となりますので、更に支払額が増える可能性があります。

#### (2) 対応のポイント

今回の最高裁判決を踏まえ、固定残業代制度を導入したり、変更したりする場合は、以下の点に注意が必要となります。

- 労働時間と賃金の関係をシンプルにする（混ぜない、減らさない）
- 給与体系変更時も注意が必要
- （運送業や特例業種の場合）労働時間の上限規制が適用される2024年問題と併せた対応が必要

### 5 当事務所の支援

事務所では、固定残業代制度を始めとする賃金制度等に関し多数のご支援例がありますので、お気軽にご相談ください。