



(電子版)

info@jikosoren.jp

2020年 第10号 2020年4月2日

発行：自交総連本部

〒110-0003 東京都台東区根岸2-18-2-201
tel. 03-3875-8071 fax. 03-3874-4997

歩合給から残業代を差し引くのは違法 国際自動車事件 最高裁で逆転勝利判決

残業代と同額を歩合給から差し引いて、いくら残業しても支給総額は変わらないというタクシー労働者の賃金の違法性が争われていた国際自動車の裁判で3月30日、最高裁は3つの裁判について判決を出し（趣旨は3件とも同じ）、この賃金支払い方法は、労基法37条の趣旨に沿うものとはいえず、割増賃金が支払われたことにはならないという労働者側勝利の逆転判決を出しました。同社の賃金支払い方法を適法としていた高裁判決を破棄し、高裁に差し戻しました。

事件の概要

国際自動車の賃金は、売上に対応する歩合を計算基礎として「割増金」を算出し、これを割増賃金（残業代等）として給与に入れるものの、それと同額を歩合給から引き去って給与の合計額を出す仕組みになっており、いくら残業しても支給総額は一切変わらないというものでした（提訴時、現在は変更されている）。

この賃金について、労働者が原告となって未払いの残業代を支払えという同趣旨の7件の裁判が起こされています。このうち先行した裁判で、2015年に労働者側が地裁、高裁で勝訴したものの、2017年に最高裁が、労基法は通常の賃金をどのように定めるかは規定していないので、残業代を差し引く賃金の定めが、割増賃金の支払といえるか否かは問題となり得るものの、当然に労基法37条の趣旨に反するものとして無効であると解することはできない、として審理を高裁に差し戻していました。差し戻し審で東京高裁は2018年、通常の賃金の決め方は労使の合意で自由に決められるから、残業代と同額を歩合給から差し引くのは違法ではないとして、残業代は支払われていることになるという判決を出しました。

この高裁判決は、名目だけ残業代を支払ったことにして、それと同額を歩合給から差し引くという明らかに非常識な賃金を適法であるとしたもので、これまで同様の賃金を違法としてきた多くの判決をひっくり返し、労基法の意義をも否定するもので、経営者に悪用される懸念が高まりました。その前後に同趣旨の判決が相次ぎ、前記の差し戻し審の上告を含め3件が今回、最高裁で判断されたものです。

判決の内容と特徴

今回の最高裁判決は、（残業）手当が時間外労働に対する対価として支払われているかどうかは、手当の名称や算定方法だけでなく、労基法37条の趣旨を踏まえて、賃金体系全体における位置づけにも留意して検討しなければならないと判示。その

うえで、同社の「割増金」について、「揚高（売上）を得るに当たり生ずる割増賃金を経費とみたうえで、その全額をタクシー乗務員に負担させているに等しい」として、「労基法37条の趣旨に沿うものとはいいい難い」としています。また「割増金」の額が増加すると歩合給の額が0円になる場合もあることを指摘し、通常の労働時間の賃金に当たる部分が0で全てが割増賃金であることとなるのは、労基法37条の割増賃金の本質から逸脱したものといわざるを得ない、としました。したがって、同社の賃金では、割増賃金を支払ったことにはならないと判断しています。

本件のような、見せかけだけの残業代は、タクシー業界にかなり多くみられるもので、このような賃金を最高裁が明確に否定したことは画期的なことです。今後のタクシーの賃金のあり方にも大きな影響を与えます。残業をすれば割増賃金が支払われ、その分賃金が増えるという、当たり前の、労基法に基づいた適切な残業代の支払いを求めていくたたかひの法的根拠になります。

最高裁第一小法廷 令和元年（受）第1922号 2020年3月30日言渡 深山卓也裁判長 裁判官5人の全員一致

【主文】

原判決を破棄する。

本件を東京高等裁判所に差し戻す。

【理由の要旨】

① 労基法37条が時間外労働等について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、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、割増賃金の算定方法は、労基法37条等に具体的に定められているが、使用者が、労働契約に基づき、労基法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。

他方において、使用者が労働者に対して労基法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、労基法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、通常の労働時間の賃金にあたる部分と割増賃金にあたる部分とを判別することができる必要がある。そして、上記の判別をすることができるというためには、〈支払った〉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他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、同条の趣旨を踏まえ、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づけ等にも留意して検討しなければならないというべきである。

② 被上告人らは、上告人らが行った時間外労働等に対する対価として、本件各賃金規則に基づく割増金（深夜手当、残業手当及び公出手当）を支払い、これにより労基法37条の定める割増賃金を支払ったものであると主張する。そこで、前記で説示したところを前提として、上記主張の当否について検討する。

割増金は、深夜労働、残業及び休日労働の各時間数に応じて支払われることとされる一方で、その金額は、通常の労働時間の賃金である歩合給(1)の算定にあたり対象額Aから控除される数額としても用いられる。対象額Aは、揚高に応じて算出されるものであるところ、この揚高を得るに当たり、タクシー乗務員が時間外労働等を全くしなかった場合には、対象額Aから交通費相当額を控除した額の全部が歩合給(1)となるが、時間外労働等をした場合には、その時間数に応じて割増金が発生し、その一方で、この割増金の額と同じ金額が対象額Aから控除されて、歩合給(1)が減額されることになる。そして、時間外労働等の時間数が多くなれば、割増金の額が増え、対象額Aから控除される金額が大きくなる結果として歩合給(1)は0円となることもあり、この場合には、対象額Aから交通費相当額を控除した額の全部が割増金となるというのである。

本件各賃金規則の定める各賃金項目のうち歩合給(1)及び歩合給(2)に係る部分は、出来高払制の賃金、すなわち、揚高に一定の比率を乗ずることなどにより、揚高から一定の経費や使用者の留保分に相当する額を差し引いたものを労働者に分配する賃金であると解されるところ、割増金が時間外労働等に対する対価として支払われるものであるとすれば、割増金の額がそのまま歩合給(1)の減額につながるという上記の仕組みは、当該揚高を得るに当たり生ずる割増賃金をその経費と見たうえで、その全額をタクシー乗務員に負担させているに等しいものであって、労基法37条の趣旨に沿うものとはいえない。また、割増金の額が大きくなり歩合給(1)が0円となる場合には、出来高払制の賃金部分について、割増金のみが支払われることとなるところ、この場合における割増金を時間外労働等に対する対価とみるとすれば、出来高払制の賃金部分につき通常の労働時間の賃金にあたる部分はなく、全てが割増賃金であることとなるが、これは、法定の労働時間を超えた労働に対する割増分として支払われるという労基法37条の定める割増賃金の本質から逸脱したものといわざるを得ない。

結局、本件各賃金規則の定める上記の仕組みは、その実質において、出来高払制の下で元来は歩合給(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は、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というべきである。そうすると、本件各賃金規則における割増金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われるものが含まれているとしても、通常の労働時間の賃金である歩合給(1)として支払われる賃金のうちどの部分が時間外労働等に対する対価にあ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こととなる。

したがって、被上告人らの上告人らに対する割増金の支払により、労基法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。