

# 労務法制委員会 Q & A



弁護士法人リーガルプラス

弁護士 谷 靖 介 氏

2021年10月の千葉経協労働法フォーラムにおいて「労働法に関する近時の厳選重要判例の検討」の解説を致しました。

本Q&Aではその内容の重要ポイントをお伝えします。

**Q1** 残業代・割増賃金に関する近時の重要判例には、どのようなものがありますか？

**A1** 国際自動車事件第2次上告審（最高裁2020年3月30日判決）があります。タクシー運転手の歩合給の計算にあたって控除される割増金の支払いについて、割増賃金の支払いがあったとは認められない、とされた判例です。

割増金に関し、同社では、割増金の額がそのまま歩合給の減額につながるという仕組みを採用していました。

最高裁は、このような仕組みは揚高を得るに当たり生ずる割増賃金を経費とし、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判断し、割増金の額がそのまま歩合給の減額につながるという仕組み自体が、労基法37条の趣旨（時間外労働等の抑制及び労働者への補償を図る）に反すると判断しました。

**Q2** 国際自動車事件第2次上告審をふまえると、運送会社等では、時間外の割増賃金制度についてどのように制度設計をすれば良いのでしょうか？

**A2** 複雑な割増賃金制度の作成をした場合、判別可能性という観点から裁判所の納得を得ることは困難になっていくと考えられます。

歩合の構成などについて複雑な制度を基に賃金を抑制しても、従業員が「残業代の支払いを受けていない」として、訴訟などの法的紛争が起きるリスクが残ります。

訴訟になってしまった場合、企業が複雑な賃金

制度や手当の設計について裁判官に熱心に説明しても、「実質的に見れば労基法37条の趣旨と適合しない」「時間外の割増賃金の支払いがされていない」と認定されて敗訴すれば、基礎賃金の上昇や追加の多額の割増賃金の支払いなどの大きな損失が企業には発生します。

社員への手当等を割増賃金・残業代の支払いと構成する場合、時間外労働時間との連動範囲が明確になる定額制（みなし残業）や、時間外労働の対価としての性格を有していることを賃金規程等に明記した役職手当の導入などの工夫は不可欠です。

**Q3** 同一労働同一賃金について、重要な判例はありますか？

**A3** 大阪医科薬科大学事件判決（最高裁2020年10月13日判決）があります。

無期雇用の正職員と有期雇用であるアルバイト職員との待遇差（特に、「賞与」の支給有無）について、不合理な待遇差として労働契約法20条に違反するかどうか争点となった訴訟です。

最高裁は、①賞与の性質、②職員の職務内容や責任、③配置転換の範囲、④登用制度等その他の事情について詳細な検討を行った上で、結論として、同大学で有期雇用のアルバイト職員に対して賞与を支給しないことについては不合理な待遇差にはあらず、労働契約法20条には違反しない、という判断を示しました。

もっとも、賞与の性質、無期雇用の社員と有期雇用のアルバイトの職務内容や責任の差、配置転換の範囲などは、企業によって異なるものです。本判決は、どのような企業でも有期雇用のアルバイト労働者に対する賞与の一律不支給を合法と判断したものではないことに注意が必要です。

以上