

—特集2—

注目判例

歩合給の計算に当たり、 残業手当等を控除する 賃金規則の定めは無効とはいえない

国際自動車事件（最高裁三小 平29. 2.28判決）

本件は、歩合給の計算に当たり残業手当等に相当する金額を控除する旨を定める会社の賃金規則は無効だとして、タクシー乗務員らが控除された残業手当等に相当する金額の支払いを求めた事案である。

1審（東京地裁）および2審（東京高裁）は、上記のような定めは労働基準法37条の趣旨に反し、公序良俗に反して無効というべきとした。

しかし最高裁は、労基法37条が通常の労働時間の賃金をどのように定めるか特に規定していないことを挙げ、上記のような定めが「当然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であると解することはできない」と判断、審理を原審に差し戻した。

本件は、タクシー乗務員の賃金の定め方にとどまらず、成果給の算定と時間外手当の支払いという一般的な企業実務への影響も予想される判決といえよう。そこで、片山雅也弁護士に、本判決の概要と実務上の留意点を解説いただいた。



片山雅也（かたやま まさや） 弁護士（弁護士法人ALG & Associates 代表執行役員）

東京弁護士会所属。上場企業の社外取締役、厚生労働省・技術審査委員会での委員や委員長を務める。近著に『労働紛争解決のための民事訴訟法等の基礎知識』『65歳全員雇用時代の実務Q & A』および『トラブル防止のための就業規則』（いずれも労働調査会）があるほか、労政時報、労働基準広報、先見労務管理、労務事情、月刊人事労務実務のQ & AおよびLDノート等へ多数の論稿がある。企業側労務問題、企業法務一般およびM & A関連法務など企業側の紛争法務および予防法務に従事する。

1 事件の概要

【1】事件の要旨

本件は、Y社に雇用され、タクシー乗務員として勤務していたXらが、歩合給の計算に当たり残業手当等に相当する金額を控除する旨を定めるY社の賃金規則上の定めが無効であり、Y社は、控除された残業手当等に相当する金額の賃金の支払い義務を負うと主張して、Y社に対し、未払い賃金等の支払いを求めた事案である。

【2】事実関係の概要

- (1) Y社は、一般旅客自動車運送事業等を目的とする株式会社である。
- (2) Xらは、Y社との間で期間の定めのない労働契約を締結し、タクシー乗務員として勤務していた。
- (3) Y社の就業規則の一部であるタクシー乗務員賃金規則（以下、本件賃金規則）は、本採用されているタクシー乗務員の賃金につき、おおむね[図表1]のとおり定めていた。
- (4) Y社は、Xらに対し、1審判決別紙個人別賃金計算書記載の額の「残業手当」「深夜手当」「公出手当」「通勤交通手当」および「歩合給」を支払った。

図表1 Y社のタクシー乗務員賃金規則の主な内容

賃金名称	支給内容
基本給	1乗務（15時間30分）当たり1万2500円
服務手当 （タクシーに乗務せずに勤務した場合の賃金）	①乗務しないことにつき従業員に責任のない場合：1時間当たり1200円 ②乗務しないことにつき従業員に責任のある場合：1時間当たり1000円
深夜手当	次の①と②の合計額 ①{(基本給+服務手当)÷(出勤日数×15.5時間)}×0.25×深夜労働時間 ②(対象額A[注1]÷総労働時間)×0.25×深夜労働時間
残業手当	次の①と②の合計額 ①{(基本給+服務手当)÷(出勤日数×15.5時間)}×1.25×残業時間 ②(対象額A÷総労働時間)×0.25×残業時間
公出手当のうち 法定外休日労働分[注2]	次の①と②の合計額 ①{(基本給+服務手当)÷(出勤日数×15.5時間)}×0.25×休日労働時間 ②(対象額A÷総労働時間)×0.25×休日労働時間
公出手当のうち 法定休日労働分	次の①と②の合計額 ①{(基本給+服務手当)÷(出勤日数×15.5時間)}×0.35×休日労働時間 ②(対象額A÷総労働時間)×0.35×休日労働時間
歩合給	対象額A－{割増金(深夜手当、残業手当および公出手当の合計)+交通費}

[注] 1. 対象額A：割増金および歩合給を求めるための対象額

$$\text{対象額A} = (\text{所定内揚高一所定内基礎控除額}[\ast 1]) \times 0.53 + (\text{公出揚高一公出基礎控除額}[\ast 2]) \times 0.62$$

※1 所定内基礎控除額：所定就労日の1乗務の控除額（平日は原則として2万9000円、土曜日は1万6300円、日曜祝日は1万3200円）に、平日、土曜日および日曜祝日の各乗務日数を乗じた額

※2 公出基礎控除額：公出（所定乗務日数を超える出勤）の1乗務の控除額（平日は原則として2万4100円、土曜日は1万1300円、日曜祝日は8200円）を用いて、所定内基礎控除額と同様に算出した額

2. 法定外休日：労基法において、使用者が労働者に付与することが義務づけられている休日以外の労働契約に定められた休日

2 原審の判断

原審（東京高裁 平27. 7.16判決）は、前記事実関係等の下において、歩合給の計算（以下、この定めを本件規定）に当たり対象額Aから割増金に相当する額を控除する部分は無効であり、対象額Aから割増金に相当する額を控除することなく歩合給を計算すべきであるとした上で、Xらの未払い賃金の請求を一部認容すべきものとした。その判断の要旨は、次のとおりである。

(1)本件賃金規則は、所定労働日と休日のそれぞれについて、揚高から一定の控除額を差し引いたものに一定割合を乗じ、これらを足し合わせたものを対象額Aとした上で、時間外労働等に対し、これを基準として計算した額の割増金を支払うものである。

ところが、本件規定は、歩合給の計算に当たり、対象額Aから割増金および交通費に相当する額を控除するものとしている。これによれば、割増金と交通費の合計額が対象額Aを上回る場合を別にして、揚高が同額である限り、時間外労働等をしていなかった場合もしていなかった場合も乗務員に支払われる賃金は同額になるから、本件規定は、労働基準法（以下、労基法）37条の規制を潜脱するものである。

同条の規定は強行法規であり、これに反する合意は当然に無効となる上、同条の規定に違反した者には刑事罰が科せられることからすれば、本件規定のうち、歩合給の計算に当たり対象額Aから割増金に相当する額を控除している部分は、同条の趣旨に反し、ひいては公序良俗に反するものとして無効である。

(2)本件規定が対象額Aから控除するものとしている割増金の中には、法定外休日労働に係る公出手当が含まれており、また、労働契約に定められた労働時間を超過するものの労基法に定める労働時

間の制限を超過しない時間外労働（以下、法内時間外労働）に係る残業手当が含まれている可能性もあるが、本件規定は、これらを他と区別せず一律に控除の対象としているから、これらを含めた割増金に相当する額の控除を規定する割増金の控除部分全体が無効になる。

3 最高裁の判断

これに対して、最高裁は、次の理由で原審の当該判断は是認することができず、原判決中Y社敗訴部分は破棄を免れないとした。そして、Xらに支払われるべき未払い賃金の有無および額等についてさらに審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻すこととした。

【1】労基法37条における割増賃金の算定方法の解釈

(1)労基法37条は、時間外、休日および深夜の割増賃金の支払い義務を定めているところ、割増賃金の算定方法は、同条ならびに政令および厚生労働省令（以下、労基法37条等）に具体的に定められている。もっとも、同条は、労基法37条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務づけるにとどまり、使用者に対し、労働契約における割増賃金の定めを労基法37条等に定められた算定方法と同一のものとし、これに基づいて割増賃金を支払うことを義務づけるものとは解されない。

そして、使用者が、労働者に対し、時間外労働等の対価として労基法37条に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には、労働契約における賃金の定めにつき、それが通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める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を検討した上で、そのような判別をする

ことができる場合に、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べきであり（高知県観光事件 最高裁二小 平 6. 6.13判決、テックジャパン事件 最高裁一小 平24. 3. 8判決）、上記割増賃金として支払われた金額が労基法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るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきである。

他方において、労基法37条は、労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについて特に規定をしていないことに鑑みると、労働契約において売上高等の一定割合に相当する金額から同条に定める割増賃金に相当する額を控除したものを通常の労働時間の賃金とする旨が定められていた場合に、当該定めに基づく割増賃金の支払いが同条の定める割増賃金の支払いといえるか否かは問題となり得るものの、当該定めが当然に同条の趣旨に反するものとして公序良俗に反し、無効であると解することはできないというべきである。

(2)しかるところ、原審は、歩合給の計算に当たり対象額Aから割増金に相当する額を控除している部分が労基法37条の趣旨に反し、公序良俗に反し無効であると判断するのみで、本件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同条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができるか否か、また、そのような判別をすることができる場合に、本件賃金規則に基づいて割増賃金として支払われた金額が労基法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について審理判断することなく、Xらの未払い賃金の請求を一部認容すべきとしたものである。

そうすると、原審の判断には、割増賃金に関する法令の解釈適用を誤った結果、前記の点について審理を尽くさなかった違法があるといわざるを得ない。

[2]原審での事案の解釈

なお、原審は、本件規定のうち法内時間外労働や法定外休日労働に係る部分を含む割増金の控除部分全体が無効となるとしており、本件賃金規則における賃金の定めについて検討するに当たり、時間外労働等のうち法内時間外労働や法定外休日労働に当たる部分とそれ以外の部分とを区別していない。しかし、労基法37条は、使用者に対し、法内時間外労働や法定外休日労働に対する割増賃金を支払う義務を課しておらず、使用者がこのような労働の対価として割増賃金を支払う義務を負うか否かは専ら労働契約の定め委ねられているものと解されるから、Xらに割増賃金として支払われた金額が労基法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について審理判断するに当たっては、Xらの時間外労働等のうち法内時間外労働や法定外休日労働に当たる部分とそれ以外の部分とを区別する必要があるというべきである。

[3]最高裁の判断

以上によれば、原審の前記判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。

4 判決のポイント

[1]本件の問題点

本件では多数の計算式が登場するため、一見しただけでは主として何が問題となっているのかが分かりにくい面があろう。そこで、まずは本件の問題点について、原審の判断とともに整理する。

(1)本件で問題となっているポイントを端的に表現すると、次の歩合給の計算式である。

■歩合給

対象額A - {割増金 (深夜手当、残業手当および公出手当の合計) + 交通費}

この歩合給の計算式において、対象額A (タクシー運転により得られる揚高[売上]を基礎として計算された額) から、深夜手当、残業手当および公出手当 (以下、残業手当等) の割増金が控除されていることが問題である等として争われたのである。

この点について、原審は「揚高が同額である限り、時間外労働等をしていた場合もしていなかった場合も乗務員に支払われる賃金は同額になるから」、この歩合給の規定は「労基法37条の規制を潜脱するもの」であって、「歩合給の計算に当たり対象額Aから割増金に相当する額を控除している部分は」、労基法37条の趣旨に反し、公序良俗に反するものとして無効とした。

そもそも、Y社では次のような計算式に基づく残業手当を支払うとされていた (深夜手当、公出手当の計算式は[図表1]参照)。

■残業手当

次の①と②の合計額

$$\textcircled{1} \{ (\text{基本給} + \text{服務手当}) \div (\text{出勤日数} \times 15.5 \text{時間}) \times 1.25 \times \text{残業時間}$$

$$\textcircled{2} (\text{対象額A} \div \text{総労働時間}) \times 0.25 \times \text{残業時間}$$

一方、歩合給の計算式からはこの残業手当等が控除されている。そのため、たとえ時間外労働をして残業手当が支給されても、タクシーの乗客を獲得できず売上に変化がなければ、その残業手当は歩合給から控除されることになり、結果として乗務員に支払われる賃金は同額になることが問題である旨指摘された。

すなわち、歩合給の計算式が、常に残業手当等を控除する構造になっていたため、時間外労働等が増加して残業手当等が増加しても、その分、歩合給が減少するという歩合給の算出方式が、労基法37条の規制を潜脱するものとされたのである。

(2)仮の数字を用いて説明すると、[図表2]のようになる。売上に基づく対象額Aが20万円である一方、時間外労働を行った結果、残業手当の割増金が1万円であった場合、歩合給と残業手当の支給総額は次のようになる ([図表2]の②)。

図表2 Y社における歩合給と残業手当の関係

売上に基づく対象額A = 20万円

歩合給 = 対象額A - 残業手当[※]

※ 正確には {割増金 (深夜手当、残業手当および公出手当の合計) + 交通費} だが、ここでは簡便に「残業手当」としている

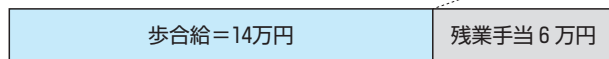
① 残業なし (残業手当 0円)



② 残業手当 1万円



③ 残業手当 6万円



歩合給と残業手当の支給総額 = 20万円

歩合給は「対象額A」から残業手当を差し引いて計算するため、「対象額A」が変わらなければ、残業手当が増えると歩合給は減少する

■歩合給

対象額20万円－残業手当1万円＝19万円

■残業手当

1万円

■支給総額

歩合給19万円＋残業手当1万円＝20万円

これに対し、売上に基づく対象額Aは上記と同じ20万円であるが、時間外労働を一切行わなかった場合を仮定すると、残業手当は0円となり、歩合給と残業手当の支給総額は次のようになる（[図表2]の①）。

■歩合給

対象額20万円－残業手当0円＝20万円

■残業手当

0円

■支給総額

歩合給20万円＋残業手当0円＝20万円

タクシー運転による売上は、時間外労働をすれば必ず上がるとは言いきれない。そのため、上記の仮の数字による計算のように、時間外労働をしたことで残業手当が1万円支給されたとしても、売上に変化がない限り、歩合給の計算式から残業手当1万円が控除されることで、プラス1万円の一方でマイナス1万円、イコール0円という関係になる。そのため、これらの総額について、時間外労働をしていなかった場合と同じ20万円になることが問題であるということである。

【2】最高裁の判断

このような原審の判断について、最高裁は是認することができないとした。そのポイントは、次のとおりである。

(1)原審においては、歩合給の計算に当たり対象額Aから残業手当等の割増賃金に相当する額を控除している部分を、労基法37条の趣旨に反し、公序良俗に反するものとして無効とした。しかし、最高裁は、原審の判断のように歩合給の計算過程に

おいて残業手当等の割増賃金が控除されていることそれ自体だけをもって、当然に労基法37条の趣旨に反し、公序良俗に反し無効と解することはできないとした。

その理由として、最高裁は、労基法37条が労働契約における通常の労働時間の賃金をどのように定めるかについて特に規定を設けていないことを挙げている。

ただし、本件のように歩合給の計算過程において残業手当等の割増賃金を控除していたような場合に、割増賃金の支払いが労基法37条の定める割増賃金の支払いといえるか否かは問題となり得るとして、一定の留保は付している。

(2)このような判断の一方、最高裁は、労基法37条の定める割増賃金を支払ったといえるためには、労働契約における賃金の定めにつき、それが通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める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を検討すべきとした。

その上で、そのような判別ができる場合に、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べきとしたのである。

(3)このように最高裁は、歩合給の計算に当たり残業手当等の割増賃金を控除することそれ自体をもって、当然に労基法37条の趣旨や公序良俗に反して無効と解することはできないとしている。

そもそも、労基法37条は労使当事者間で合意された通常の労働時間の賃金を前提にして、同条所定の割増率を乗じた割増賃金を支払うべき旨を定めた規定である。そのため、労使当事者間の合意に委ねられるべき通常の労働時間の賃金である歩合給の算定方式それ自体を、同条や公序良俗を根拠に当然に無効と解することは困難であり、最高裁の判断は妥当なものといえよう。

ただし、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ができるか否か等については、まさに同条が規定する割増賃金が適法に支払われているか否かに直結する問題である。そのため、その判別ができるか否か等の審理を尽くさせるため、本件は原審に差し戻されたのである。

5 筆者の考察

(1) タクシー乗務員の歩合給についてのリーディング・ケースは、本件最高裁判決でも引用されている「高知県観光事件（最高裁二小 平 6. 6.13判決）」である。この高知県観光事件においてもタクシー乗務員の歩合給の算定方式との関係で、会社の割増賃金の支払い義務が争われたところ、その支払い義務が肯定された。

具体的には、「本件請求期間に上告人ら（注：タクシー乗務員ら）に支給された前記の歩合給の額が、上告人らが時間外及び深夜の労働を行った場合においても増額されるものではなく、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分とを判別することもできないものであったことからして、この歩合給の支給によって、上告人らに対して法（注：労基法）37条の規定する時間外及び深夜の割増賃金が支払われたとすることは困難なものというべき」として、会社は割増賃金を支払う義務がある旨判示したのである。

高知県観光事件の判示部分の前半にある「歩合給の額が、上告人らが時間外及び深夜の労働を行った場合においても増額されるものではなく」との判示内容からすると、本件事案も同じような状況であって、本件最高裁判決も会社は割増賃金を支払う義務がある旨判示すべきだったように思う読者がいるかもしれない。

しかし、高知県観光事件においては、時間外労

働等を行った場合であっても別途時間外手当等の割増賃金が支払われることなく、歩合給のみが支給されていたのである。そのため、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外労働等による割増賃金に当たる部分とを判別することができず、割増賃金が支払われたとすることはできないとして、割増賃金を支払う義務が肯定されるに至っている。

一方、本件は高知県観光事件とは異なり、歩合給の算定方式からは差し引かれるものの、Y社所定の計算式に基づいた時間外労働等に対する残業手当等は支払うとされている。そのため、歩合給しか支払われていないことにより、通常の労働時間の賃金と割増賃金とを判別できないことが明らか高知県観光事件と本件とは、その判断の基礎となる事実関係が異なるのである。

すなわち、本件では時間外労働等について、歩合給の算定方式からは差し引かれるものの、Y社所定の計算式に基づく残業手当等は支給するとされている以上、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ができる可能性が残っている。

しかしながら、原審においてはこのような判別をすることができるか否かについて審理が尽くされていなかったため、本件は原審に差し戻されたのである。

(2) そもそも、歩合給における割増賃金の算定の基礎となる通常の労働時間の賃金の計算方法については、労基法施行規則19条1項6号に規定がある。具体的には、賃金算定期間における歩合給額を総労働時間で割った額（歩合給額÷総労働時間）が、割増賃金の算定の基礎である通常の労働時間の賃金となる旨規定されている。

そうすると、「歩合給額÷総労働時間」を通常の労働時間の賃金として、割増賃金の算定の基礎とする計算式等の明確な規定があれば、本件最高裁判決が要求する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

とを判別することができるといえるであろう。

これを本件について見ると、歩合給と残業手当の計算式は次のとおりとされている。

■歩合給

対象額A - {割増金 (深夜手当、残業手当および公出手当の合計) + 交通費}

■残業手当

次の①と②の合計額

① {(基本給 + 服務手当) ÷ (出勤日数 × 15.5時間)}
× 1.25 × 残業時間

② (対象額A ÷ 総労働時間) × 0.25 × 残業時間

本件における計算式からすると、本件の残業手当は、残業手当②に規定されているように、歩合給の算定の基礎となる対象額Aを総労働時間で割った額を基礎として計算されている。そのため、通常の労働時間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できるように思える。

このように、本件では対象額Aを総労働時間で割った額が、残業手当といった割増賃金の算定の基礎賃金として算出されている。これは、労基法施行規則19条1項6号において本来求められる、歩合給を総労働時間で割った額よりも多い金額になることが考えられる。なぜなら、本件における歩合給は「対象額A - {割増金 (深夜手当、残業手当および公出手当の合計) + 交通費}」と計算され、対象額Aから一定の控除がされているからである。

そうすると、本件賃金規則に基づいて割増賃金として支払われた金額は、労基法37条等に定められた方法により算出した割増賃金の額を下回らないといえるのではないだろうか。

なお、本件と同様に歩合給や割増賃金の計算式が定められ未払い歩合給の支払い義務等が争われた関連事件である国際自動車(第2・歩合給等)事件(東京地裁 平28.4.21判決 労判1141号25ページ、WEB労政時報「弁護士が精選! 重要労働判例 - 第119回」で紹介)においては、本件規定のよ

うな歩合給の定め方も合理性があり、また、割増賃金の計算方法が明確に示されているY社賃金規則によれば、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を判別することもできるから、Y社賃金規則により、歩合給に対応する法定の割増賃金以上の金額が支払われることになると認めることができる等として、Y社の未払い歩合給の支払い義務は否定されている。

6 実務に与える影響

一見ただけでは主たる問題点が分かりにくい本件に対する理解の一助になればと思い、筆者の考察を示した。ただし、最高裁は、本件賃金規則における賃金の定め方につき、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ができるか否か、また、そのような判別をすることができる場合に、本件賃金規則に基づいて割増賃金として支払われた金額が労基法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について審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻していることに留意されたい。

そのため、本件のような歩合給の算定方式を定めた場合、別途割増賃金の支払い義務を負うか否か等については、結局のところ、本件最高裁判決からだけでは明らかではなく、原審の判断を待たざるを得ない。

なお、歩合給の算定方式が適法といえるか否かについて、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ができるか否かという判断基準は、これまでの判例(前出高知県観光事件)においても指摘されており、今回の最高裁判決でも再度指摘されている以上、基本となる判断基準として押さえておくべきことは言うまでもない。