

「質の高い教師の確保のための教職の魅力向上に向けた環境の在り方等に関する調査研究会」補足説明資料

## 第3回研究会説明資料3頁における下記の記述についての補足説明

労働基準法の割増賃金規制の下では、正規の労働時間（「所定労働時間」）の内外を通じた労働の対価という形で賃金を定めることには一定の制約がある。

筑波大学ビジネスサイエンス系教授  
川田琢之

1

- 前頁に示した記述は、以下に挙げる最高裁判決等により、裁判実務上確立しているといつてよい考え方に依拠したもの。
  - 高知県観光事件・最高裁第二小法廷平成6年6月13日判決(判例時報1502号149頁)
  - テックジャパン事件・最高裁第一小法廷平成24年3月8日判決(判例時報2160号135頁)
  - 国際自動車事件・最高裁第三小法廷平成29年2月28日判決(判例時報2335号90頁)
  - 医療法人社団康心会事件・最高裁第二小法廷平成29年7月7日判決(判例時報2351号83頁)
  - 日本ケミカル事件・最高裁第一小法廷平成30年7月19日判決(判例時報2411号124頁)
  - 国際自動車(差戻後上告)事件・最高裁第一小法廷令和2年3月30日判決(最高裁判所民事判例集(民集)74巻3号549頁)

⇒ その内容は、次頁以下のように要約できる。

- ◆ 労働基準法が、その37条(及び関連する政令、厚生労働省令)で定める時間外労働等に対する使用者の割増賃金支払義務は、(概略としては、)時間外労働等の割増賃金の対象となる労働について、当該労働1時間当たりの割増賃金額に、労働者が行った時間外労働等の時間数を乗じることで使用者が支払うべき割増賃金額(以下において「労基法所定の方法で計算した割増賃金額」という)を算出するというもの。

※ ここでは、上述の「労基法所定の方法で計算した割増賃金額」の算定方法の詳細には立ち入らないが、「労基法所定の方法で計算した割増賃金額」を算定する際には、問題となる労働者の賃金のうち、通常の労働時間(基本的には正規の労働時間である「所定労働時間」)の労働に対する賃金額がいくらであるのかを明らかにしておく必要があるという点が、以下の説明との関係で重要なポイントとなる。

- ◆ 「労基法所定の方法で計算した割増賃金額」は、割増賃金についての労働条件の最低基準であり(労基法1条2項、13条参照)、労働者と使用者が、労働契約でこれを上回る金額の割増賃金を支払う旨を定めることは許容される。



- ♠ 時間外労働の有無や時間数に関わらず一定の金額の割増賃金を支払う扱い(「定額残業代」「固定残業代」)など、労基法所定の方法とは異なる方法で割増賃金額を定め、支払う扱いは、それによって「労基法所定の方法で計算した割増賃金額」以上の額の割増賃金が支払われている限りにおいて、労基法に照らし合法的な割増賃金の定め方・支払い方として許容される。

※ 労働契約の定めに基づく割増賃金の額が「労基法所定の方法で計算した割増賃金額」に達していない場合には、不足する額を追加で支払わなければならない。

- ◆ 前頁の♠に記載したように、労基法所定の方法とは異なる方法で割増賃金額を定め、支払うやり方が労基法に照らし合法的な割増賃金の定め方・支払い方と認められるかの判断に際しては、当該方法の下での割増賃金額と、「労基法所定の方法で計算した割増賃金額」を比較することになる。



- ♣ このような比較が可能になるための前提(通常の労働時間の労働に対して支払われる賃金の額を元にして「労基法所定の方法で算出した割増賃金額」を算出し、それと割増賃金に当たる部分の金額とを比較する作業を可能にするための前提)として、当該労働者の労働契約における賃金の定めについて、通常の労働時間の労働に対する賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分が判別可能であることが必要とされる。

◆ 前頁の♣に記載した、通常の労働時間の労働に対する賃金と割増賃金との「判別可能性」を欠く場合には、使用者が労働契約の定めに基づいて(割増賃金も含めているつもりで)賃金を支払ったとしても、それでは労基法により支払いを義務付けられた割増賃金を支払ったものとは認められない。

⇒ この場合、労働契約の定めに基づく賃金支払いでは割増賃金の支払があったとは認められないとの前提の下で「労基法所定の方法で計算した割増賃金額」を算定し、算出された額の割増賃金を(労働契約の定めに基づく賃金に加えて)支払わなければならないことになる。

※ なお、労基法所定の方法とは異なる方法で割増賃金額を定めて支払うことが労基法に照らして合法的な割増賃金の定め方、支払い方といえるためには、上述した、労働契約における通常の労働時間の賃金と割増賃金との「判別可能性」のほか、労働契約上割増賃金に当たるとされる賃金が時間外労働等に対する対価の趣旨で支払われているものと認められるという、「対価性」も肯定される必要がある。

★ 以上によれば、労基法上の割増賃金規制の下で、労働者の賃金を、正規の労働時間（所定労働時間）の内外を通じた労働の対価に当たるものとし、時間外労働等に対する割増賃金も含むものとして当該賃金を支払う旨を労働契約で定めたとしても、当該労働契約における賃金は、通常の労働時間の内外を区別しない形で労働に対する対価として設定されているものであるから、「判別可能性」を欠くということになり、当該手当の支払いをもって労基法により支払いを義務付けられた割増賃金を支払ったものとは認められない（別途に「労基法所定の方法で計算した金額」の割増賃金を支払わなければならない）ことになる。

## 【参考：国際自動車（差戻後上告）事件最高裁判決からの抜粋】

「割増賃金の算定方法は、労働基準法37条等に具体的に定められているが、労働基準法37条は、労働基準法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付けるにとどまるものと解され、使用者が、労働契約に基づき、労働基準法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働基準法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、労働基準法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、労働契約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必要がある」。