

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第170回 イクヌーザ（組込型固定残業代の有効性）事件

イクヌーザ（組込型固定残業代の有効性）事件（東京地裁 平29.10.16判決）

月80時間の時間外労働に対する基本給組込型の固定残業代が有効と判断された事例

※本判決文を「[労働法ナビ](#)」でご覧いただけます ⇒[こちら](#)をクリック

掲載誌：労経速2335号19ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちら](#)をご覧ください

1 事案の概要

本件は、アクセサリーや貴金属製品等の企画、製造、販売等を営む被告（以下「Y」）に雇用され、平成27年5月31日付けで退職した原告（以下「X」）が、Yに対し基本給に組み込まれていた月80時間の時間外労働に対する固定残業代（入社時～平成26年4月支払い分までは8万8000円、平成26年5月以降は9万9400円）は無効である等と主張して、時間外労働および深夜労働に係る割増賃金205万194円およびこれに対する遅延損害金並びに付加金の支払いを求めた事案である。

〔1〕 本判決で認定された事実

概要は以下のとおり。

年月日	事 実
H26.1.6	XとYは、平成26年1月6日、以下内容の期間の定めのない雇用契約（以下「本件雇用契約」）を締結。 ①雇用形態 正社員 ②就業場所 (略) ③従事する業務 事業推進のためのアシスタント兼PRアシスタント業務 ④勤務時間 午前9時から午後6時まで（休憩時間 正午から午後1時まで） ⑤休日 土曜日・日曜日・祝祭日・夏季休暇・年末年始 ⑥賃金 23万円（平成26年4月16日以降は26万円） ⑦賃金支払時期 毎月15日締め当月25日払い
H27.5.31	Xは、平成27年5月31日、Yを退職。

〔2〕 主な争点

本稿では、本件の主たる争点である固定残業代の有効性について紹介する。

2 判断

【1】固定残業代の有効性 ― 明確区分性

（1）Xの主張

Xは、固定残業代の定めが有効とされるためには、その旨が雇用契約上、明確にされていなければならない、また、給与支給時にも固定残業代の額とその対象となる時間外労働時間数が明示されていなければならないところ、Xが受領した給与明細には、基本給に含まれる固定残業代の額およびその対象となる時間外労働時間数が記載されておらず、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外労働の割増賃金に当たる部分を判別することができないと主張した。

（2）裁判所の判断

裁判所は、固定残業代の定めが有効とされるための基準を独自に判示せず、Xの提示した基準に基づいた上で、①Yは本件雇用契約における基本給に80時間分の固定残業代（8万8000円ないし9万9400円）が含まれることについて、雇用契約書ないし年俸通知書で明示している上、②給与明細においても、時間外労働時間を明記し、③80時間を超える時間外労働については、時間外割増賃金を支払っているとして、基本給のうち通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外労働の割増賃金の部分とを明確に区別することができる、と判断した。

【2】固定残業代の有効性 ― 公序良俗違反

（1）Xの主張

Yは基本給に組み込まれる時間外労働時間数として1カ月80時間分を主張するところ、平成21年5月29日厚生労働省告示316号による改正後の平成10年12月28日労働省告示154号「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（以下「本件告示」）3条本文が定める限度時間（1カ月45時間）を大幅に超えるとともに、いわゆる過労死ラインとされる時間外労働時間数（1カ月80時間）に匹敵するものであるから、この固定残業代の定めは公序良俗に反し無効であると主張する。

（2）裁判所の判断

裁判所は、1カ月80時間の時間外労働が上記限度時間を大幅に超えるものであり、労働者の健康上の問題があるとしても、固定残業代の対象となる時間外労働の定めと実際の時間外労働時間数は常に一致するものではなく、固定残業代における時間外労働時間数の定めが1カ月80時間であることから直ちに当該固定残業代の定めが公序良俗に反すると解することはできないと判断した。

以上、上記【1】【2】により、裁判所はXの上記主張を退け、本件雇用契約における固定残業代の定めは有効と判断した。

3 実務上のポイント

【1】固定残業代の有効性要件

固定残業代が残業代の支払いとして有効と認められるか否かについて、①所定内賃金に当たる部分と残業代に当たる部分が明確に区分できること（「明確区分性」、高知県観光事件 最高裁二小 平6.6.13判決 労判653号12ページ、テックジャパン事件 最高裁一小 平24.3.8判決 労判1060号5ページ、国際自動車事件 最高裁三小 平29.2.28判決 労判1152号5ページ、医療法人Y事件 最高裁二小 平29.7.7判決 労判1168号49ページ）、および②実際に残業代に対する対価としての性質を有すること（「対価性」）が要件とされていることには、裁判例上ほぼ争いがない。

また、最高裁判例の中には、固定残業代の有効要件として、固定残業代制で設定した金額以上に、労働基準法（以下「労基法」）上の割増賃金が発生した場合に、差額を支給（精算）する旨の合意の存在を要求するものもある（小里機材事件 最高裁一小 昭

63.7.14判決 労判523号6ページ）。一方、国際自動車事件や医療法人Y事件といった近時の最高裁判例では明確区分性のみを明示的な有効要件と取り扱っており、また、精算実態は有効要件とならないとした下級審判例（泉レストラン事件 東京地裁 平29.9.26判決 労経速2333号23ページ）もある。

本件では、固定残業代の有効性要件について、裁判所が独自に判断基準を示すことはしなかったが、Xの提示した基準（明確区分性）に基づく形で事実認定をしている。この点、Xは固定残業代の有効性要件として精算合意または精算実態の存在を主張していないものの、裁判所は事実認定の中で80時間を超える時間外労働に対する時間外割増賃金の支払いを認定しており、精算実態が存在することを明確区分性を肯定する一要素として挙げている。精算合意または精算実態を有効要件として扱わない点で近時の最高裁判例の傾向に沿った判断といえるが、一方精算実態の存在を明確区分性の認定要素として扱う点において特殊性がある。

【2】組み込む時間外労働の長さと公序良俗違反

固定残業代として組み込む時間外労働が長いと公序良俗違反として無効と判断されるおそれがある。

本件では、80時間分の時間外労働の組み込みが公序良俗に反しないと判断されたものの、公序良俗違反の判断は事例ごとの総合考慮であり、80時間までであれば常に公序良俗に反しないと判断ではない点に留意すべきである。特に本件では、Yの「Xの業務は時間外労働を要するようなものではなく、所定労働時間内に業務を終了させることができるから、上記固定残業代の定めが公序良俗に反することはない」との主張に合わせる形で、「固定残業代の対象となる時間外労働数の定めと実際の時間外労働時間数は常に一致するものではな」と判断しているとも思われ、Xの業務の性質から導かれた事例判断と解するのが相当である。本件で判示されるとおり、1カ月80時間の時間外労働は本件告示の限度時間（45時間）を大幅に超えるものであるところ、80時間分の組み込みは実務上慎重にならざるを得ないと思われる。

固定残業代として組み込む時間外労働の限度について、本件告示の限度時間（45時間）にならい、45時間を限度とすることが望ましいとする見解（森・濱田松本法律事務所編『企業訴訟実務問題シリーズ 労働訴訟－解雇・残業代請求』〔中央経済社〕168ページ）がある一方、労基法37条1項ただし書きが月60時間を超える時間外労働に対して割増率を上げていることから、労基法は1カ月60時間までは時間外労働を許容していると解釈し、60時間を目安とすることも考えられるとする意見もある。以上から、実務上は原則45時間から60時間程度を上限の目安として、固定残業代として組み込む時間外労働の時間を検討することになるだろう。

なお、裁判例では、83時間分の組み込みを公序良俗違反として無効にした事例（穂波事件 岐阜地裁 平27.10.22判決 労判1127号29ページ）や、95時間分の組み込みを45時間分の限度で有効とした事例（ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件 札幌高裁 平24.10.19判決 労判1064号37ページ）等があるが、穂波事件で公序良俗違反となった83時間の組み込み分は、店舗営業時間外に発生する時間外労働に対応するものであり、83時間分に加え開店時間内の時間外労働が別途前提とされていたとの事情がある。また、ザ・ウインザー・ホテルズインターナショナル事件では、残業代の支払い実態から95時間分の固定残業代の合意の存在を否定し、実態としては無制限な定額時間外賃金に関する合意であったと認定した上で、このような無制限な定額時間外賃金に関する合意を45時間分の限度で有効としたものである。それぞれ個別具体的事情に基づく事例判断であり、実際の判断に当たっては個別の考慮が必要となる。

【著者紹介】

大川 信太郎 おおかわ しんたろう 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2015年東京大学法学部卒業、2016年弁護士登録。

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>

■裁判例と掲載誌

①本文中で引用した裁判例の表記方法は、次のとおり

事件名⁽¹⁾係属裁判所⁽²⁾法廷もしくは支部名⁽³⁾判決・決定言渡日⁽⁴⁾判決・決定の別⁽⁵⁾
掲載誌名および通巻番号⁽⁶⁾

(例)小倉電話局事件⁽¹⁾最高裁⁽²⁾三小⁽³⁾昭43.3.12⁽⁴⁾判決⁽⁵⁾民集22巻3号⁽⁶⁾

②裁判所名は、次のとおり略称した

最高裁 → 最高裁判所(後ろに続く「一小」「二小」「三小」および「大」とは、それぞれ第一・第二・第三の各小法廷、および大法廷における言い渡しであることを示す)

高裁 → 高等裁判所

地裁 → 地方裁判所(支部については、「〇〇地裁△△支部」のように続けて記載)

③掲載誌の略称は次のとおり(五十音順)

刑集:『最高裁判所刑事判例集』(最高裁判所)

判時:『判例時報』(判例時報社)

判タ:『判例タイムズ』(判例タイムズ社)

民集:『最高裁判所民事判例集』(最高裁判所)

労経速:『労働経済判例速報』(経団連)

労旬:『労働法律旬報』(労働旬報社)

労判:『労働判例』(産労総合研究所)

労民集:『労働関係民事裁判例集』(最高裁判所)