

—特集3—

注目判例

国際自動車事件 (最高裁一小 令2.3.30判決) の内容と実務に与える影響

高裁判決を取り消し、 歩合給から残業手当等を控除する賃金規則は 違法と判断

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訴訟の最高裁判決が令和2年3月30日に出された。最高裁は、賃金支払い方法は労働基準法37条の趣旨に沿うものとは言い難く、割増賃金が支払われたことにはならないと判示して、賃金支払い方法を適法とした高裁判決を破棄し、高裁に差し戻した。

今回は、前回の最高裁判決（最高裁三小 平29. 2.28判決。『労政時報』第3932号-17. 6.23に掲載）に引き続き、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)

2006年弁護士登録。東京弁護士会所属。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。上場企業の社外取締役および厚生労働省・技術審査委員会での委員や委員長も務める。著書として、『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』『労働新聞』『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。

ポイント

- ① 原判決（東京高裁 平30. 2.15判決）は、①基本給、歩合給(1)、歩合給(2)などが通常の労働時間の賃金に当たり、②割増金が労基法37条の定める割増賃金に当たるとした上で、Xらに支払われた割増金の額は、上記①を基礎として算定される割増賃金の額を下回らないことから、未払い賃金ではないとして、Xらの請求をいずれも棄却した
- ② 今回の最高裁の争点は、Y社の賃金規則の下で、割増金の支払いをもって労基法37条の定める割増賃金が支払われたといえるか否かである
- ③ 今回の最高裁判決では、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、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した。その上で、Y社の賃金規則では割増賃金の支払いが定められているものの、元来は歩合給として支払うことが予定されている賃金を、一部について、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し、実際には割増賃金が支払われたとはいえないと判断した

参考

■ 労働側の主張

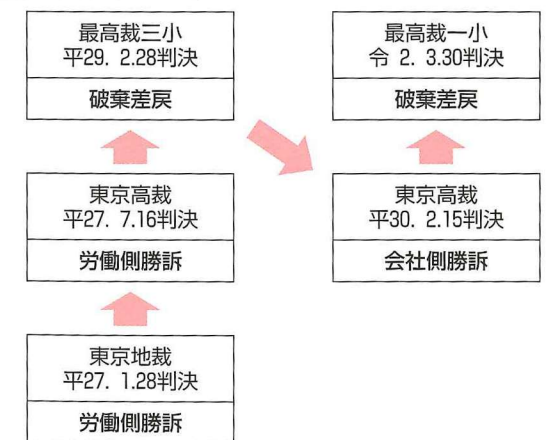
- 本件賃金規則によれば、歩合給は、実際に発生した歩合の額から、残業手当等の割増賃金と交通費（通勤手当）を差し引いて支給されることになるから、乗務員がいくら時間外労働等を行っても、賃金総額が変わらず、割増賃金が支払われないのと同じ結果になる
- 労基法は、本件賃金規則のように歩合給から割増賃金を差し引くということを想定しておらず、本件賃金規則は、労基法37条の趣旨を没却し、同条による法規制を潜脱するものであって、同条に違反する。また、本件賃金規則の定めは、公序良俗（民法90条）に反し無効である

■ 会社側の主張

- 歩合給とは別に、残業手当、深夜手当、公出手当を支払っているため、労基法37条が問題となる余地はなく、一般条項としての民法90条が問題となるにすぎない。乗務員の上げた揚高を会社と乗務員との間でどのように配分するのは、使用者が、その裁量により決定すべき事項である。本件賃金規則は、使用者の有する裁量の範囲内で定められたものであり、その内容は合理的で、手続的にも合理性があり、公序良俗に反するものではない

- 乗務員は、実質的には個人事業主であり、終業時刻後に仕事を続けるか否かは原則として乗務員の判断に任されている体制において、対象額A（乗務員の上げた揚高を基礎として算出した額）から割増金を控除しなければ、単に長時間労働するだけで賃金が増加することになるため、時間外労働の助長につながり、乗務員の健康を害する危険が高まる。これを防止し、効率的営業をかなえるために賃金面での工夫をすることは、タクシー事業者としての責務ともいえる。本件賃金規則は、時間外労働等を抑制することを目的としており、労基法37条の趣旨に反するものではない

■ これまでの経緯



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、平成22年2月～同24年2月までの2年間勤務していたXらがY社に対し、未払い賃金等の支払いを求めた事案である。Y社の賃金規則（以下、本件賃金規則）は、Xらの賃金について、基本給、服務手当、歩合給(1)、歩合給(2)、割増金（深夜手当・残業手当・公出手当〔所定乗務日数を超える出勤をした場合に支給される手当〕）等を定めていた[図表1]。

このうち主として問題となったのが、歩合給(1)の算出方法である。歩合給(1)は、以下のように売上高（揚高）を基に算出する「対象額A」から割増金および交通費を差し引いた額となっていた。

$$\text{歩合給(1)} = \text{対象額A} - (\text{割増金} + \text{交通費})$$

対象額Aという言い回しが分かりにくいのが、要はタクシー乗務員の売上高（揚高）を基礎として算出した額である（[図表1]の[注1]を参照）。割増金は深夜手当、残業手当、公出手当といった残業代等から成る（[図表1]の「歩合給(1)の割増金」）。割増金は、深夜労働、残業および休日労働の各時間数に応じて支払われる一方で、その金額

図表1 Y社の賃金規則の概要

（平成22年4月に改定されたもの。なお、改定前の内容は省略している）

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乗務しないことに従業員に責任がない場合：1時間当たり1200円 ②乗務しないことに従業員に責任がある場合：1時間当たり1000円	
割増金	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 ^[注1] ÷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 ^[注1] ÷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 ^[注1] ÷総労働時間)×0.35×休日労働時間
歩合給(1)	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}	
歩合給(2)	(所定内税抜揚高-34万1000円)×0.05	

[注] 1. 対象額A = (所定内税抜揚高 - 所定内基礎控除額^[※1]) × 0.53 + (公出税抜揚高 - 公出基礎控除額^[※2]) × 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とする。

※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とする。

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

は、歩合給(1)の算定に当たり対象額Aから控除される額としても用いられる。

[2] 本件の争点

本件の実質的な争点は、歩合給(1)の算定に当たり、割増金（深夜手当、残業手当および公出手当）を差し引くことができるか否かである。具体的に説明すると、次のようになる。[図表2]を見てもらいたい。

歩合給(1)の計算において、対象額Aから割増金等を差し引くと、残業等をするによって残業代等は発生するものの、それに応じて歩合給(1)の額が減ることになる。

要は、残業代等の支給は予定されているが、その支給によって歩合給(1)が減額される仕組みが問題となった事件である。

Y社は、対象額Aから割増金および交通費を控除した金額がマイナスになる場合、歩合給(1)の支給額を0円とする取り扱いをしていた。実際に、Xらに支払われた賃金について、対象額Aが控除額を下回り、歩合給(1)の支給額が0円とされたこ

ともあった。歩合給(1)といった賃金が予定されているものの、売上高（揚高）が変わらない中、残業等が続けば、歩合給(1)の支給自体がなくなってしまう仕組みである。

本件は、このような仕組みが、残業等について使用者に割増賃金の支払いを義務づけた労働基準法（以下、労基法）37条の趣旨に反する等と主張され、争われた事件である。

2 これまでの経緯

本件は長年の月日をかけて争われた。[図表3]にその経緯をまとめた。平成27年に1審判決（東京地裁 平27. 1.28判決 労判1114号35ページ）がなされ、タクシー乗務員であったXらが勝訴した。同年の2審（東京高裁 平27. 7.16判決 労判1132号82ページ）でもXらが勝訴した。しかし、平成29年に最高裁においてY社の敗訴部分が破棄され、2審に差し戻された（最高裁三小 平29. 2.28判決 労判1152号5ページ。『労政時報』第3932号-17. 6.23で解説を掲載）。

図表2 Y社における歩合給(1)と割増金等の関係

売上高に基づく対象額A = 20万円

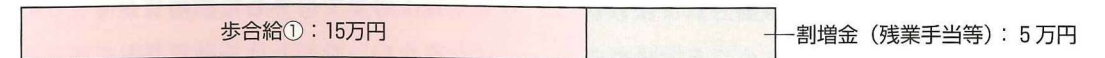
$$\text{歩合給(1)} = \text{対象額A} - (\text{割増金} + \text{交通費})$$

※なお、計算を簡便にするため、交通費は0円と仮定する。

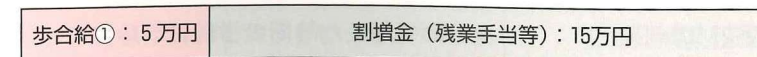
① 残業等なし（割増金：残業手当等0円）



② 残業等あり（割増金：残業手当等5万円）



③ 残業等あり（割増金：残業手当等15万円）



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

図表3 本件の経緯

判決年月日	結論	主な理由
東京地裁 平成27年1月28日	Xらの請求一部認容	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
東京高裁 平成27年7月16日	1審の結論を維持	1審と同様
最高裁三小 平成29年2月28日	控訴審へ差戻	公序良俗に反し、無効ではない。通常の労働時間の賃金と割増賃金との判別の可否や労基法37条等により算定された額を下回らないか否かを判断すべき
東京高裁 平成30年2月15日	Xらの請求を棄却	明確区分性を認めることができ、下回ることもないため、未払い賃金はない
最高裁一小 令和2年3月30日	控訴審へ差戻	通常の労働時間の賃金と割増賃金とを判別できず、労基法37条の定める割増賃金が支払われたとはいえない

差し戻された2審では、今度は、タクシー会社であるY社が勝訴した（東京高裁 平30. 2.15判決 労判1173号34ページ）。それに対し原告は、今回の最高裁判決に至った（最高裁一小 令2. 3.30判決）。今回の最高裁判決では、Y社が勝訴となった2審（原審）の判決を破棄し、また原審へ差し戻した。

このように、タクシー乗務員であったXらの地裁、高裁での勝訴の流れを前回の最高裁が止め、高裁に差し戻した結果、その高裁ではY社が勝訴となった。しかし、そこで終わらずに再度原告は、今回の最高裁ではY社が勝訴となった高裁判決を破棄し、また高裁に差し戻したといった経緯がある事件である。そこで、まずはこれまでの判旨のポイントを振り返る。

なお、これから解説する各判決等で「割増金」といった用語が使われている場合、それは、本件賃金規則における「割増金」を意味する。労基法37条に基づく「割増賃金」とは区別されて使われている点に留意されたい。

[1] 1審（東京地裁 平27. 1.28判決）の判断

1審は、本件賃金規則によれば、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、揚高が同じである限り、時間外労働等をしてい

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全く同じになるのであるから、歩合給(1)（以下、本件規定）は、労基法37条の規制を潜脱（編注：禁止されている手段以外の方法を用いることで、意図的に法の規制を免れること）するものと言わざるを得ないとした。

その上で、本件規定のうち、歩合給の計算に当たり対象額Aから割増金に見合う額を控除している部分は、労基法37条の趣旨に反し、ひいては公序良俗に反するものとして、民法90条により無効であると判示した。

■ 労基法37条（時間外、休日及び深夜の割増賃金）
1項
使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

[2] 2審（東京高裁 平27. 7.16判決）の判断

2審も、1審判決と同様に、割増金と交通費の合計額が対象額Aを上回る場合を別として、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、労基法37条の規制を潜脱する旨判示した。その上で、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とした。

[3] 前回の最高裁（最高裁三小 平29. 2.28判決）の判断

このようなXらの勝訴の流れに対し、平成29年の最高裁判決は、2審（原審）の判断は是認することはできないとして、Y社の敗訴部分を破棄し原審に差し戻した。その理由は次のとおりである。

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条ならびに政令および厚生労働省令（以下、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、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。

しかるところ、原審は、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、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、上記の点について審理を尽くさなかった違法があると言わざるを得ない。

[4] 1審・2審と最高裁の違い

1審・2審は、歩合給の計算において、売上高を基に計算された対象額Aから残業代等を差し引くといった仕組みそのものが、残業代等の支払いを強制することで残業等を抑制しようとする労基法37条の趣旨に反するため、当然に無効になるとした。残業代等の支払いによって歩合給といった賃金を削っていく仕組みそのものが、残業代等の支払い強制によって残業等を抑制しようとする労基法37条の趣旨を没却し潜脱するといった考え方

であろう。

一方、前回の最高裁は、労基法37条は残業代等の計算方法は規定しているものの、残業代等計算の基礎となる「通常の労働時間の賃金」をどのように定めるべきかまでは特に規定しないとする。それゆえ、売上高を基に計算された金額から残業代等を差し引いたものを通常の労働時間の賃金とした規定が、同条の趣旨に当然に反し無効であるとまではいえないとした。

とはいえ、本件の対象額Aから残業代等を差し引く規定について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と、労基法37条の割増賃金に当たる部分とを判別できるか否か等の審理が尽くされていないとして、原審に差し戻したのである。

[5]原審(差し戻された2番〔東京高裁 平30. 2.15判決〕)の判断

差し戻された2番は、次のように判断し、タクシー乗務員であったXらの請求をいずれも棄却し、Y社を勝訴させた。

基本給、服務手当、歩合給(1)および歩合給(2)が通常の労働時間の賃金に当たる部分となり、割増金を構成する深夜手当、残業手当(法内時間外労働の部分を除く)および公出手当(法定外休日労働の部分を除く)が労基法37条の定める割増賃金に当たる部分に該当することになるから、本件賃金規則においては、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が明確に区分されて定められているといえることができる。

そして、本件賃金規則において割増賃金として支払われた金額(割増金の額)は、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金額を下回らないから、Xらに支払われるべき未払い賃金があるとは認められないとした。

3 今回の最高裁判決(最高裁一小令2. 3.30判決)のポイント

これに対して、最高裁は、原審の判断を是認することはできないとして、Y社が勝訴した原判決を破棄した。その上で、Y社がXらに対して支払うべき未払い賃金の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した。

結論は、Y社のXらに対する割増金の支払いにより、労基法37条の定める割増賃金が支払われたということではできないとした。そのポイントは、次のとおりである。

[1]労基法37条の趣旨等

今回の最高裁判決は、労基法37条の趣旨についても言及しており、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とした。

ただし、労基法37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る旨判示している。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とした。

[2]割増賃金を支払ったか否かの判断

他方、労基法37条の定める割増賃金を支払ったか否かを判断するための前提として、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できることが必要であるとした。

この判別ができるというためには、当該手当が

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が必要である。

その判断は、当該労働契約に係る契約書等の記載内容のほか諸般の事情を考慮すべきであり、その際、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している。

[3]労基法37条の趣旨に沿わない

割増金の額がそのまま歩合給(1)の減額につながるといふ仕組みは、揚高を得るに当たり生ずる割増賃金をその経費と見た上で、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言い難いとする。

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になる。

そうすると、出来高払制の賃金部分につき通常の労働時間の賃金に当たる部分はなく、すべ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看做されるべきではないとした。

[4]通常賃金が割増賃金を判別できない

本件賃金規則の定める仕組みは、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とした(このことは、歩合給対応部分の割増金のほか、同じく対象額Aから控除される基本給対応部分の割増金についても同様である)。

そうすると、本件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

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)として支払われるべき部分を相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。

そして、割増金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当たるかは明らかでないから、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。

[5]結論

したがって、Y社のXらに対する割増金の支払いにより、労基法37条の定める割増賃金が支払われたということではできない。そうすると、本件においては、対象額Aから控除された割増金は、割増賃金に当たらず、通常の労働時間の賃金に当たるものとして、労基法37条等に定められた方法によりXらに支払われるべき割増賃金の額を算定すべきである。

4 実務に与える影響

[1]なぜ問題が生じたのか

本件賃金規則を見ると、以下のように基本給を基にした残業手当や深夜手当等の支給が予定されている([図表1]の残業手当①、深夜手当①、公出手当のうち法定休日労働分①等)。

■ 残業手当①	$\{(基本給 + 服務手当) \div (出勤日数 \times 15.5時間)\} \times 1.25 \times 残業時間$
■ 深夜手当①	$\{(基本給 + 服務手当) \div (出勤日数 \times 15.5時間)\} \times 0.25 \times 深夜労働時間$
■ 公出手当のうち法定休日労働分①	$\{(基本給 + 服務手当) \div (出勤日数 \times 15.5時間)\} \times 0.35 \times 休日労働時間$

加えて、次のように歩合給(1)の計算の基礎となる「対象額A」を基にした残業手当や深夜手当等の支給も予定されているのである（[図表1]の残業手当②、深夜手当②、公出手当のうち法定休日労働分②等）。

- 残業手当②
(対象額A ÷ 総労働時間) × 0.25 × 残業時間
- 深夜手当②
(対象額A ÷ 総労働時間) × 0.25 × 深夜労働時間
- 公出手当のうち法定休日労働分②
(対象額A ÷ 総労働時間) × 0.35 × 休日労働時間

このように本件は、基本給のみならず歩合給の計算の基礎となる対象額Aに対する残業手当等の支給が予定されていることに留意されたい。このような残業手当すら支給が予定されていない事件ではない。

対象額Aは売上高を基礎に算出された金額であって、対象額Aに対する残業手当等を支給している以上、全体として残業代等を適正に支給しているといった認識に陥りやすかったのではないだろうか。その上で、歩合給(1)を通常の労働時間の賃金として正確に捉えずに、その算出方法を会社が自由に設計しても問題がないと考えてしまうと、本件のような問題が起こり得る。

例えば、ある会社で基本給に対し残業代を支払い、歩合給に対しても残業代を支払っていたとする。一方、歩合給は成果主義的な要素が強く、その生産性を意識し始めると、成果に対する残業時間を意識しかねない。その結果、残業時間が増えていった場合、その残業代は別途支給している以上、歩合給からは残業代を差し引くといった考え方が出てくるのではないだろうか。

一方、歩合給(1)も通常の労働時間の賃金であることを正確に理解すると、その仕組みの不自然さが浮き彫りになる。歩合給(1)も月給等の基本給と同様の賃金であるにもかかわらず、以下のように、

その計算において、残業手当等を割増金として差し引くことになってしまうからである。これにより、残業手当等の割増金の支給が、賃金である歩合給(1)を削っていくことになる。

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}

そうすると、今回の最高裁判決が指摘するように、割増金は、通常の労働時間の賃金である歩合給(1)も相当程度含むことになると解さざるを得ず、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できないことになる。

基本給とそれに対する残業代で大まかに例えると、残業をすることによってその残業代は支払われるものの、基本給からその残業代が差し引かれるようなものであろう。これでは、基本給から差し引かれる残業代に基本給の相当部分も含まれていると言わざるを得ず、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。

[2]歩合給も賃金

このように、本件は、基本給に対する残業手当等だけではなく、売上高を基に算出される対象額Aに対する残業手当等の支給が予定される一方で、これらの支給によって歩合給が減額される仕組みが問題となった事件である。

実務においても、月給等の基本給やその残業代に対する意識は高まっているが、出来高払制といった歩合給については、通常の労働時間の賃金として正確に取り扱っていないケースがまだ散見される。

基本給やそれに対する残業代をしっかり支払っておけば、歩合給やそれに対する残業代の内容は自由に設計しても問題にならないというわけではない。今回の最高裁判決は、歩合給も通常の労働

時間の賃金として正確に取り扱われているか否かを確認する契機となる判決といえよう。

そもそも、出来高払制その他の請負制によって定められた賃金（歩合給）も月給等の基本給と同様に時間外等の割増賃金の基礎となる賃金に該当する（労基法施行規則19条1項6号）。すなわち、歩合給についても労基法37条に基づく割増賃金が発生することに留意されたい。

歩合給の算定期間によって計算された歩合給の総額を、当該算定期間における総労働時間数で除した金額が、残業等の割増賃金算定の基礎となる。

なお、出来高払制その他の請負制によって賃金が定められている場合については、時間外、休日または深夜の労働に対する時間当たり賃金、すなわち1.0に該当する部分は、既に基礎となった賃金総額の中にも含まれているのであるから、加給すべき賃金額は計算額の2割5分（1カ月60時間を超える時間外労働については5割、休日については3割5分）以上をもって足りる（厚生労働省労働基準局編『平成22年版 労働基準法・上』労働法コンメンタール③ [労務行政] 518ページ）。すなわち、歩合給に関する時間外労働の割増賃金は125%ではなく、25%で計算することになる。

■労基法施行規則19条1項
法第37条第1項の規定による通常の労働時間又は通常の労働日の賃金の計算額は、次の各号の金額に法第33条若しくは法第36条第1項の規定によって延長した労働時間数若しくは休日の労働時間数又は午後10時から午前5時（厚生労働大臣が必要であると認める場合には、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時）までの労働時間数を乗じた金額とする。

■同条1項6号
出来高払制その他の請負制によって定められた賃金については、その賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間、以下同じ）において出来高払制その他の請負制によって計算された賃金の総額を当該賃金算定期間における、総労働時間数で除した金額

5 まとめ

出来高払制といった歩合給を支給する場合、歩合給も通常の労働時間の賃金であることを前提に割増賃金を支給する必要がある。月給等の基本給に対する割増賃金を支給しているからといって、歩合給やそれに対する割増賃金の内容を自由に設計しても問題が生じないというものではない。このことが、今回の最高裁判決で明確に示された。

歩合給についても、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必要がある。シンプルに考えれば、歩合給そのものは通常の労働時間の賃金に当たるため、それに対して割増賃金を支給するといった仕組みとなろう。

出来高払制といった歩合給を支給している会社は、歩合給について、①通常の労働時間の賃金として取り扱いが正確に行われ、それに対して労基法37条の定める割増賃金が支給されているか否か、②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、念のため確認しておいたほうがよいであろう。