WEB 労政時報

第119回　国際自動車（第2・歩合給等）（歩合給の算出過程で残業手当等相当額を控除することの適法性）事件

国際自動車（第2・歩合給等）（歩合給の算出過程で残業手当等相当額を控除することの適法性）事件（東京地裁　平28.4.21判決）
時間外・休日・深夜労働による「割増金」に相当する額を算定基礎額から控除して歩合給を算出する賃金規則の定めが、労働基準法37条および公序良俗に反せず、有効であるとされた例 **掲載誌**：労判1141号25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

原告X1～X13（以下「Xら」）は、一般乗用旅客自動車運送事業等を営むY社の従業員であり、タクシー運転手である。Y社の賃金規則には、歩合給の算出過程において、時間外労働、休日労働および深夜労働による「割増金」および交通費を差し引く旨の規定が存在するところ、Xらは、この賃金規則の定めは労働基準法37条の趣旨に反し、また公序良俗に反して無効であると主張して、Yに対し、本来支払われるべき歩合給と実際に支払われた歩合給の差額およびこれに対する遅延損害金ならびに付加金の支払いを請求した。

［1］本判決で認定された事実

Y社タクシー乗務員賃金規則（以下「賃金規則」）によれば、本採用されてタクシー乗務員として就業する従業員の賃金は、以下のとおりとされている。

賃金の内訳	計算方法
基本給	1乗務（15時間30分）当たり1万2500円
服務手当	（i）タクシーに乗務しないことにつき従業員に責任のない場合 1時間につき1200円 （ii）タクシーに乗務しないことにつき従業員に責任のある場合 1時間につき1000円
交通費	交通機関を利用して通勤する者に対し、非課税限度額の範囲内で実費支給する。
深夜手当	$\frac{\text{基本給＋服務手当}}{\text{出勤日数}\times 15.5\text{ 時間}}\times 0.25\times\text{深夜労働時間}+\frac{\text{対象額 A}}{\text{総労働時間}}\times\text{深夜労働時間}$
残業手当	$\frac{\text{基本給＋服務手当}}{\text{出勤日数}\times 15.5\text{ 時間}}\times 1.25\times\text{残業時間}+\frac{\text{対象額 A}}{\text{総労働時間}}\times 0.25\times\text{残業時間}$
公出手当	（ｉ）法定外休日労働分

	$\frac{基本給+服務手当}{出勤日数\times15.5時間}\times0.25\times休日労働時間+\frac{対象額A}{総労働時間}\times0.25\times休日労働時間$ （ⅱ）法定休日労働分 $\frac{基本給+服務手当}{出勤日数\times15.5時間}\times0.35\times休日労働時間+\frac{対象額A}{総労働時間}\times0.35\times休日労働時間$
歩合給（1）	対象額A－｛割増金（深夜手当・残業手当・公出手当の合計）＋交通費×出勤日数｝

「対象額A」は、以下の計算式により算出される。

対象額A＝｛（所定内揚高－所定内基礎控除額）×0.53｝＋｛（公出揚高－公出基礎控除額）×0.62｝

Y社は、上記歩合給（1）の算出過程において、対象額Aから「割増金」および交通費を控除した額がマイナスになる場合も、歩合給をゼロにするにとどめ、歩合給をマイナスとして、基本給等から差し引くという処理は行っていなかった。

［2］主な争点

本件では、①歩合給（1）の算出方法（以下「本件規定」）のうち、対象額Aから「割増金」および交通費を控除する部分の有効性、②付加金の支払いを命じることの可否が争点となった。本稿では①を取り上げる。

2　判断

［1］歩合給（1）の算出方法のうち割増金を控除する部分の有効性

（1）歩合給の性質

本判決は、歩合給は出来高払い賃金の一種であり、労働時間ではなく労働の成果に応じて額が変動する賃金であるとした上で、歩合給の定め方については、最低賃金法、出来高払い賃金について一定額の賃金を保障する労働基準法27条、累進歩合制度の廃止等を求める通達（平元.3.1 基発93）のほかに法令上または行政通達上の規制はされていないことを理由に、歩合給制の下で労働の成果の評価を踏まえた賃金の算出方式をどのように定めるかは、強行法規に違反しない限り、当事者の自由であるとの前提に立った。

（2）労働基準法37条の趣旨の潜脱の有無

もっとも、本件規定によれば、揚高が同じ場合、時間外労働等をしても、これによって発生した残業手当等に相当する額が歩合給の算定過程で控除され、支給総額は変わらないことになるから、このような定めが労働基準法37条の趣旨を潜脱（編注：禁止されている手段以外の手段を用いることで、意図的に法の規制を免れること）しないかが問題となる。

本判決は、労働基準法37条は、当事者間で合意された賃金を前提として、時間外労働等に対する賃金について所定の割増率を乗じた割増賃金を支払うべきことを定めた規定であるとして、同条が歩合給の算出方法について規制している規定ではないことをまず確認した。

そして、歩合給の算出方法については、歩合給が前述のとおり労働の成果に連動する賃金であり、揚高が同じであっても、残業手当等の経費が発生している場合には、経費が発生していない場合に比べて労働の成果は相対的に低くなるから、残業手当その他の経費に相当する金額を控除する方法で歩合給を算出するような方式について合意することを否定すべき理由はないとした。

そして、本件では対象額Aから割増金および交通費を控除した額がマイナスになる場合

も、歩合給をゼロにするに留めているから、合意された賃金に対する法定の割増賃金は支払われているとして、上記歩合給の算出方法を許容した。

（3）本件規定の合理性

本判決は、さらに進んで、本件規定のような歩合給の算出方法は、タクシー営業の特殊性に鑑み一定の積極的な意義を有していると述べる。すなわち、タクシー営業は使用者の指揮監督が及びにくく、また歩合制の下で時間外労働を行うインセンティブが存在することから、「労働時間ではなく、労働の成果に連動する賃金である歩合給の算定において、労働者側の時間外労働等を行うインセンティブを抑制するため、同じ揚高の場合に時間外労働等が少ないほど歩合給が高くなるような算出方法を定めることも、…長時間労働の防止による労働者の保護及び交通安全の確保のために合理性があ」ると述べた。

（4）歩合給（1）に基づく割増賃金が支払われていること

本件では、労働基準法施行規則19条1項6号によれば、Y社は歩合給（1）の総額を当該賃金算定期間における総時間数で除した金額に時間外労働等の時間数を乗じた金額を算定基礎として割増賃金を支払うべきところ、Y社賃金規則は、賃金算定期間における対象額Aの総額を当該期間における総労働時間で除した金額に時間外労働等の時間数を乗じた金額を割増賃金の算定基礎としている。

上記のとおり、対象額Aは歩合給（1）よりも常に高額となるから、Y社賃金規則の定めにより算出される金額は、労働基準法施行規則19条1項6号により算出される金額を下回らず、また、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ため、本判決は、歩合給（1）に対応する法定の割増賃金以上の金額が支払われていると認め、本件規定は有効であると判断した。

［2］歩合給（1）の算出方法のうち交通費を控除する部分の有効性

他方、本判決は、本件規定のうち歩合給の算出過程において交通費を控除すると定めている部分については、①残業手当等とは無関係であるから、労働基準法37条違反に抵触する余地はないこと、②Y社賃金規則上、交通費自体は必ず支給されるのであり、歩合給（1）の算出過程で交通費相当額が経費として差し引くことを禁止する法令上の制限もないこと、③交通費の支給を定めた規定と歩合給の算出方法を定めた規定はともにY社の賃金規則の規定であり、両者に優劣関係はないことを理由として、かかる算出方法も有効であると判断した。

3　実務上のポイント

［1］歩合給の算出過程で残業手当等相当額を控除することの適法性

（1）歩合給の算出方法

タクシー業界においては歩合制が一般的であり、Y社と同様の賃金制度を採用している例も少なからず存在するようである。このような歩合給の算出方法が労働基準法37条を潜脱するものでないかが争われたのが本件である。

本判決は、労働基準法37条が歩合給の定め方を規制するものではないことを前提に、長時間労働を行うインセンティブが働きやすいというタクシー業界の特殊性も加味して、上記のような歩合給の算定方法も合理性があると判断している。この判断を前提とすれば、歩合制でなくとも、例えば、功労報奨的な性質がより強い賞与の算定において残業手当分を差し引くような事例には、業界の特殊性にもよるものの、同様の算定方法が許容される余地はあると思われる。

もっとも、本件の関連事件である国際自動車（第1）事件（東京高裁　平27.7.16判決　労判1132号82ページ、東京地裁　平27.1.28判決　労判1114号35ページ）は、本判決とは異なり、本件規定の歩合給（1）の算出方法は、実質において残業手当等を支給していないのと同様であるから、規定のうち残業手当の控除を定めた部分は無効になると

判断しており、同様の事案でも判断が分かれている。

また、歩合給（1）の算出方法が時間外労働抑制のため合理性があるとの本判決の立論は、割増賃金の支払いを義務づけることで使用者に時間外労働を抑制させようとした労働基準法37条の建前とそぐわない側面があることは否定できない。

（2）固定残業代との関係

本判決は、本件の歩合給（1）の算出方法が適法であることの理由の一つとして、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ができることを挙げ、高知県観光事件判決（最高裁二小　平6.6.13判決　労判653号12ページ）と同様の考慮を示している。

歩合給の算出過程で残業代等を差し引く取り扱いは、残業時間数等にかかわらず総支給額が変わらないことになる点で固定残業代に類似する側面がある。本判決は、歩合給の算出過程で残業代等を控除する場合には、割増賃金部分が明確に区別できる仕組みにする必要性を示唆した点で実務上参考になる。

［2］歩合給の算出過程で交通費相当額を控除することの適法性

本判決は、歩合給の算出の際に交通費相当額を控除することは、労働基準法37条違反の余地はないため、適法であると判断している。国際自動車（第1）事件の第1審判決も適法との結論を採るが、その理由は、Y社賃金規則には交通費を実費支給する規定と歩合給の計算の際に交通費相当額を差し引く規定の双方が存在しており、前者の規定のみを取り上げて後者を無視することは相当でない、というものであり、本判決とは異なる理由づけを採っている。

本件は交通費の控除が問題となった事案ではあるが、歩合給の支給対象である従業員に支給する交通費以外の経費類についても、本判決ないし国際自動車（第1）事件の第1審判決と同様の立論で、歩合給の算出過程で有効に控除する余地はあると考えられる。

【著者紹介】
岩澤祐輔　いわさわ ゆうすけ　森・濱田松本法律事務所　弁護士
2013年　東京大学法学部卒業、2015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、「○○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)