



【210】

管理監督者に該当する労働者の深夜割増賃金請求権

ことぶき事件

最二小判平21・12・18

平成21年（受）440号、損害賠償請求本訴、同反訴事件

裁時1498号19頁、判時2068号159頁、判タ1316号129頁、労判1000号5頁

第一審：横浜地判平20・3・27労判1000号17頁

控訴審：東京高判平20・11・11労判1000号10頁

本件最高裁は、いわゆる管理監督者に該当する労働者が、深夜労働をした場合に深夜割増賃金を請求できるかどうかについて判断したものである。最高裁は、労働時間等に関する規定の適用除外について定める労基法41条2号によって、深夜割増賃金を規定する同法37条3項(現37条4項)の適用が除外されることはなく、管理監督者に該当する労働者であっても、同項に基づく深夜割増賃金を請求することができると判示した。

本判決は、管理監督者に該当する労働者に対しても深夜割増賃金に関する規定が適用されることを明らかにした初めての最高裁判決であり、これまでの行政解釈の立場を追認したうえで、判断の分かれていた法令解釈を統一したものとして大きな意義を有する。もっとも、一般に労働時間管理の及ばない管理監督者に対して、なぜ深夜割増賃金規制を適用すべきなのかという点について、本判決の理由づけからその本質的な理由は必ずしも明らかにならない。深夜労働の規制根拠について、より原理的な考察が求められているといえる。

◆——事実の概要

X（上告人・反訴被告・反訴被控訴人）は、理美容室を経営するY（被上告人・反訴原告・反訴控訴人）に平成8年に入社した者である。Xは、Yの総店長の地位にあり、店舗において理美容の業務に従事しつつ、5つの店舗の改善策や従業員の配置等について、Yの代表者に助言する立場にあった。

Xは、通常、午前10時（平日）あるいは午前9時（土日）に出勤し、午後7時半に退社していたが、顧客の都合により営業時間外にカットやパーマをすることもあった。Xは、理美容業務を終えた後、午後9時頃から月1回の店長会議に出席し、長いときには2時間に及ぶこともあった。Xの基本給は、平成16年3月までは月額43万4000円であり、同年4月以降月額39万0600円であった。その間、総店長としての職務内容に変化はなく、基本給以外に店長手当として月額3万円（他の店長の店長手当は月額1万円）が支給されていた。Xは、基本給が減額されるまで、店長手当を含めて他の店長の1.5倍程度の給与を得ていた。

Xは、Yを退社した際、Yの顧客カードを無断で持ち出し、他の店舗で理美容業務に従事するようになった。そこで、Yは、これらXの行為により損害

を受けたとして、不正競争防止法ないし不法行為に基づいて損害賠償を請求した。これに対し、Xは、Yに対し、Yにおける時間外割増賃金、深夜割増賃金等を求めて反訴した。

Xの反訴について、一審（横浜地判平20・3・27労判1000号17頁）は、理美容業は特殊技能を要する職業であって、理美容業に従事する従業員の給与には多少の勤務時間の増加があったとしても、それは勤務時間に含まれているものと認められること、Xの基本給は、他の従業員の1.5倍程度であること、店長手当として3万円が支給されていたことなどから、YがXに時間外手当を支払っていなかったとしても、これを不当とする特段の事情があったとまで認めることはできないとしてXの反訴請求を棄却した。

原審（東京高判平20・11・11労判1000号10頁）は、Xは労基法41条2号の「監督若しくは管理の地位にある者」（以下、「管理監督者」という）に該当するものと認めるのが相当であり、管理監督者に該当する労働者については、「労基法の労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用されないから（同条柱書）、…これらの規定が適用されることを前提とする…時間外賃金（深夜割増賃金を含む。）の支払請求は理由がない」としてXの反訴請求を棄却した。そこで、反訴部分についてXが上告したのが本件である。

●——判旨

原判決一部破棄・差戻し

1 「労基法における労働時間に関する規定の多くは、その長さに関する規制について定めており、同法37条1項は、使用者が労働時間を延長した場合においては、延長された時間の労働について所定の割増賃金を支払わなければならないことなどを規定している。他方、同条3項は、使用者が原則として午後10時から午前5時までの間において労働させた場合においては、その時間の労働について所定の割増賃金を支払わなければならない旨を規定するが、同項は、労働が1日のうちのどのような時間帯に行われるかに着目して深夜労働に関し一定の規制をする点で、労働時間に関する労基法中の他の規定とはその趣旨目的を異にすると解される。

また、労基法41条は、同法第4章、第6章及び第6章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、同条各号の一に該当する労働者については適用しないと、これに該当する労働者として、同条2号は管理監督者等を、同条1号は同法別表第1第6号（林業を除く。）又は第7号に掲げる事業に従事する者を定めている。一方、同法第6章中の規定であって年少者に係る深夜業の規制について定める61条をみると、同条4項は、上記各事業については同条1項ないし3項の深夜業の規制に関する規定を適用しない旨別途規定している。こうした定めは、同法41条にいう『労働時間、休憩及び休日に関する規定』には、深夜業の規制に関する規定は含まれていないことを前提とするものと解される。

以上によれば、労基法41条2号の規定によって同法37条3項の適用が除外されることはなく、管理監督者に該当する労働者は同項に基づく深夜割増賃金を請求することができるものと解するのが相当である。」

2 「もっとも、管理監督者に該当する労働者の所定賃金が労働協約、就業規則その他によって一定額の深夜割増賃金を含める趣旨で定められていることが明らかな場合には、その額の限度では当該労働者が深夜割増賃金の支払を受けることを認める必要はないところ、原審確定事実によれば、Xの給与は平成16年3月までは月額43万4000円、同年4月以降退社までは月額39万0600円であって、別途店長手当として月額3万円を支給されており、同16年3月ころまでの賃金は他の店長の1.5倍程度あったというのである。したがって、Xに対して支払われていたこれらの賃金の趣旨や労基法37条3項所定の方法に

より計算された深夜割増賃金の額について審理することなく、Xの深夜割増賃金請求権の有無について判断することはできないというべきである。」

●——研究

1 本判決の意義

本件は、いわゆる管理監督者に該当する労働者が、使用者に対して深夜割増賃金等を請求した事件である。本件の争点は、管理監督者に該当する労働者に深夜割増賃金に関する規定が適用されるかであり（判旨1）、それが肯定された場合には、深夜割増賃金を手当等に含めて支払うことの適否をどのように判断すべきか（判旨2）が問題となる。この点につき、原審判決は、管理監督者に該当する労働者については、「労基法の労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用されないから…時間外賃金（深夜割増賃金を含む。）の支払請求は理由がない」との判断を示している。

この問題について学説上の議論は乏しいが、裁判例では肯定例と否定例が混在する状況にある。本判決は、管理監督者に対して深夜割増賃金の規定が適用されることを認めた初めての最高裁判決であり、一般的な理由づけを展開している点においても、その先例的価値は大きいといえる¹⁾。

2 管理監督者と深夜割増賃金

(1) 判旨1は、管理監督者について定める労基法41条2号の規定によって、同法37条3項（現37条4項）の適用が除外されることはなく、管理監督者に該当する労働者は深夜割増賃金を請求することができるかと判断している。

現労基法37条4項は、午後10時から午前5時までの間において労働させた場合においては、通常の労働時間の賃金の計算額の2割5分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旨規定している。他方、労基法41条は、同法第4章、第6章及び第6章の2で定める「労働時間、休憩及び休日に関する規定」については、管理監督者等に対して適用しないと規定しており、この「労働時間、休憩及び休日に関する規定」に深夜割増賃金に関する規定が含まれるかどうか、条文からは必ずしも明らかにならない。

(2) この点につき行政解釈は、早くから労基法41条は深夜業に関する規定を排除していないとの見解を示している（昭23・10・14基発1506号参照）。具体的には、労基法41条は、同法第4章、第6章及び第6

章の2で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用除外としているものであり、深夜業の関係規定(37条の関係部分及び61条の規定)は適用が排除されるものではなく、したがって、労基法41条により労働時間等の適用除外を受ける者であっても、第37条に定める時間帯に労働させる場合は、深夜業の割増賃金を支払わなければならないと解している(昭63・3・14基発150号、平11・3・31基発168号)。

(3) これに対して、これまでの裁判例では解釈が分かれる。管理監督者に対する深夜割増賃金の適用を否定する裁判例があり、その理由づけとしては、労基法41条が深夜業に関する規定も含めてその適用を除外しているという理解に基づく(日本プレジデントクラブ事件・東京地判昭63・4・27労判517号18頁、バルシングオー事件・東京地判平9・1・28労判725号89頁)。また、自己の労働時間を自由に決定でき、深夜労働も含めた包括的な時間外手当が支給されていたことを考慮して、深夜割増賃金請求権が発生しないとする裁判例もある(徳洲会事件・大阪地判昭62・3・31労判497号65頁)。他方、近年の裁判例は、管理監督者であっても、深夜割増賃金の適用を肯定する傾向にあるが、前述の行政解釈と同様の見解に基づくもの(アクト事件・東京地判平18・8・7労判924号50頁)や特段の理由づけを示さないもの(姪浜タクシー事件・福岡地判平19・4・26労判948号41頁)があり、その理由づけは必ずしも定かではない。

このような裁判例のなか、本判決は、行政解釈の立場を追認し、判断の分かれていた法令解釈を統一したものと位置づけられる。また、一般的な理由づけを示した点においても、これまでの裁判例の流れをさらに一歩進めたものといえよう。

(4) 本判決が示す理由づけは、①深夜業に関する規定は時間の長さに関する規制ではなく、時間の位置に関する規制である点で、他の規定とはその趣旨目的を異にすること、②年少者の深夜業の規定である労基法61条4項が同条1項ないし3項の規定を適用しないと定めており、こうした定めは労基法41条にいう「労働時間、休憩及び休日に関する規定」には、深夜業に関する規定は含まれていないことを前提とすることの2点である。

まず、①については、労基法制定時の考え方を踏襲したものと考えられる。すなわち、従来から、深夜業に関する規定が労基法41条によって適用除外されない理由として、深夜業に関する規定は時の長さに関する規制ではなく、時の位置に関する規制であることに基礎づけられている²⁾。こうした解釈は、労基法制定時の立法資料にはみあたらないようであり、労基法制定及び施行に深く関わった寺本廣作氏

の解釈に由来していると考えられる。すなわち、同氏は労基法41条について、「法第37条の深夜割増に関する規定及び法第62条(筆者注:現61条)の規定による深夜業も本条の規定によっては除外されていない。深夜業に関する規定は時の長さを意味する時間に関する規定ではなく、時の位置を意味する時刻に関する規定である」と解している³⁾。

②については、年少者の深夜業について定める労基法61条4項の立法趣旨を確認する必要があるだろう。労基法61条4項は、同法41条が深夜業に関する規定(労基法61条)の適用を除外していない(その限りにおいて、例えば農業に従事する年少者には深夜業が認められない)ため、特に61条そのものにおいて深夜業禁止規定の年少者への適用除外を明示したものと理解されている⁴⁾。すなわち、労基法61条4項は、労基法41条にいう「労働時間、休憩及び休日に関する規定」に深夜業に関する規定が含まれていないことを前提として存在する規定であり、本判決はそれを理由づけとして援用したものと見える。

(5) このように、本判決の特徴は、労基法の沿革とその構造を重視した理由づけを行っている点にあり、結論としては妥当な判断であると考えられる。本判決は指摘していないが、労基法の構造という観点からは、変形労働時間制、事業場外労働、裁量労働制が適用される労働者についても、深夜割増賃金の規定が適用除外されておらず⁵⁾、この点も1つの理由づけになりうるであろう。

もっとも、上記の理由づけはいずれも間接的なものであることに留意すべきであろう。すなわち、①については、労働時間規制の性格が異なることを指摘するにとどまり、時の位置に関する規制と時の長さに関する規制とで深夜割増賃金について異なる取り扱いをする必要があることを説明したことにはならない。また、②についても、厳密には、労基法61条4項は、同法41条が同法61条を適用除外していないことを念頭において設けられた規定であって、同法37条を適用除外とすることの理由づけとしては、ある程度の距離があると思われる。

この点につき学説では、本判決の理由づけでは不十分であり、労基法41条の適用除外制度は、労働者の生命・健康の保護、あるいは「仕事と生活の調和」といった労働時間制度の要請を考へても、深夜割増賃金規定だけを例外扱いする合理的理由はないという批判もなされている⁶⁾。

こうした見解に應える意味においても、管理監督者等に該当する労働者であっても、なお深夜労働を抑制すべき本質的な理由を明らかにする必要があり、本判決はこの点において理論的に課題を残した

といえる。管理監督者の労働時間管理のあり方や深夜労働の規制手法も含めて、より原理的かつ具体的な考察が必要といえよう⁷⁾。

なお、一般には管理監督者については労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者から除外されているが(平13・4・6基発339号)、本判決の立場によれば、管理監督者に該当する労働者についても、深夜時間帯の労働時間を把握する必要があるということになる。この点につき解釈例規においても、管理監督者に該当する労働者についても深夜労働時間数を賃金台帳に記入するよう指導されたいとしており(昭23・2・3基発161号)、管理監督者に該当する労働者についても深夜労働時間の把握を求めている⁸⁾。

3 割増賃金と所定賃金

(1) 判旨2は、所定賃金が労働協約、就業規則その他によって一定額の深夜割増賃金を含める趣旨で定められていることが明らかな場合は、割増賃金の支払義務は生じないところ、その点が審理されていないとして原審に差し戻している。この判断部分についても本判決は行政解釈を追認したものといえる(昭63・3・14基発150号、平11・3・31基発168号)。

(2) 管理監督者に関する事件ではないが、最高裁は、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外・深夜の割増賃金に当たる部分とが判別し得ることが必要であると解している(高知県観光事件・最二小判平6・6・13判653号12頁、小里機材事件・最一小判昭63・7・14判523号6頁)。もっとも、毎月支給する給与の中に割増賃金に代えて一定額の手当を含めて支払う形式を採用すること自体は、労基法37条に違反するものではない(T製作所事件・甲府地都留支判平16・8・18労経速1879号27頁、日本アイティアイ事件・東京地判平9・7・28判724号30頁等)。

そして、深夜割増賃金の支払方法等の審査については、裁判例には次のような傾向が見出される。

第一に、定額の名目で支払われている場合には、それが割増賃金に対する対価であることが明確であり、またその金額も対価に見合うものであることが求められる(共立メンテナンス事件・大阪地判平8・10・2判706号45頁等)。その判断の際には賃金に関する契約当事者の認識や契約意思が考慮されており、深夜割増賃金も含めて賃金を支払う合意があったとしたもの(株式会社オーク事件・東京地判平10・7・27判748号91頁、千代田ビル管材事件・東京地判平18・7・26判923号25頁)、深夜労働の業務形態を当然の前提としていたことから、深夜割増賃金を含むという合意が不合理とはいえないとしたもの(大虎

運輸事件・大阪地判平18・6・15判924号72頁)がある。

第二に、割増賃金部分とそれ以外の賃金部分の区別が必ずしも明確とはいえない場合であっても、一般従業員の時給との対比から深夜割増賃金部分を計算することにより、割増賃金として法所定の額が支払われているか否かについて判定するものが現れている(前掲・T製作所事件)。また、割増賃金部分が明確に区分されていないケースにおいて、賃金額や勤務実態等を考慮して深夜割増賃金部分が所定賃金に含まれていると判断したものもある(クアトロ(ガソリンスタンド)事件・東京地判平17・11・11判908号37頁、藤ビルメンテナンス事件・東京地判平20・3・21判967号35頁)。

(3) 差戻審では、Xに支払われていた賃金の趣旨や当事者の合意等を考慮して、Xの給与もしくは店長手当に深夜割増賃金部分を含んでいると認められるか、労基法37条3項所定の方法等に基づいて深夜割増賃金の額を計算し、同条所定の額以上の割増賃金の支払いがなされていると認められるかなどが判断されることになろう。

- 1) 本判決の評釈として、林弘子・判時2087号(2010年)193頁、浅野高宏・法学セミナー増刊速報判例解説Vol. 8(2011年)331頁。
- 2) 東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法下巻』(有斐閣、2003年)758頁、東京大学労働法研究会編『注釈労働時間法』(有斐閣、1990年)726頁。
- 3) 寺本廣作『労働基準法解説』(時事通信社、1948年〔復刊信山社、1998年〕)256頁、寺本廣作『改正労働基準法の解説』(時事通信社、1952年)317頁。
- 4) 有泉亨『労働基準法』(有斐閣、1963年)389頁、前掲・『注釈労働時間法』802頁。
- 5) 前掲・『注釈労働基準法下巻』636頁。
- 6) 島田陽一・土田道夫「ディアローグ：労働判例この1年の争点」日本労働研究雑誌604号(2010年)9頁(土田発言)。また小嶋典明「働き方の変容と労働法の行方」JILリサーチ19号(1994年)14頁以下も参照。
- 7) 深夜労働の実態とその弊害については、吉田美喜夫「深夜業の実態の変化と法規制の重要問題」労働法律旬報1741号(2011年)7頁。
- 8) 労働時間把握義務との関係については、安西愈『新しい労使関係のための労働時間・休日・休暇の法律実務〔全訂7版〕』(中央経済社、2010年)964頁以下参照。

(くにたけ・ひでお 小樽商科大学准教授)