

# 運送労働に係る労働時間規制の現状と課題

## ——労基法 37 条の割増賃金の問題を中心として

橋本 陽子

(学習院大学教授)

近年、運送業における労基法 37 条の割増賃金請求訴訟が増加しているといえる。本稿では、この問題に関する裁判例を整理することによって、運送労働に従事する運転手の労働時間規制の現状と課題を明らかにすることを試みる。運転手の賃金制度については、基本給以外に手当が多いこと、とくに日給や月給などの時間で計算する賃金とは別に歩合給が設けられており、その計算方法が複雑になっていることを指摘することができる。複雑化の一因として、労基法 37 条の時間外労働等の割増賃金の規制の存在を指摘できる。事業場外で働き、監督が及びにくい運転手については、出来高払いの賃金制度が馴染むところ、労基法 37 条に適合させるため、複雑な賃金支払方法が用いられている。そして、複雑な賃金制度の解釈をめぐる、紛争が多発している。時間外労働等の割増賃金は、労基法所定の計算方法ではなくても、①通常賃金（基礎賃金）と割増賃金の部分が明確に区分できること（判別可能性／判別要件）および②割増賃金の部分が、法所定の計算方法による割増賃金の額を下回らないことという 2 つの要件を満たせば、労基法 37 条に反しないと解されている。運送業では、実質的にオール歩合給といえる賃金制度が、判別要件を満たすかが争われ、近年、国際自動車事件、トールエクスプレスジャパン事件、熊本総合運輸事件等の重要判決が相次いでいる。本稿では、実質的にオール歩合給といえる賃金制度が否定されたわけではないが、判別要件を満たさないと判断される傾向にあるという一応の整理を行った。

### 目次

- I はじめに
- II 運転手の労働時間規制
- III 割増賃金の定め の 適法性
- IV まとめ

### I はじめに

運送業における拘束時間の規制が強化されることになり、ますます運転手不足が深刻になることが懸念される。人手不足の一方で、運転手、とくに長距離トラック運転手は、かつては高賃金の得られる職業であったが、最近では、そうとはいえ

なくなっている。拘束時間の規制が強化されることで、運転手の低賃金の問題がますます深刻になることが懸念される<sup>1)</sup>。本稿は、この問題に直接取り組むものではないが、低賃金化が一因となって、近年、運送業における労基法 37 条の割増賃金請求訴訟が増加しているのではないかと問題意識に基づき、この問題に関する裁判例を整理することによって、運送労働に従事する運転手の労働時間規制の現状と課題を明らかにすることを試みたい。

運転手の賃金制度については、基本給以外に手当が多いこと、とくに日給や月給などの時間で計算する賃金とは別に歩合給が設けられており、そ

の計算方法が複雑になっていることを指摘することができる。複雑化の一因として、労基法 37 条の時間外労働等の割増賃金の規制の存在を指摘できる。事業場外で働き、監督が及びにくい運転手については、出来高払いの賃金制度が馴染むところ、労基法 37 条に適合させるため、複雑な賃金支払方法が用いられている。そして、複雑な賃金制度の解釈をめぐって、紛争が多発している。本稿では、これらの裁判例の意義と課題について検討したい。

## II 運転手の労働時間規制

### 1 拘束時間と労働時間

運輸・郵便業は、脳・心臓疾患による労災支給決定件数がかつとも多い業種となっており（2022 年度では、56 件のうち死亡件数が 22 件）、働き方改革において、自動車運転の業種には年 960 時間の時間外労働の上限規制が適用されることとなった（労基法附則 140 条）。この規制の適用は、2024 年 3 月末まで猶予されていたが、2022 年 12 月に、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」<sup>2)</sup>が改正され、2024 年 4 月 1 日から適用されることとなった。これにより、1 年の拘束時間は、トラックでは、3516 時間から原則 3300 時間（最大 3400 時間）、バスでは、3380 時間から原則 3300 時間（最大 3400 時間）に減ることになる。タクシー（日勤）では、1 カ月の拘束時間が、299 時間から 288 時間に減ることになる。

拘束時間とは、労働時間、休憩時間その他使用者に拘束されている時間をいう<sup>3)</sup>。これに対して、使用者の拘束を受けない期間を休息期間という<sup>4)</sup>。トラックとバスについては、継続 11 時間以上の休息期間を与えるよう努めるものとし、9 時間を下回らないこととされた。

事業場外で勤務するため<sup>5)</sup>、労働時間の監督が及びにくく、また運転以外に待機時間が必然的に生じる運転手については、このように労働時間以外の時間も含めて、拘束時間を基準とすることは、拘束時間であれば、デジタルタコメーター等で機械的に把握しやすいため、有用であるといえ

る。しかし、あくまで告示による規制であるので、拘束時間を超えたことから直ちに労基法違反が認められるわけではない。労基法では、労働時間（労基法 32 条）か否かが重要である（労働時間でない時間は休憩時間または休息時間となる）。そして、ある時間が労働時間か否かという労働時間性の判断は、次に見るように、ケース・バイ・ケースに行われている。

### 2 待機時間の労働時間性

運転手については、まず、待機時間（非運転時間）の労働時間性が争われることが多い。

労基法 32 条の労働時間の定義は、「使用者の指揮命令下に置かれた時間」であり、待機時間が指揮命令下に置かれた時間といえるか否かは、労働からの解放が保障されたといえるかによって判断されることになる<sup>6)</sup>。待機時間中に役務提供の義務づけを負っていた場合には、労働からの解放が保障されていたとはいえないことになる。

裁判例では、待機時間中の労働時間性が肯定される裁判例の方が有力であるといえるが、否定例もある（なお、以下では、文末の裁判例リストに掲げた裁判例を番号で表記する）。

タクシー運転手については、客待ちの停車時間が 30 分を超える場合や乗客を乗せずに運転している場合<sup>7)</sup>であっても、労働時間性が肯定されている（〔28〕〔30〕〔32〕〔34〕〔37〕〔80〕〔81〕）。

これに対して、トラック運転手の待機時間については分かれている。サービスエリア等での滞在時間が労働時間か休憩かが争われることが多く、車両や積荷の管理保管上必要な監視等を免れなかったという理由で労働時間と認められる場合が多い（〔9〕〔39〕〔40〕〔41〕）。しかし、〔12〕では、運転席の後部での仮眠時間は労働時間ではないと判断され、〔69〕では、積荷が重い医療用精密機械であったことから、盗難の恐れはなく、会社も監視するよう指示はしていなかったことから、労働時間性が否定された。また、目的地での次の指示を待つ時間は労働時間ではないと判断されている（〔23〕）。

バス運転手の停車時間についても判断は分かれており、〔6〕では、観光バスの運転手について、

客の乗降の安全確認、車両の清掃、点検等の付随的作業に従事していたことが重視されて、労働時間性が肯定された。しかし、路線バスの運転手の折り返し地点での待機時間については判断が分かれている。〔56〕〔75〕では、市営バスの運転手が、終点の折り返し地点において、次の運転まで待機していた時間は、休憩時間であって、労働時間ではないと判断されたが、〔87〕では労働時間であると認められた。〔56〕〔75〕では、この時間が休憩時間であることが周知されており、顧客への対応を断ってもよいと言われていたことや運転手がバスを離れることもできたことが重視されているのに対し、〔87〕では、乗客対応の必要性があったことが重視されている。なお、〔75〕では、待機時間については、1時間当たり140円の手当が支給されていた。

交代運転手としてバスやトラックに乗っている時間についても判断は分かれており、肯定例（〔71〕）と否定例（〔21〕〔59〕）がある。〔71〕では、労働時間であることが前提とされたうえで、二人乗車時には、22時までは30分、深夜は1時間休憩していたと認定されている。

その他、待機した時間の一部を労働時間と判断した例もある。〔72〕では、運転以外は、運転日報の記載に基づき、点検業務5分、車内清掃5分などと限定的に労働時間性が認められた。

### 3 出庫前や帰庫後の時間の労働時間性

出庫前や入庫後の時間の労働時間性もしばしば争われている。個別の事案に応じて、事務作業や点検作業に従事するための時間として、各20分～1時間30分の労働時間が認められている（〔6〕〔28〕〔60〕〔65〕等）<sup>8)</sup>。

その他、運転を引き継ぐため、他の交通機関を利用して指定地まで赴く時間は労働時間と認められている（〔6〕）。

### 4 労働時間または休憩時間の認定方法

労働時間数の認定では、タコグラムやタイムカードの記録が重視されている（〔6〕〔18〕〔23〕〔33〕〔34〕〔35〕〔38〕〔39〕〔41〕〔48〕〔60〕〔85〕等）。〔85〕では、機械的に記録された「運行日報」

記載の始業・終業時刻が認定された。同判決は、原告の作成した「運行作業日報」について、「運行日報に記載されるデジタルタコメーターの記録を上回る信用性を認めることはできない」と判断されている。

事業場外の勤務であるため、休憩が実際に取得されていたのかが争われることが多いが、〔10〕では、タクシー運転手について、「就業規則所定の休憩時間には、真実休憩したものと推定する」と判断された。その他の事案では、休憩時間は約1時間と認定される場合が多い（〔6〕〔18〕〔23〕〔34〕〔38〕〔39〕〔41〕〔85〕）。しかし、タイムカードに基づき認定された始業から終業時刻までの間に、不就労時間が存在することを使用者が何ら具体的に主張立証していないことを理由に、すべて労働時間であると認めた裁判例もある（〔35〕）。

## 5 小 括

運転手の労働時間の監督は、拘束時間の上限を定めることで、行われている。これは、事業場を離れて働く運転手の業務の特殊性を考慮した規制であるが、1日8時間の法定労働時間と1時間（8時間を超えない場合には45分）の休憩時間の合計をかなり上回る時間が拘束時間として定められている。これは、長い待機時間が生じることを考慮したものと考えられるが、待機時間が当然に非労働時間となるわけではない。待機時間の労働時間性は、ケース・バイ・ケースに労働からの解放が保障されていたといえるかという観点から判断されている。労働時間については、年960時間の時間外労働の上限規制が及ぶ。また、法定労働時間を超える労働時間については、労基法37条に基づく割増賃金が支払われなければならない。労働時間か否かが決定的に重要であるが、判断はまちまちである。1時間に満たないような待機時間や、仮眠時間であっても、車内で仮眠する場合に、労働からの解放が保障されているといえるのか疑問である。このような時間を広く労働時間と認めたうえで、賃金請求権の問題は別に考える方が望ましいのではないだろうか。今後の立法的課題である。

次に、労基法37条の割増賃金請求権をめぐる

裁判例を見ていきたい。

### Ⅲ 割増賃金の定め の 適法性

#### 1 固定残業代の可否

労基法 37 条に基づき、使用者は、労働者に時間外・休日労働または深夜労働（午後 10 時から午前 5 時まで）をさせた場合には、割増賃金を支払わなければならない。割増率は、「通常の労働時間又は労働日の賃金」（労基法 37 条 1 項。以下、「通常賃金」または「基礎賃金」という）<sup>9)</sup> に対して、時間外労働と深夜労働の場合で 25% 以上、休日労働で 35% 以上である（割増賃金令）。ただし、時間外労働が 1 カ月に 60 時間を超えた場合には、当該部分についての割増率は 50% となる（労使協定により、50% の割増のうち 25% 分は有給休暇を付与することで代替が可能である）。

時間外労働と深夜労働が重複した場合や休日労働と深夜労働が重複した場合には、割増率は合算される。他方で、休日労働と時間外労働が重なる場合には、割増率は 35% のままである。

労基法 37 条の趣旨は、「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」ものであると解されている<sup>10)</sup>。

主に、割増賃金の計算を簡便化するため、割増賃金を、定額の手当等によって支払うことの可否がしばしば問題となっている。かかる固定残業代の可否については、判例法理によって、①通常賃金と割増賃金の部分が明確に区分できること（判別可能性／判別要件）<sup>11)</sup>、かつ②割増賃金の部分が、法所定の計算方法による割増賃金の額を下回らないことという 2 つの要件を満たせば、固定残業代の定めは労基法 37 条に反しないと考えられている<sup>12)</sup>。

日本ケミカル事件<sup>13)</sup>において、最高裁は、「雇用契約において、ある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か否かは、……契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増

賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべきである」と述べた。この判旨は、判別可能性において考慮される事情を具体的に指摘したものであるが、この部分をとくに「対価性」と呼ぶ裁判例もある（〔74〕〔85〕）。「労働者の実際の労働時間の勤務状況」では、実際に行われた時間外労働等の時間数が想定されている時間数に対応していることが重視される<sup>14)</sup>。

もっとも、上記①②の要件を満たしているとしても、月に 80 時間といったあまりにも長時間の残業を想定した固定残業代の定めは公序違反で無効となる<sup>15)</sup>。

運送業では、古くは、労働組合との協議を得て導入され、後日、労働協約に定められたオール歩合給の定めが、労働者に不利益を及ぼすものではなく、有効と判断された裁判例もあった（〔3〕）。しかし、〔2〕では、揚高の 2 割に相当する歩合給が割増賃金に当たるかが争われたが、時間外・深夜労働の時間数に応じて額が増減するものではないことから、歩合給が同時に割増賃金であるとは解し難いと判断された。そして、高知県観光事件（〔16〕）において、オール歩合給は「通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外及び深夜の割増賃金に当たる部分を判別できない」という理由で、労基法 37 条に違反すると判断された。同事件で問題となったオール歩合給とは、揚高に 0.42～0.46 を乗じるというシンプルな計算によるものであった<sup>16)</sup>。

その後も、運送業においては、完全歩合給や定額の日給または月給制について、判別可能性が欠如していることから、労基法 37 条違反が認められる裁判例が後を絶たない（〔23〕〔29〕〔34〕〔42〕〔70〕〔72〕）。そもそも、固定残業代について合意が成立していたとはいえないと判断される例も多い（〔14〕〔48〕〔51〕〔52〕〔53〕〔61〕〔62〕〔76〕）<sup>17)</sup>。固定残業代に関する合意が成立したといえるためには、雇用契約書または労働条件通知書に、基本給および固定残業代の金額が明示されており、その旨の説明がきちんと行われたことが必要である（〔33〕〔52〕〔54〕〔68〕〔72〕）<sup>18)</sup>。

## 2 国際自動車事件の意義

運送業では、歩合給を基本としつつ、労基法 37 条に合致した賃金制度とするために、複雑な賃金制度が発達することとなった。大まかにいえば、現在、運転手の賃金制度は、時間で計算される基本給（時間給）<sup>19)</sup> と歩合給（出来高給）の二本立てになっているといえる。多様な手当もある。そして、それぞれについて単純に時間外労働等の割増賃金が計算され、支払われているのであれば、問題は生じないのであるが、そうではないため、紛争が多発している。

なお、以下では、「歩合給」とは、「揚高に一定の比率を乗ずることなどにより、揚高から一定の経費や使用者の留保分に相当する額を差し引いたものを労働者に分配する賃金」（この定義は、〔73〕において、「出来高払制の賃金」の定義として示されたものである）という意味で用いる。

国際自動車事件（〔49〕〔73〕）では、時間給部分（基本給）の割増賃金と歩合給に係る割増賃金（同事件では「割増金」と呼ばれていた）が、歩合給（正確には「歩合給（1）」）から控除されることになっていた<sup>20)</sup>。これにより、形式的には、判別可能性が満たされているが、残業をすると歩合給が減ってしまう一方で、残業中に揚高が増えれば、歩合給が増えるので、結局、残業によって賃金総額が増えたのか減ったのか直ちに判別できないことになる<sup>21)</sup>。

第 1 次上告審判決（〔49〕）は、「労働基準法 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、……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」の定めが、「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」と述べ、かかる賃金制度を適法と判断した。これに対して、学説の強い批判<sup>22)</sup> が功を奏し、第 2 次上告審判決（〔73〕）は、違法と判断した。

第 2 次上告審判決は、割増金の額がそのまま歩合給の減額につながるという上記の仕組みは、

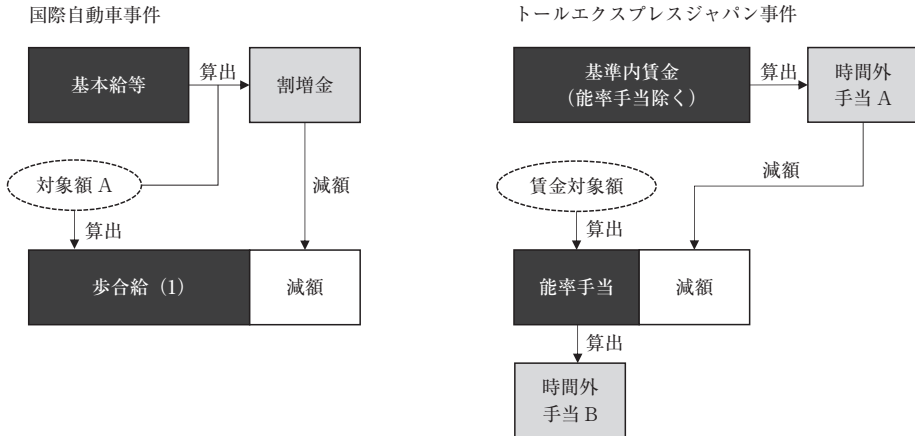
「割増賃金……の全額をタクシー乗務員に負担させているに等しいものであって、……労働基準法 37 条の趣旨に添うものとは言い難い」と述べたうえで、「割増金は、……通常の労働時間の賃金である歩合給（1）として支払われるべき部分を相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。そして、割増金……のうちどの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかは明らかでないから、本件賃金規則における賃金の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法 37 条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することはできないこととなる」と述べ、労基法 37 条違反を認めた。最高裁は、結論として、「対象額 A から控除された割増金は、……通常の労働時間の賃金に当たるものとして、……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」と命じた（下線は筆者）。

このように、第 2 次上告審判決は、判別要件を満たしていないことから、歩合給から割増賃金が控除されるという賃金制度を違法と判断した。

しかし、その後、トールエクスプレスジャパン事件（〔77〕）では、国際自動車事件とよく似た賃金制度が適法であると認められた（国際自動車事件とトールエクスプレスジャパン事件の賃金制度の異同については、図 1 を参照）。同事件では、歩合給である能率手当から時間外手当 A が控除されていた。しかし、国際自動車事件とは異なり、能率手当に係る時間外手当 B が支払われていた。時間外手当 B が支払われている限りで、割増賃金が全く支払われないという事態は生じないので、対価性は満たしているということになったのかもしれない。しかし、能率手当は 0 円になりうるということが認定されている。そうであるならば、国際自動車事件と異ならないといえそうである<sup>23)</sup>。上記で引用した〔73〕の下線部分の「割増金（〔77〕では時間外手当 A）は、……通常の労働時間の賃金である歩合給（1）（〔77〕では能率給）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」という評価は、トールエクスプレスジャパン事件にもそのまま当てはまるはずである。

しかし、他方で、国際自動車事件では、割増金

図1 国際自動車事件（〔49〕〔73〕）とトールエクスプレスジャパン事件（〔77〕）における歩合給



出所：労働判例 1239 号 9 頁（2021 年）

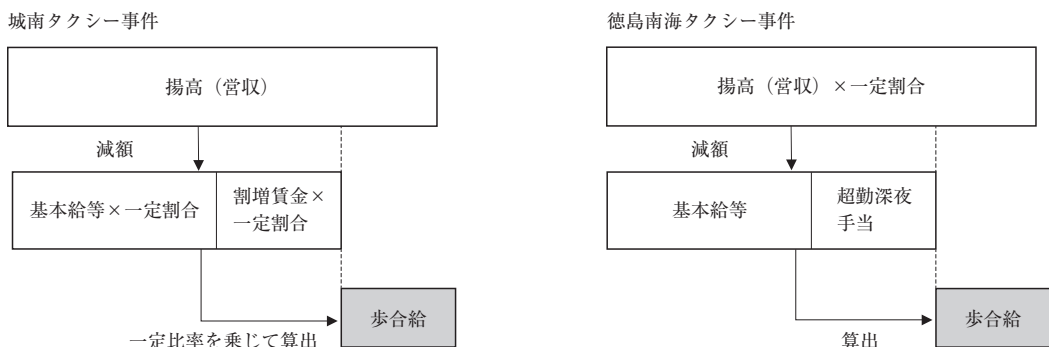
には歩合給に係る割増賃金も含まれていた<sup>24)</sup>。そのため、「歩合給（1）が0円となる場合には、……出来高払制の賃金部分につき通常の労働時間の賃金に当たる部分はなく、全てが割増賃金であることとなるが、これは、……割増賃金の本質から逸脱したものといわざるを得ない」と判示することが可能であった。トールエクスプレスジャパン事件では、能率手当が0円になってしまえば、時間給である基準内賃金とそれに対応する割増賃金である時間外手当 A と（時間外労働が60時間を超える場合には）時間外手当 C が支払われることになる。トールエクスプレスジャパン事件では、歩合給（能率手当）が0円になると、二本立てではなく、時間給だけの賃金制度ということになるが、これは許されるということになろう（〔77〕の別件である〔89〕において、この点が明確に確認されている）。

ここで、さらに、以前の裁判例を検討に加えたい。城南タクシー事件（〔17〕）と徳島南海タクシー事件（〔19〕）である。両事件とも、時間給である基本給と歩合給の二本立ての賃金制度であり、歩合給は、〔17〕では、揚高（営収）から基本給と労基法所定の計算方法による割増賃金<sup>25)</sup>を加えた金額の一定割合を差し引いた額に、さらに一定比率を乗じて計算される額であった。〔19〕では、揚高（営収）に一定比率を乗じて計算される金額から基本給（手当も含む）と割増賃金に相当する手当（定額の超勤深夜手当）が差し引かれた額であった（図2）。やや計算が異なり、〔17〕では、割増賃金全額が歩合給の計算で控除されるわけではなかったといえる。

いずれの賃金制度も労基法 37 条違反であると判断された。

城南タクシー事件では、まず、乗務員の賃金

図2 城南タクシー事件（〔17〕）と徳島南海タクシー事件（〔19〕）における歩合給



は、営収額のほぼ47%であると認定された。そして、これらの計算式を使用者も十分に説明できないことが指摘された後で、「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とに判別し得るもの」ではなく、割増賃金は支払われていないと判断された。同判決は、欠勤等の控除があったので、オール歩合給ではないという会社の主張に対して、かかる控除は「オール歩合給を前提とした例外的な場合とみるべきものである」と述べている。

徳島南海タクシー事件では、「本件……の賃金体系は、……実質歩合制であり、……定められた超勤深夜手当は定額であるが、その算定根拠は明らかではなく、……超勤深夜手当が、……総支給額の中の多目的な内訳であるという以上に、労働基準法37条の定める時間外・深夜割増賃金の実質を有するものとはいいがたく、……時間外・深夜割増賃金を固定給に含める旨の実質的合意があったと認めることはできない」と判断された。

これらの賃金制度は、国際自動車事件の賃金制度の一昔前のバージョンであるといえるが、歩合給の計算において、割増賃金が控除されるという点で、実質的に同じである。揚高（営収）からまるまる基本給を差し引くことはやめて、この部分の計算方法を変えたが、割増賃金が控除される形で歩合給の金額が算出されるという点では全く異なる。

両事件も、判別要件を満たしていない（正確には、[19]では、固定残業代の合意が成立していない）という理由で、違法と判断された。

国際自動車事件では、実質的にオール歩合給という評価は行われていない。しかし、[17] [19]と併せれば、第2次上告審判決（[73]）は、実質的にオール歩合給であり、通常賃金と割増賃金が判別できないという理由で、違法と判断されたと理解することができる。

これに対して、トールエクスプレスジャパン事件では、能率手当にも時間外手当Bが支払われることになっていたのもはやオール歩合給ではないといえそうである<sup>26)</sup>。

この点は、熊本総合運輸事件の最高裁判決

（[88]）も併せて、改めて検討したい。

### 3 割増賃金の基礎となる賃金（通常賃金）に含まれる手当

運転手の賃金制度では、基本給以外に多くの手当が支払われる場合が多く、しばしば、これらの手当が、通常賃金（基礎賃金）に含まれるか否かが争われている。

労基法37条5項および労基則21条により、割増賃金の算定基礎には、①家族手当、②通勤手当、③別居手当、④子女教育手当、⑤住宅手当、⑥臨時に支払われた賃金、⑦1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与等）は算入されない。これらの賃金は除外賃金と呼ばれる。これらの賃金が除外される理由は、①～⑤は、労働者の個人的事情に応じて支払われ、労働との直接的な関係が薄いこと、⑥⑦は計算技術上の困難さがあげられている<sup>27)</sup>。

除外賃金に当たるかどうかは、名称に関係なく実質的に判断される<sup>28)</sup>。法文に明示されている手当であっても、個々の事情に関係なく、一律に支給されていた場合には、除外賃金と認められない場合がある（[5] [38] [74]）。

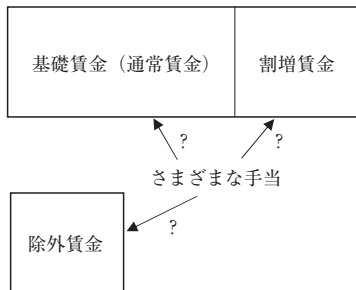
これらの除外賃金は限定列举であり、これらに該当しない手当は、通常賃金として、割増賃金の基礎としてすべて算入されなければならない<sup>29)</sup>。

また、除外賃金に該当しないことは明らかであるが、割増賃金に代わる手当といえるかが問題になる場合も多い。割増賃金に代わる手当であるといえる場合には、通常賃金には当たらず、割増賃金に充当されることになる。

通常賃金、割増賃金および除外賃金の関係を図示すると次のようになろう（図3）。さまざまな名称で支払われる手当が、通常賃金なのか、割増賃金なのか、または除外賃金なのかが争われることになる。

裁判例では、運転手に支払われるさまざまな手当の通常賃金該当性について、表のような判断が行われている（法文に除外賃金として明示されている手当〔上記①～⑤〕を除く）。なお、表に示した手当は、その趣旨や内容が同じであるといえるものをグループ化しているが、判決から趣旨や内容

図3 基礎賃金（通常賃金）、割増賃金  
および除外賃金の関係



が明らかでないものも多く、この分類は一応のものにすぎない（また、基礎賃金に含まれることについて、とくに争われていないものも含まれている<sup>30)</sup>）。

裁判例を概観すると、さまざまな手当の多くが通常賃金（基礎賃金）に含まれると解されている

ことがわかる<sup>54)</sup>。多くの手当が通常賃金に含まれることは、除外賃金（労基則21条）が限定列举であることから当然といえるかもしれない。しかし、図3で示したとおり、除外賃金以外にも、割増賃金に当たりうる手当があり、裁判例では、必ずしも除外賃金なのか割増賃金なのか厳密に区別されて議論されているとはいえないものもある。

注目すべき点は、夜勤手当や時間外手当といった、名称から時間外労働等に対する対価として理解できる手当についても、直ちに通常賃金該当性が否定されているわけではないことである。

これらの手当について、通常賃金に含まれると判断した裁判例の理由づけは、大別すると次の3つに分けられる。

表 運転手に支払われる手当の基礎賃金（通常賃金）該当性

|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                         |                                                                      |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| 基礎賃金（通常賃金）に<br>当たると判断された手当       | 無事故手当〔1〕〔8〕〔12〕〔15〕〔27〕〔31〕〔32〕〔36〕〔38〕〔39〕〔43〕〔52〕〔57〕〔79〕〔80〕〔84〕〔89〕 <sup>31)</sup> 、皆勤手当／精勤手当／勤勉手当〔15〕〔25〕〔27〕〔32〕〔38〕〔39〕〔43〕〔45〕〔52〕〔53〕〔79〕〔80〕〔84〕、乗務手当／乗車手当／地場手当／乗務給〔27〕〔32〕〔39〕〔50〕〔51〕〔80〕〔84〕 <sup>32)</sup> 、職務手当〔18〕〔22〕〔36〕〔53〕〔55〕 <sup>33)</sup> 、役職手当／管理職手当〔12〕〔18〕〔33〕〔62〕、愛車手当／整備手当／車両管理手当〔32〕〔38〕〔39〕〔89〕 <sup>34)</sup> 、100キロ手当／長距離手当〔38〕〔47〕〔64〕〔83〕 <sup>35)</sup> 、回送手当／空車回送手当〔45〕〔60〕 <sup>36)</sup> 、加算手当〔20〕〔45〕 <sup>37)</sup> 、業務手当〔20〕〔52〕 <sup>38)</sup> 、成績手当／成績給〔1〕〔41〕、構内手当〔1〕、予備手当〔1〕、内勤手当〔1〕、ワンマン手当〔4〕〔12〕 <sup>39)</sup> 、乗客サービス手当〔4〕、特別報償金〔4〕、社会保険料〔7〕 <sup>40)</sup> 、理容手当〔12〕、宿泊手当〔12〕、調整手当／調整給〔15〕〔67〕〔88〕 <sup>41)</sup> 、変動手当〔25〕 <sup>42)</sup> 、報償金／報償手当〔12〕〔33〕 <sup>43)</sup> 、大型手当〔38〕〔43〕、臨時給／臨時手当〔41〕〔53〕 <sup>44)</sup> 、職能給・職別給〔41〕 <sup>45)</sup> 、特殊給〔41〕、フォークリフト手当〔43〕、待機手当〔45〕、講習手当〔45〕、積卸手当〔50〕、稼働手当〔53〕、第二稼働手当〔53〕 <sup>46)</sup> 、物価手当〔55〕、外勤手当〔55〕、リクルート手当〔61〕〔62〕 <sup>47)</sup> 、食事手当〔64〕、特別給〔64〕、能率給〔64〕、出張手当〔74〕、高速手当〔74〕 <sup>48)</sup> 、営業手当〔76〕、勤続給〔79〕、業績手当／業績給〔22〕〔85〕〔90〕 <sup>49)</sup> 、アンケート手当〔90〕 <sup>50)</sup> |                         |                                                                      |
| 基礎賃金（通常賃金）に<br>当たらないと判断された<br>手当 | 教習手当〔52〕 <sup>51)</sup> 、早出手当〔83〕                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                         |                                                                      |
| 判断が分かれている手当                      | 基準外手当／時間外調整給／時間外手当／残業手当／時間外割増手当／固定残業手当／割増金／運行手当／運行時間外手当等                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 基礎賃金（通常賃金）に含まれると判断された例  | 〔12〕〔31〕〔45〕〔46〕〔55〕〔67〕〔73〕〔74〕〔80〕〔81〕〔83〕 <sup>52)</sup> 〔84〕〔88〕 |
|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 基礎賃金（通常賃金）に含まれないと判断された例 | 〔13〕〔28〕〔49〕〔58〕〔63〕〔68〕〔79〕 <sup>53)</sup> 〔83〕                     |
|                                  | 夜勤手当／夜間手当／深夜手当／超勤深夜手当                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 基礎賃金（通常賃金）に含まれると判断された例  | 〔1〕〔19〕〔57〕                                                          |
|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 基礎賃金（通常賃金）に含まれないと判断された例 | 〔11〕                                                                 |
|                                  | 祝日手当／休日出勤手当／公出（公休出勤）手当／土曜手当／日祝手当                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 基礎賃金（通常賃金）に含まれると判断された例  | 〔74〕〔86〕                                                             |
|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 基礎賃金（通常賃金）に含まれないと判断された例 | 〔48〕〔52〕〔67〕〔80〕〔81〕〔84〕                                             |
|                                  | 有給休暇手当                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 基礎賃金（通常賃金）に含まれると判断された例  | 〔45〕                                                                 |
|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 基礎賃金（通常賃金）に含まれないと判断された例 | 〔25〕                                                                 |
|                                  | 携帯電話料／通信費補助                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 基礎賃金（通常賃金）に含まれると判断された例  | 〔45〕〔50〕                                                             |
|                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 基礎賃金（通常賃金）に含まれないと判断された例 | 〔38〕                                                                 |

第1に、問題となった手当の性質を分析して、通常賃金が割増賃金に代わる手当かを判断するものである。例えば、夜間手当について、〔57〕では、「主に当日の他の業務終了後にされる再生碎石の運搬に対する報酬であると認められる。再生碎石の運搬はその（注：被告の）事業遂行の一環であり、原告の本来の業務に含まれると認められる」から、通常賃金に当たり、かつ臨時に支払われた賃金ではないことから、除外賃金に該当しないと判断された。

このように問題となった手当の性質から、通常賃金が否かを判断するという裁判例では、除外賃金か否かの判断基準（個人的事情に対して支払われる手当か労働に対する対価か）が、割増賃金に相当する手当か否かの判断においても影響しているのではないかと推測される。〔20〕でも、業務手当が一律に支給される手当であったことから、基礎賃金に含まれると判断されている。

第2の理由づけが、判別可能性が欠けているという理由である。また、そもそも固定残業代として支払われる手当である旨の合意が成立していないというものも少なくない。とくに、固定残業代として支払われることについて十分な説明が行われていないことが重視されている（〔14〕〔19〕〔33〕〔44〕〔48〕〔51〕〔52〕〔53〕〔60〕〔61〕〔62〕〔64〕〔76〕〔84〕）。

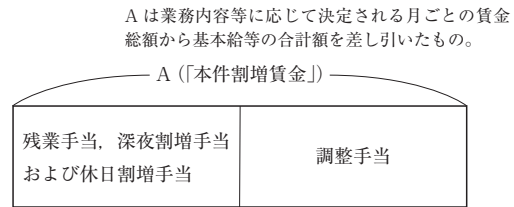
興味深いことは、判別可能性が欠けているという結論を導くために、問題となった手当には「通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分を相当含んでいる」という評価が行われている点である（〔19〕〔33〕〔41〕〔46〕〔47〕〔53〕〔67〕〔84〕〔85〕）。国際自動車事件の第2次上告審判決でも、このような判断が行われた（上記下線部）。「全額が割増賃金の趣旨であったとはいえない」という評価もこれと同趣旨であろう（〔64〕）。なぜ、ある手当が通常賃金を含むといえるのかという根拠として、「算定根拠を欠く」（〔19〕〔74〕〔80〕〔81〕〔85〕）ことのほか、時間外・深夜の労働時間数を問わずに支給されていること（〔33〕〔41〕〔46〕〔47〕〔67〕〔83〕〔84〕〔86〕）や、基本給が最賃水準であり、問題となった手当が割増賃金に代わるものであるとすると、想定される時間外労働等の時間数が異

常に長くなり不自然であることがあげられている（〔61〕〔85〕〔88〕）<sup>55)</sup>。

算定根拠を欠くことや基本給が最賃水準であることを重視して、「通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分を相当含んでいる」という判断を行うことは、判別可能性を実質的に判断するものである<sup>56)</sup>。

近時の最高裁判決である熊本総合運輸事件（〔88〕）では、労基署の指導を受けたことから、かつては歩合給として支払われていた賃金から基本給に対応する時間外労働等の割増賃金を支払うことにし、残額を調整手当として支給することにしたことの当否が争われた（図4）。

図4 熊本総合運輸事件（〔88〕）における残業手当等と調整手当



まさに似たような賃金制度の変更が、〔58〕〔63〕でも争われた。〔58〕〔63〕では、割増賃金に相当する手当だけではなく、〔88〕の調整手当に相当する手当（〔58〕では「運行時間外手当」、〔63〕では「加算運行時間外手当」）も割増賃金に当たると判断された。〔58〕では、かかる手当が「時間外労働の対価の趣旨であるという共通認識が形成」されていたことが重視されている。〔63〕では、運行時間外手当が「売上高に連動した手当であるということと、同手当が割増賃金の趣旨で支給されているということが直ちに相容れないものではない」と説示されている。

〔88〕において、原審<sup>57)</sup>は、残業手当等は労基法上の割増賃金に当たるとを認めたが、調整手当は「運行内容に応じた歩合給（出来高払い）に近い形で算出されており、時間外労働の時間数に応じて支給されていたものではないから」、基礎賃金に含まれると判断した。これに対して、最高裁は、調整手当だけでなく、残業手当等も割増賃金には当たらないと判断した。最高裁は、給与と体

系を変えたことによって、従来は、基本給と基本歩合給が通常賃金であったところ、改正後は基本給のみが通常賃金になったことにより、通常賃金額が1300～1400円から平均840円へと大きく下がり、また原告が1カ月当たり平均80時間弱の時間外労働に従事していたことを指摘したうえで、「本件割増賃金（注：残業手当等および調整手当）は、……通常の労働時間として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。そして、本件割増賃金につき、通常の労働時間に当たる部分と労働基準法37条の割増賃金に当たる部分とを判別することができないことになる」と述べて、残業手当等も基礎賃金に含めるべきであると判示した。

この判旨は、国際自動車事件の第2次上告審判決と同じ議論を行っているといえるが、後にもう少し検討したい。

第3の理由づけが、これらの手当が設けられた就業規則の合理性（労契法10条）が否定された結果、これらの手当を通常賃金に含めて、割増賃金が算定されるという裁判例である（〔31〕〔52〕〔53〕〔55〕〔79〕〔83〕<sup>58)</sup>）。これらも、〔58〕〔63〕〔88〕と同様に、労基法37条に適合させるために賃金制度を変更したという事案である。就業規則ではなく、個別合意で変更したかどうかが争われた事例では山梨県民信用組合事件<sup>59)</sup>の判断枠組に基づき、労働者の自由な意思に基づく合意が存在したのが慎重に審査されている（〔48〕〔65〕<sup>60)</sup>）。

〔88〕では、原審が、就業規則の不利益変更の合理性を肯定したのに対して、最高裁は、この点について判断せず、判別可能性の判断において、この点を考慮している<sup>61)</sup>。本件では、残業手当等および調整手当から成る「本件割増賃金」に通常賃金が含まれているという評価を行うに当たって、かつては本件割増賃金が歩合給の一部であったことが重視されていたといえる。しかし、もしこのような事情がなかったならば、判別可能性は否定されたのだろうか。もし、否定されるのであれば、最高裁は、実質的にオール歩合給の賃金制度については判別可能性を認めないという方向性を示したものと評価できる。しかし、本件では、原告はすでに1カ月80時間の時間外労働

等を行っていたにもかかわらず、調整手当の金額は、残業手当等を上回っていたので、調整手当が0円になるという可能性はなかった。やはり、〔88〕では、かつての歩合給の一部が本件割増賃金に置き換えられたという事情がなければ、本件割増賃金に通常賃金が含まれているという評価は困難であったように思われる<sup>62)</sup>。

なお、その他の基礎賃金に含まれるかが争われている手当について、簡単に検討したい。有給休暇手当について判断が分かれているが、「臨時に支払われる賃金」として除外賃金であると判断した〔25〕には疑問がある。有給休暇手当とは、有休を取得すると売上が減ることから歩合給が下がることを補償する手当であるが、有休が権利として保障されている以上、当然に基礎賃金に含まれるべきである。

最後の携帯電話料は、労働に伴う経費の負担の問題である<sup>63)</sup>。使用者が、労働者が負担した経費を還付した場合に、これが基礎賃金に含まれるのかという問題については、これまで十分に議論されてこなかった。〔45〕〔50〕では、除外賃金に当たらない以上基礎賃金に含まれると判断を行っている。これに対して、〔38〕は、「従業員の私物を業務に利用することに伴う実費を負担するため、一種の経費精算として支給されているもの」であり、基礎賃金に算入するべきではないと判断された。〔38〕の判旨が妥当であろう。

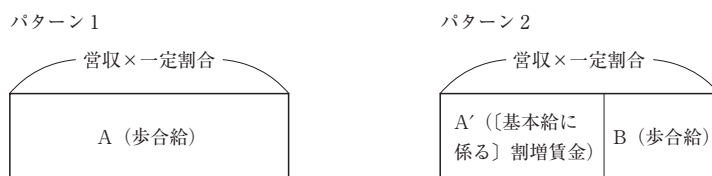
#### 4 小括——実質的なオール歩合給に割増賃金を含めることは可能か？

実質的なオール歩合給に割増賃金を含めることの可否について、一応、現在の裁判例の傾向は次のように整理できそうである。

問題となった賃金制度には、図5に示すように、2つのパターンがある。いずれも、歩合給の他に時間で計算される基本給（と各種手当）がある。また、ここで問題となる歩合給以外に別の歩合給が設計されている場合もある。

図5の「営収に一定割合を乗じた額」は、実際の計算方法を問わず、単純化したものである。ここで経費が控除されることもあるし<sup>64)</sup>、また、例えば、〔88〕では、運行内容（出発、輸送、積込、

図5 割増賃金を含む歩合給または割増賃金が控除される歩合給の設計方法



帰庫)等に応じて賃金の総額が決定されていたと認定されているので、営収そのものがベースとはなっていなかった。

パターン1が、歩合給(A)を基本給等の割増賃金に相当する手当とする場合であり、パターン2は、営収に一定割合を乗じた額で算出される金額から基本給の割増賃金相当額(A')<sup>65)</sup>を控除した額を歩合給(B)とする場合である。いずれのパターンについても、労基法37条違反の肯定例と否定例とに分かれている。

パターン1だと、判別可能性が否定されやすいが([80][81][85])、基本給に係る割増賃金に相当する賃金部分であることが認められた例もある([13][63][79])。「割増賃金込みである」というと判別可能性に疑義が生じるが、「割増賃金相当額である」というと、割増賃金額を下回っていない限り、問題ではないという議論も可能である。基本給の水準や実際の時間外労働等の時間数に応じて、個別に判断されることになろう。

パターン2の場合、裁判例は、①(A')も(B)も割増賃金であると認める場合([58][63])、②(A')のみ割増賃金であると認める場合([52][67][77],[88]の原審,[89])、③(A')も(B)も割増賃金とは認めない場合の3つに分かれている([73][88])。

①が、国際自動車(第2次上告審)事件([73])以降は、もはや認められないといえるのが問題となる。[58]では、Bを割増賃金の対価とみると、過度な長時間労働が強いられているという原告の主張に対して、B(「運行時間外手当」)は、「運転手が効率的に業務を行って時間外労働を減少した場合にも収入を減少させないという効果を持つものといえる」と述べ、労基法37条の割増賃金に当たると判示された。

また、[63]では、変更前の賃金制度がパター

ン1で、変更後の賃金制度がパターン2であったが、いずれも適法であると判断された。パターン2について、[63]では、「基本運行時間外手当(A')において労基法の規定する割増賃金の計算方法により算定した金額を支払い、更に差額が生じた場合に加算運行時間外手当(B)を支払うとされていることからすると、このような変更は労基法の趣旨に適うものである(る)」と判断されている。

[58]も[63]も同じ理由で、①を適法と認めているが、この考え方は、[73]によって、基本的には否定されたといえよう。

③が、[73]と[88]の最高裁判決であるが、[73]では、(A')に歩合給に係る割増賃金も含まれていたこと<sup>66)</sup>、[88]では、かつては(A')と(B)の合計額が基礎賃金であったのに、割増賃金として扱われることによって、実質的に賃下げが行われたという経緯が重視されたといえる。

トールエクスプレスジャパン事件が示すように、現在、パターン2では、②のように、歩合給は通常賃金として位置づけ、これに係る割増賃金が支払われなければならないといえる。

## 5 「出来高払制賃金」

最後に、歩合給に係る割増賃金の計算方法について、確認しておきたい。

労基則19条では、基礎賃金(通常賃金)の計算方法が定められている。同条4号に基づき、「月によって定められた賃金」については、基礎賃金は月の所定労働時間数で除した金額となり、同条5号に基づき、「出来高払制その他の請負制」(以下、「出来高払制」)の賃金については、基礎賃金は賃金算定期間における賃金総額を当該賃金算定期間における総労働時間で除した金額となる。そして、割増賃金の時間当たりの単価は、月額制

であれば、通常賃金に1.25～1.5を乗じた金額であるが、出来高払制の賃金は、0.25～0.5を乗じた金額となる。出来高払制では、1の部分はすでに支払われていることになるからである。すなわち、出来高払制賃金の方が、時給に換算された基礎賃金および割増賃金の金額が低くなることになる。

基本給と歩合給の二本立ての賃金制度では、基本給部分は、月額制として計算し、歩合給部分は、出来高払制として計算されることが通例である（〔4〕〔45〕〔46〕〔50〕〔52〕〔67〕〔80〕〔81〕〔83〕〔85〕〔86〕〔89〕）。

〔50〕では、各種手当について、出来高払制賃金であるという判断を慎重に行うべきことが判示されている。本判決は、「労基法及び労基則にいう出来高払制賃金に当たらない賃金をもって、割増賃金としての金額が低くなる出来高払制賃金に当たるものとして取り扱うことは、労基法37条に抵触する」と述べて、乗車した回数や積卸作業に対して定額で支給される各手当（地場手当、長距離手当、積卸手当）は出来高払制賃金には当たらないと判断された。同様に、〔12〕においても、一運行ごとに定額で支払われる運行手当、ワンマン手当および宿泊手当について、使用者の配車指示によって金額が定まるものであり、労働者の自助努力によって増える要素はないことから、出来高払制賃金には当たらないと判断されている。

また、〔90〕では、「出来高払制その他の請負制」とは、「労働者の賃金が労働給付の成果に応じて一定比率で定められている仕組みを指すものと解するのが相当であり、『出来高払制賃金』とは、そのような仕組みの下で労働者に支払われるべき賃金のことをいう」と定義されている。そして、引越運送業務において、売上高に応じて支給される業績給について、現業職の労働給付の成果とは作業量や運転距離であるので、営業職の交渉によるところの大きい売上額は必ずしも現業職の作業量に一致せず、かつ配車の割当は配車係の裁量によるもので、運転手の自助努力の及ぶものではないと述べて、出来高払制賃金に当たらないと判断されている。これらの裁判例は、トラック運転手の賃金については、出来高払制賃金とは評価

しない傾向を示すものであり、注目されるが、議論の余地はあろう<sup>67)</sup>。

#### IV ま と め

本稿では、運転手に関する割増賃金請求訴訟をめぐる裁判例を整理することで、運送業における賃金制度の現状と課題を明らかにすることを試みた。

現時点では、割増賃金を含めた形で、実質的にオール歩合給といえる賃金制度を設けることができるのが最大の検討課題となっている。本稿では、裁判例の一応の整理を試みた。

その他、変形労働時間制<sup>68)</sup>、最賃との関係<sup>69)</sup>など、運転手の賃金制度については、他にも検討すべき論点があるが、今後の課題としたい。

- 1) トラック運転手の長時間労働と低賃金の問題については、橋本愛喜「物流業界における2024年問題」季刊・労働者の権利353号33頁以下（2023年）。
- 2) 平成元・2・9労働省告示第7号（令和4・12・23改正告示第367号）。
- 3) 前掲告示2条1号。
- 4) 前掲告示2条4号。
- 5) 事業場外で勤務しているが、運転手に対する事業場外みなし規定（労基法38条の2）の適用は否定されている（〔7〕〔18〕）。
- 6) 大星ビル管理事件・最1小判平成14・2・28民集56巻2号361頁。
- 7) トラック運転手の回送運行中の労働時間性も肯定されている（〔66〕〔70〕）。
- 8) なお、国土交通省の「新たな貸切バスの運賃・料金制度について」において、平成26年4月から、出庫前および帰庫後の点検等に必要時間として2時間（出庫前1時間、帰庫後1時間）分が最低運賃の支払の対象となる時間と定められている。
- 9) 近時の裁判例では、「基礎賃金」と呼ばれることが多い。基礎賃金は、労基法37条5項の「第1項……の割増賃金の基礎となる賃金」の略語であり、通常賃金と同義である。除外賃金（労基法37条5項、労基則21条）との区別が問題となる場合に、基礎賃金と呼ばれているようである。また、裁判例では、通常賃金と割増賃金とが判別できない賃金部分が基礎賃金に算入されているので、基礎賃金を通常賃金よりも広い概念であると解しているともいえそうである。
- 10) 静岡県教職員事件・最1小判昭和47・4・6民集26巻3号397頁、医療法人社団康心会事件・最2小判平成29・7・7労判1168号49頁等。
- 11) 判別可能性以外にも、明確区分性等、さまざまな呼び方がある。これらの用語については、富永晃一・〔67〕判批・季刊労働法268号196-198頁（2020年）。
- 12) 小里機材事件・最1小判昭和63・7・14労判523号6頁。
- 13) 最1小判平成30・7・19労判1186号5頁。
- 14) 日本ケミカル事件では、想定されている時間外労働等の時間数（30時間）と実際の時間外労働等の時間数が対応していた

- ことから、固定残業代の定めは有効であるとされた。荒木教授も、実際の時間外労働時間数と定額手当相当分の時間数に大きな乖離がある場合、対価性に疑義が生じると述べる（荒木尚志『労働法（第5版）』〔有斐閣、2022年〕195頁）。
- 15) イクスノーザ事件・東京高判平成30・10・4労判1190号5頁。
- 16) 同様に、シンプルな歩合給の判別可能性が否定された例として、〔29〕がある。
- 17) 固定残業代に関する合意の有無の判断において、判別可能性がなかったことが考慮されることもあり、合意の成立を認めたうえで、その有効性の判断を行うという処理とはっきりと区別できない場合も少なくない。
- 18) これらの裁判例では、想定される時間外労働等の時間数も明記されていた例がほとんどであるが、〔52〕では、時間数は計算できるので、明記されていなくても有効であると判断されている。なお、厚労省は、募集要項や求人票において、①固定残業代を除いた基本給の額、②固定残業代に関する労働時間数と金額等の計算方法、③固定残業時間を超える時間外労働等に対して割増賃金を追加で支払う旨を明示するよう指導している（若者雇用促進法指針第2の1（1）ハ（ハ））。
- 19) 本稿では、「時間で計算される賃金（時間給）」とは、時給、日給、月給など労基則19条1～5号に当たる賃金という意味で用いている。国際自動車事件では、一乗務（15時間30分）当たり1万2500円が基本給とされていた。
- 20) 正確には、歩合給に係る割増賃金は、揚高がベースとなっている対象額Aから算出されることになっていた。先に割増賃金を計算し、その金額を控除したうえで、歩合給（1）の金額が決まるというわかりにくい仕組みである。
- 21) 同事件以前に、〔28〕では、同様のタクシー運転手の賃金制度の適法性はとくに問題とならずに、時間外労働等の時間数のみが争われている。
- 22) 浜村彰・〔73〕原審判批・労働法律旬報1915号14頁（2018年）、竹内（奥野）寿・〔49〕判批・ジュリスト1509号117-118頁（2017年）、水町勇一郎・〔73〕原審判批・ジュリスト1519号5頁（2018年）、両角道代・〔49〕判批・ジュリスト1518号（平成29年重判解）221頁（2018年）、石崎由希子・〔73〕原審判批・ジュリスト1522号101-102頁（2018年）等。
- 23) 同旨、指宿昭一・〔77〕判批・労働法律旬報1990号8頁（2021年）、渡辺輝人・〔77〕判批・労働法律旬報1990号18-20頁（2021年）、浅野高宏・〔77〕判批・法律時報94巻5号130頁（2022年）。
- 24) 石田教授は、このような違いから、両事件を整合的に理解することが可能であると述べている（石田信平・〔77〕判批・専修法学論集143号274-282頁（2021年））。
- 25) かかる割増賃金（基準外賃金）は、基本給と歩合給の両方に係る割増賃金であると定められていた。
- 26) 水町教授は、能率手当が通常賃金であることが制度上明確になっていたと説明している（水町勇一郎『詳解労働法（第3版）』〔東京大学出版会、2023年〕742頁）。
- 27) 厚生労働省労働基準局編『令和3年版労働基準法上』（労務行政、2022年）544頁。
- 28) 前掲注27）書543頁。
- 29) 同上。
- 30) なお、表で基礎賃金に当たると判断された例に列举した手当のうち、乗務手当と業績手当について、4カ月ごとに支払われていたことから除外賃金に当たると判断された例がある（〔67〕）。
- 31) 事故がなかった時に支給される手当。
- 32) 一乗務ごとに支払われる手当。
- 33) 特定の乗務を行った場合に支給される手当（〔36〕）や役職手当と同義の手当（〔55〕）など、内容はさまざまのようである。
- 34) 洗車等、車両の整備を行った場合に支払われる手当。
- 35) 長距離勤務をした場合に支払われる手当。
- 36) 積荷を積まずに運行する場合に支払われる手当。
- 37) 〔20〕では、深夜労働の手当であるとともに、乗務回数、配件数、長距離運転の回数等を加味して支払われる手当であると説明されている。
- 38) 〔20〕では、運転の難易度の高い車両に乗車した日数に応じて支払われることになっていたが、実際には一律に加算される手当であり、〔52〕では、月額2万円の手当であると説明されている。
- 39) 一人で乗務する場合に支払われる手当。
- 40) 社会保険料の被用者負担分に相当する手当。
- 41) 〔67〕では、営収に一定の割合を乗じた金額であり、〔88〕では、営収を基礎として算出される額から基本給に対応する割増賃金を差し引いた手当。
- 42) 成果ないし売上高に応じて額が決まる手当であり、出来高払制の賃金（労基則19条1項6号）であり、当然に基礎賃金に含まれると判断された。
- 43) 〔33〕では、売上の良い従業員に現金支給される手当。
- 44) 〔53〕では、「臨時」という名称であっても、毎月支給されていたことから除外賃金とはいえないと判断された。
- 45) 乗車する車種によって支給される手当。
- 46) 大型車両の運転手に支払われる定額の手当。
- 47) 〔62〕では、紹介により入社した従業員の雇用が継続している限り支払われる定額（1万円）の手当である。
- 48) 高速料金の還付金。もっとも、この費用は、賃金には当たらない経費ではないかと思われる。
- 49) 〔84〕では、出勤日数に応じて支給される手当であり、〔90〕では、業績給Aが売上高に応じて支給される手当であり、業績給Bは特定の作業を行った場合に支給される手当であった。
- 50) 顧客のアンケートの評価に応じて支給される手当。
- 51) 教習期間中に日額で支払われる手当。
- 52) 〔83〕では、「残業手当」は割増賃金であると認められたが、「時間外手当又は時間外割増手当」は従前の「長距離手当」の名称を変更したものにすぎず、基礎賃金に含まれると判断された。
- 53) 〔79〕では、就業規則の不利益変更の合理性の判断のうち、当該手当の相当性は認められたが、結局、合理性は否定された。
- 54) 運送業においては、各種手当が、基礎賃金に含める方向で、判断される傾向があるといえるかもしれない。
- 55) 〔53〕では、問題となった手当を除くと時間単価が最賃を下回ることが、判別可能性の判断において重視されている。〔67〕でも「本給」が最賃であることが指摘されている。
- 56) 富永・前掲注11）論文198頁。富永教授は、このような判断方法を支持しつつ、問題となった手当全額が基礎賃金に含まれて、割増賃金額が増大することは衡平の観点から妥当ではないのではないかという問題を指摘し、割合的認定のような処理が図れないかという提案を行っている（富永・前掲注11）論文198-199頁）。
- 57) 福岡高判令和4・1・21労判1284号23頁。
- 58) 就業規則の不利益変更の合理性が肯定された例として〔24〕がある。
- 59) 最2小判平成28・2・19民集70巻2号123頁。
- 60) 〔48〕〔65〕では合意の成立が否定されたが、古い裁判例では合意が成立したと判断されている（〔26〕）。
- 61) 同様に、途中から割増賃金としての手当である旨就業規則に明記されたことから判別可能性を否定した裁判例として、〔64〕がある。

- 62) 同旨、竹内（奥野）寿・[88] 判批・ジュリスト1584号5頁（2023年）。対価性の判断において、変更の経緯を見ることが考慮事情になったという指摘として、池田悠・[88] 判批・ジュリスト1588号79頁（2023年）、神吉知郁子＝富永晃一「ディアローク労働判例この1年の争点」『日本労働研究雑誌』760号25頁（2023年）。
- 63) [78] では、歩合給の算定基礎から、顧客のクレジットカード決済手数料を控除することは労基法24条1項の賃金全額払原則に反しないと判断された。この問題について詳しくは、藤木貴史・[78] 判批・労働判例1282号5頁以下（2023年）。
- 64) 前述したとおり、かかる諸経費の控除の可否についても、現在、問題になっている。
- 65) (A') が、基本給に係る割増賃金なのかBに係る割増賃金も含むものなのかはっきりしないものもある（[67]）。[52] では、使用者は、B（「利益配分等」）にBに係る割増賃金も含むと主張し、この主張が認められた。
- 66) なお、[73] において、(A') がすべて通常賃金になるのかについては見解が分かれているといえる（池田悠・[73] 判批・論究ジュリスト34号192頁[2020年]、土岐将仁・[73] 判批・ジュリスト1548号97頁[2020年]）。
- 67) 渡辺・前掲注23) 論文20頁は、トールエクスプレスジャパン事件の能率手当は出来高払制賃金には当たらないと述べる。このような見解は、[89] では否定され、能率手当は労基則19条1項6号に該当すると判断された。[25] [43] [47] では、それぞれ売上高、配送ルート数または走行距離に応じて支払われる手当（[25] では変動手当、[43] では大型手当、[47] では長距離手当）について、出来高払制賃金に当たると判断されている。
- 68) [82] では、あらかじめ定められたシフトが頻繁に変更されることが、「特定」の要件（労基法32条の4）を満たしていないのではないかが争われたが、所定労働時間ではなく、見込まれる時間外労働の時間が変更されたにすぎないとして、違法ではないと判断された。これに対して[90] では、同様の事業において「特定」の要件が満たされていないと判断されている。
- 69) 最賃違反が認められた裁判例として、[32] [34] [37] [42] [44]。

本稿で扱った、運転手の時間外労働等の割増賃金請求権が争われた裁判例リスト

- [1] 福井交通事件・福岡地判昭和41・9・16 労民集17巻5号1077頁
- [2] 合同タクシー事件・福岡地小倉支判昭和42・3・24 労民集18巻2号210頁
- [3] 朝日タクシー事件・福岡地小倉支判昭和45・2・20 労民集21巻1号218頁
- [4] 福運倉庫事件・福岡地判昭和52・5・27 労判278号21頁
- [5] 壺坂観光事件・奈良地判昭和56・6・26 労判372号42頁
- [6] 大阪淡路交通事件・大阪地判昭和57・3・29 労判386号16頁
- [7] 井上運輸・井上自動車整備事件・大阪高判昭和57・12・10 労判401号28頁
- [8] 日本液体運輸事件・東京高判昭和58・4・20 労民集34巻2号250頁
- [9] 立正運送事件・大阪地判昭和58・8・30 労判416号40頁
- [10] 郡山交通事件・大阪地判昭和63・9・29 労判546号61頁（最3小判平成2・6・5 労判584号30頁により確定）
- [11] 駒姫交通事件・大阪高判昭和63・12・22 労判531号7頁
- [12] ブラザー陸運事件・名古屋地判平成3・3・29 労判588号30頁
- [13] 名鉄運輸事件・名古屋地判平成3・9・6 労判610号79頁

- [14] 高橋商運事件・東京地判平成5・3・23 労判634号69頁
- [15] 池中運送事件・大阪地判平成5・7・28 労判642号47頁
- [16] 高知県観光事件・最2小判平成6・6・13 労判653号12頁
- [17] 城南タクシー事件・徳島地判平成8・3・29 労判702号64頁
- [18] 千里山生活協同組合事件・大阪地判平成11・5・31 労判772号60頁
- [19] 徳島南海タクシー事件・徳島高判平成11・7・19 労判775号15頁（最3小判平成11・12・14により確定）
- [20] エスエイロジテム（時間外割増賃金）事件・東京地判平成12・11・24 労判802号45頁
- [21] 日本郵便通送事件・大阪地判平成16・4・28 労経速1876号17頁
- [22] 丸一運輸事件・東京地判平成18・1・27 労判914号49頁
- [23] 大虎運輸事件・大阪地判平成18・6・15 労判924号72頁
- [24] 軀鉄道（賃金規程等変更）事件・広島地裁福山支判平成19・7・11 労判952号45頁
- [25] タマ・ミルキーウェイ事件・東京高判平成20・3・27 労判974号90頁
- [26] 旭運輸事件・大阪地判平成20・8・28 労判975号21頁
- [27] 淀川海運事件・東京地判平成21・3・16 労判988号66頁
- [28] 大阪エムケイ事件・大阪地判平成21・9・24 労判994号20頁
- [29] 三和交通事件・札幌地判平成23・7・25 労判1123号127頁
- [30] 中央タクシー（未払賃金）事件・大分地判平成23・11・30 労判1043号54頁
- [31] 日本郵便輸送（給与規程変更）事件・大阪高判平成24・4・12 労判1050号5頁
- [32] 株式会社入江タクシー事件・熊本地判平成24・4・27 LEX/DB25481323
- [33] ワークフロンティア事件・東京地判平成24・9・4 労判1063号65頁
- [34] 朝日交通事件・札幌地判平成24・9・28 労判1073号86頁
- [35] 帝産キャブ奈良事件・奈良地判平成25・3・26 労判1076号54頁
- [36] 北港観光バス（賃金減額）事件・大阪地判平成25・4・19 労判1076号37頁
- [37] 五十川タクシー事件・福岡地判平成25・9・19 判時2215号132頁
- [38] 東名運輸事件・東京地判平成25・10・1 労判1087号56頁
- [39] 金本運送事件・大阪地判平成25・10・7 LEX/DB25502261
- [40] 平安陸送事件・大阪地判平成26・2・28 LEX/DB25503158
- [41] 田口運送事件・横浜地裁相模原支判平成26・4・24 労判1178号86頁
- [42] 有限会社ティーシーツウ事件・東京地判平成26・12・2 LEX/DB25505440
- [43] 東京地判平成27・9・8 LEX/DB25541246
- [44] 南日本運輸倉庫株式会社事件・東京地判平成27・9・18 LEX/DB25541236
- [45] 富士運輸事件・東京高判平成27・12・24 労判1137号42頁
- [46] シンワ運輸東京事件・東京地判平成28・2・19 労判1136号58頁
- [47] 名古屋地判平成28・3・30 LEX/DB2548088
- [48] ハンワ事件・大阪地判平成28・5・27 LEX/DB25543044
- [49] 国際自動車（第1次上告審）事件・最3小判平成29・2・28 労判1152号5頁
- [50] 川崎陸送事件・東京地判平成29・3・3 LEX/DB25548068
- [51] ジョイフル観光事件・大阪地判平成29・3・28 LEX/

- DB25545722
- [52] 東京エムケイ事件・東京地判平成 29・5・15 労判 1184 号 50 頁
- [53] 東京港運送事件・東京地判平成 29・5・19 労判 1184 号 37 頁
- [54] 日の丸リムジン事件・東京地判平成 29・8・18 LEX/DB25548167
- [55] サンフリースト事件・長崎地判平成 29・9・14 労判 1173 号 51 頁
- [56] 南海バス事件・大阪高判平成 29・9・26 労経速 2351 号 3 頁（最 3 小決平成 30・4・17 により確定）
- [57] 成友興業事件・東京地判平成 30・4・27LEX/DB25560782
- [58] シンワ運輸東京（運行時間外手当・第 1）事件・東京高判平成 30・5・9 労判 1191 号 52 頁
- [59] カミコバス事件・東京高判平成 30・8・29 労判 1213 号 60 頁
- [60] 東京地判平成 30・8・30・2018 WLJPCA08308001
- [61] アトラス産業事件・東京地判平成 30・9・10 LEX/DB25561766
- [62] Win at QUALITY 事件・東京地判平成 30・9・20 労経速 2368 号 15 頁
- [63] ヒサゴサービス事件・東京地判平成 31・1・23LEX/DB25562974
- [64] ナニワ企業事件・東京地判平成 31・1・23LEX/DB25562991
- [65] コーダ・ジャパン事件・東京高判平成 31・3・14 労判 1218 号 49 頁（最 2 小決令和元・11・22 により確定）
- [66] 大島産業事件・福岡高判平成 31・3・26 判時 2435 号 109 頁。
- [67] 洛陽交通事件・大阪高判平成 31・4・11 労判 1212 号 24 頁（最 3 小決令和元・9・24 により確定）
- [68] 飯島企画事件・東京地判平成 31・4・26 労経速 2395 号 3 頁
- [69] 三村運送事件・東京地判令和元・5・31 労経速 2397 号 9 頁
- [70] 大島産業ほか（第 2）事件・福岡高判令和元・6・27 労判 1212 号 5 頁
- [71] カキウチ商事事件・神戸地判令和元・12・18 労判 1218 号 5 頁
- [72] ザニドム事件・札幌地苦小牧支判令和 2・3・11 労判 1226 号 44 頁
- [73] 国際自動車（第 2 次上告審）事件・最 1 小判令和 2・3・30 民集 74 卷 3 号 549 頁
- [74] タカラ運送事件・大阪地判令和 2・5・28 LEX/DB25566014
- [75] 北九州市・北九州市交通局長事件・福岡高判令和 2・9・17 労経速 2435 号 3 頁（最 2 小決令和 3・3・19 により確定）
- [76] ラッキー事件・東京地判令和 2・11・6 労判 1259 号 3 頁
- [77] トールエクスプレスジャパン事件・大阪高判令和 3・2・25 労判 1239 号 5 頁（最 1 小決令和 3・9・9 により確定）
- [78] 大陸交通事件・東京地判令和 3・4・8 労判 1282 号 62 頁
- [79] 栗田運輸事件・東京高判令和 3・7・7 労判 1270 号 54 頁
- [80] 洛東タクシー事件・京都地判令和 3・12・9LEX/DB25591811
- [81] ホテルハイヤー事件・京都地判令和 3・12・9 LEX/DB25591812
- [82] ヤマト運輸事件・大阪地判令和 4・2・22 LEX/DB25591963
- [83] 八尾物流ターミナル事件・大阪地判令和 4・2・28LEX/DB25591964
- [84] 住吉運輸事件・大阪地判令和 4・10・13 LEX/DB25593803
- [85] 荒木運輸事件・大阪地判令和 4・11・24 LEX/DB25594056
- [86] 新星自動車事件・東京地判令和 4・12・23 LEX/DB25594490
- [87] させぼバス事件・福岡高判令和 5・3・9 LEX/DB25594844（最 2 小決令和 5・9・1 により確定）
- [88] 熊本総合運輸事件・最 2 小判令和 5・3・10 労判 1284 号 5 頁
- [89] JP ロジスティクス事件・大阪高判令和 5・7・20 労経速 2532 号 3 頁
- [90] サカイ引越センター事件・東京地立川支判令和 5・8・9LEX/DB25595870

はしもと・ようこ 学習院大学法学部教授。主著に、『労働者の基本概念——労働者性の判断要素と判断方法』（弘文堂、2021 年）など。労働法専攻。