

弁護士 山下江 山下江法律事務所 所長、広島弁護士会所属



昭和27年4月 広島県江田島市に生まれる
昭和46年3月 修道高校卒業
同年4月 東京大学教養学部・同大学工学部入学
平成2年11月 司法試験合格
平成5年 3月 最高裁判所司法研修所卒業(実務修習は大阪)
同年 4月 弁護士登録、東京弁護士会所属
平成7年 7月 広島弁護士会に登録替、山下江法律事務所設立
現在 弁護士15名、秘書24名、中四国最大級

NPO法人広島経済活性化推進倶楽部理事長、広島県中小企業再生支援協議会専門スタッフ、広島商工会議所経営安定特別相談事業専門スタッフ、山口フィナンシャルグループ監査役、元広島弁護士会副会長

- 第1 残業代請求を取り巻く状況
- 第2 残業代請求の分析
- 第3 残業代請求対策の視点
- 第4 具体的防衛策
- 第5 本日のまとめ

第1 残業代請求を取り巻く状況

参考 中国新聞記事 平成23年1月17日

1億円超える
残業代未払い
川崎市立病院

川崎市立川崎病院（同市川崎区）が、医師に上限を超える時間外労働（残業）をさせ、残業代の一部を支払っていないかったとして、川崎南労働基準監督署から労働基準法に基づき是正勧告を受けていたことが16日、分かった。

川崎病院によると、未払い総額は2008年9月～10年9月の医師175人に対する約1億1400万円。2012年3月末までに全額支払う。

川崎病院は宿直勤務（午後5時～翌日午前8時半）について、診察・治療時間の割増賃金と宿直手当だけ支払っていたが、同労基署が09年9月、治療行為などをしていなくても待機している勤務時間も残業時間とするよう勧告した。川崎病院は支払いの仕組みを改め、今年10月の勤務分から実施。病院によると、地方自治法の規定で、08年8月以前の未払い分は時効という。

川崎病院の広報担当者は「未払いと指摘されるまで適法だと思っていた。労働時間も長くなり過ぎないように」と話している。

川崎病院は内科など25の診療科があり、733病床がある地域の拠点病院。



第1 残業代請求を取り巻く状況

参考 残業代請求の専門サイト <http://www.zangyou.jp/>

ご相談は**無料!**まずはお電話ください!

残業代.jp



ベリーベスト法律事務所は
これまでに多くのお客様の
未払残業代を
取り戻した実績があります

・残業代請求
体験談

弁護士法人
ベリーベスト法律事務所 **03-6234-1585**

お問い合わせフォーム

残業代チェッカー **いまずく
チェック!** あなたの未払い残業代はいくら?

弁護士法人
ベリーベスト法律事務所
営業時間 平日 9:30~21:00
公式サイトはこちらへ

ベリーベスト法律事務所の弁護士一覧 私たちにお任せ下さい。*写真をクリックすると詳細なプロフィールが表示されます。

 酒井将	 浅野健太郎	 太期宗平	 堤悦朗	 小栗悠夫	 横井遼二	 的場理依	 竹内麻里子
---	---	---	---	--	--	--	---

残業代請求に関して

- 残業代の請求は正当な権利です

トップページ



第1 残業代請求を取り巻く状況

請求する従業員サイドの事情

- ・終身雇用の崩壊による転職の一般化、会社への帰属意識の低下
- ・生活の困窮
- ・知識の増加



弁護士サイドの事情

- ・弁護士数の増加
- ・過払いバブルの崩壊
- 新たな市場を開拓する必要性

残業代が狙われる理由

- ・勝訴の可能性大
- ・回収可能性大
- ・ルーティン化が比較的容易
- 広告などで請求を呼びかけ

請求が増加することは確実に、あとはその程度の問題と評価するのが妥当ではないか？



第2 残業代請求の分析

1 請求されるタイミングは？

様々な不利益をおそれ、在職中に請求をしてくるパターンはほとんどなく、退職後に請求してくるパターンが圧倒的に多い。特に多いパターンとしては最後の給与や退職金が支給されてから、時効中断のために内容証明が届くパターン。

2 請求するのはどんな人か？

①在職中から悪意の請求者

今のところ請求する人は、このパターンが多い。

何らかのきっかけで会社に対して恨みをもったりすることで請求を起こす決意をされるパターンが多い。

だらだら残業や水増し請求に注意が必要。

中には時効期間である1年半から2年程度の間に退職・請求を繰り返す人もいる。

②退職後唆される請求者

ハローワークで隣にいた人(事件屋?)から長時間労働をなくすために請求しなければいけない!と言われて請求してきた実例

近い将来「退職金少なかったし、年金も少ないし、老後は心配だよね?在職期間中の残業代は支払ってもらえることがあります。」などというテレビCMが現れるかもしれない。



第2 残業代請求の分析

3 残業をしているのはどんなパターンか？

①会社の命令による場合

→ 支払わないわけにはいかない

②自発的労働による場合

(ex 職人気質でエクセルの表のセルの幅を1時間残業して直している)

→ 放置した場合には黙示の業務命令を認定されるリスク大

どこまでを業務としてやってもらうかを判断し、それに従ってもらう

※ 私はやりたくてやっているので残業代なんていりません！と言われたら？

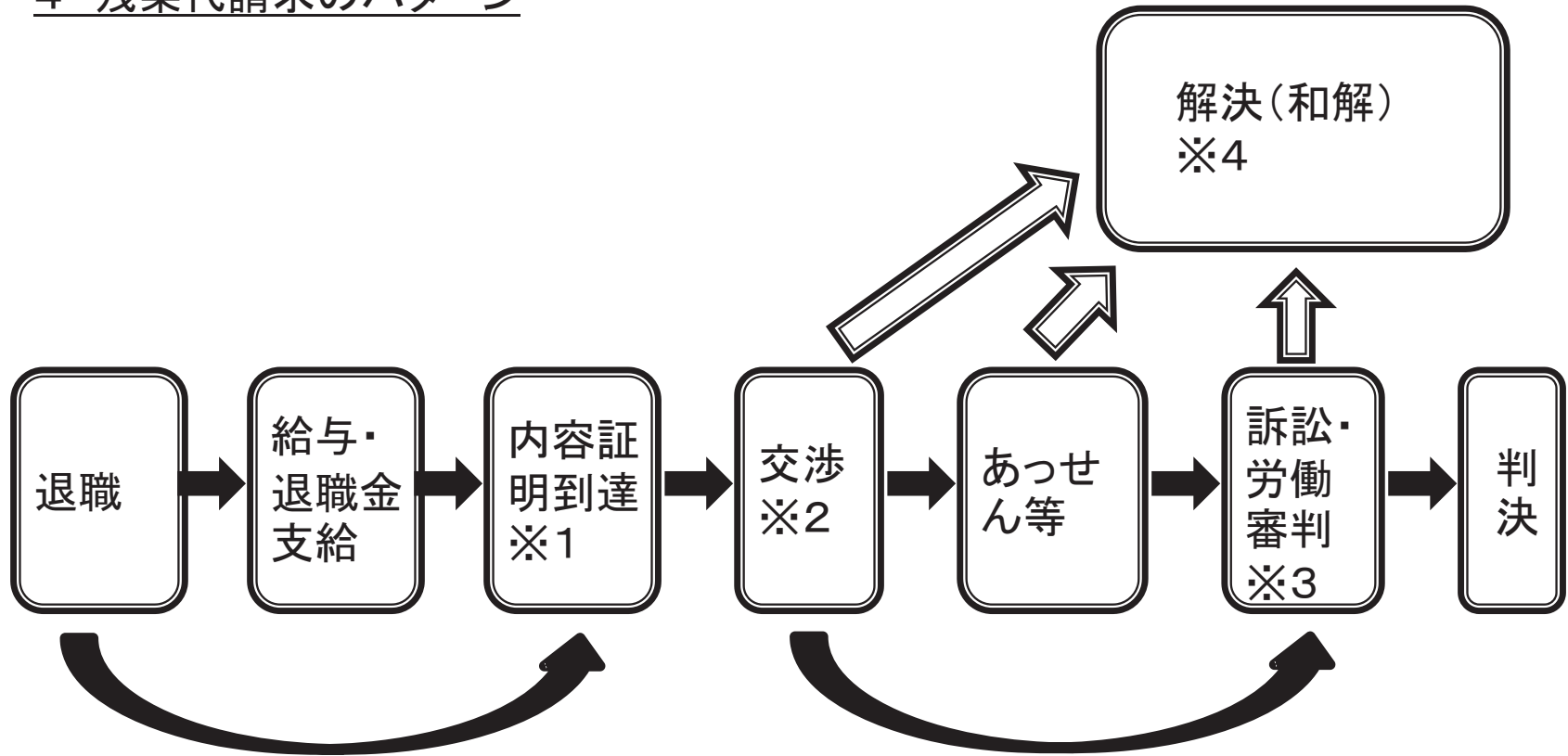
③特にやることもないのにだらだらしている場合

→ 断固阻止する必要がある



第2 残業代請求の分析

4 残業代請求のパターン



※1 内容証明を受け取ったときのポイント

※2 交渉におけるポイント

※3 裁判所からの呼出状を受け取ったときのポイント

※4 和解合意書作成のポイント

第2 残業代請求の分析

4 残業代請求のパターン

※1 内容証明を受け取ったときのポイント(資料1)

- ①支払期限についてはあまり気にする必要はない
- ②確認すべきポイントは、
 - ・請求額(損害金の請求の有無、消滅時効の対象部分の請求の有無)
 - ・書面の作成名義(本人名義か代理人名義か)
 - ・具体的な労働時間の資料等の送付の有無

※2 交渉におけるポイント

- ①支払い金額の減額と被害拡大の防止という二つの利益

※会社としては、解決金として支払うことで、未払い残業代の存在を認めないで済むこと、守秘義務を負わせることが和解での最低ラインとなってくる

- ②実際に訴訟になってしまった場合の、請求額の立証の見込み(労働時間と賃金)と会社からの反論が認められる見込みをふまえて解決のポイントを探る
- ③根拠のない発言は後でトラブルの元なので慎む
- ④当事者同士の交渉の場面では、社労士の先生が関与する場合でも「代理人」は禁句



第2 残業代請求の分析

4 残業代請求のパターン

※3 裁判所からの呼出状を受け取ったときのポイント(資料2)

焦る必要はないができるだけ早く弁護士にアポイントをとって依頼する

特に労働審判の場合には期日までに十分な準備が必要であるし、弁護士が期日に出席できるかも重要(届いて直後であれば期日変更もあり得るが、時間が経ってからでは変更は認めてもらえない)なので急ぐことが必要。

※4 和解書作成のポイント(資料3、4)

- ① 解決の範囲を全面的なものにするのか、個別的なものにするのか、を意識する。
- ② 解決金とすることで未払い残業代の存在は認めていない形にする
- ③ 守秘義務を負わせること(相手が応じやすくするため、見返りとして会社としても今後不利益な情報は出さないことを確約することがバランス上有用)
- ④ 労働基準監督署への申告等も行わないことも明示しておくことが望ましい



第2 残業代請求の分析

4 残業代請求のパターン

(2) 整理しておきたい法律知識

① 遅延損害金 6%か14.6%か？それもと5%か？

賃金の支払の確保等に関する法律

(退職労働者の賃金に係る遅延利息)

第6条 事業主は、その事業を退職した労働者に係る賃金（退職手当を除く。以下この条において同じ。）の全部又は一部をその退職の日（退職の日後に支払期日が到来する賃金にあつては、当該支払期日。以下この条において同じ。）までに支払わなかつた場合には、当該労働者に対し、当該退職の日の翌日からその支払をする日までの期間について、その日数に応じ、当該退職の日の経過後まだ支払われていない賃金の額に年14.6パーセントを超えない範囲内で政令で定める率を乗じて得た金額を遅延利息として支払わなければならない。

2 前項の規定は、賃金の支払の遅滞が天災地変その他のやむを得ない事由で厚生労働省令で定めるものによるものである場合には、その事由の存する期間について適用しない。

賃金の支払の確保等に関する法律施行規則

(遅延利息に係るやむを得ない事由)

第六条 法第六条第二項の厚生労働省令で定める事由は、次に掲げるとおりとする。一 天災地変
二 事業主が破産手続開始の決定を受け、又は賃金の支払の確保等に関する施行令（以下「令」という。）第二条第一項各号に掲げる事由のいずれかに該当することとなつたこと。

三 法令の制約により賃金の支払に充てるべき資金の確保が困難であること。

四 支払が遅滞している賃金の全部又は一部の存否に係る事項に関し、合理的な理由により、裁判所又は労働委員会で争っていること。

五 その他前各号に掲げる事由に準ずる事由



第2 残業代請求の分析

4 残業代請求のパターン

(2) 整理しておきたい法律知識

② 付加金について

労働基準法

(付加金の支払)

第114条 裁判所は、第20条(解雇予告手当)、第26条(休業手当)若しくは第37条(時間外・休日・深夜労働の割増賃金)の規定に違反した使用者又は第39条第7項の規定による賃金を支払わなかつた使用者に対して、労働者の請求により、これらの規定により使用者が支払わなければならない金額についての未払金のほか、これと同一額の付加金の支払を命ずることができる。ただし、この請求は、違反のあつた時から2年以内にしなければならない。

● 付加金の発生

判決確定によって初めて発生する。

控訴審の口頭弁論終結時までには支払を完了してしまえば支払義務は免れる

〈判例1〉 最高裁昭和35年3月11日判決(判タ 103号26頁)

● 付加金と遅延損害金

判決確定日の翌日から年5パーセントの遅延損害金が発生する。

〈判例2〉

江東ダイハツ自動車事件(最高裁昭和50年7月17日判決 労判234号17頁)



第2 残業代請求の分析

4 残業代請求のパターン

(3) 裁判の傾向

- 判決では会社側の言い分はなかなか認められにくい
- 裁判所からの和解案は、現状では概ね7割程度で提案されることが多い

ただし、今後は和解水準も高額化していく？

遅延損害金も含めた和解？

付加金は？



第3 残業代請求対策の視点

1 対策を考える上での基本的ポイント

- ① 100%確実な対応策は、全額払うか働かせるのを辞めるかしかない
→労働時間短縮等、そもそもの残業代削減に向けた取り組みも絶対に必要
その上で、次のような視点から対策を考える。
 - 和解での減額を目指せる事情(合理的な反論)をできる限り増やす
 - そもそも請求されるリスクを減らす
- ② 対策によってかえって傷口を広げないように
少なくとも現状では退職後に請求してくる元従業員は、就業期間中の会社からの対応について、何かしらか納得できない気持ち(恨みのような気持ち)を持って請求してきているパターンが多い。
→対策をとったことによってかえって恨みをかってしまったら元も子もない
- ③ 労働条件の不利益変更にならないように
対策自体が新たな紛争の種になってしまう



第3 残業代請求対策の視点

2 法律上規定されている対策は最大限活用する

(1) 監視・断続的業務

労働基準監督署長の許可を得ることが条件となるので注意が必要

ex 守衛、小中学校の用務員、役員専属の運転手、ビルの警備員等

(2) 機密の事務を取り扱う者

ex 秘書等

(3) 管理監督者

労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即し判断される

※ 使用者側で勝手に管理監督者の範囲を定めることはできず、あくまでも労基法に従って該当するか否かは判断される。

(判断要素)

① 重要な権限 ② 出退勤の自由があること ③ 地位にふさわしい待遇

〈判例 3〉 日本マクドナルド事件 (東地平成20年1月28日判決、労判953号10頁)

〈判例 4〉 横浜地裁平成21年7月23日判決 (判例時報2056号156頁)

※ 各種手当の支給に関連する問題

〈判例 5〉 東建ジオテック事件(東京地裁平成14年3月28日判決 労判827号74頁)



第3 残業代請求対策の視点

2 法律上規定されている対策は最大限活用する

(4) 事業場外みなし労働の対象者

〈要件〉

- ①労働時間の全部又は一部を事業場の外で業務に従事すること
- ②労働時間を算定しがたいこと

※ 携帯電話で逐一業務指示をしている場合や、訪問先や帰社の時刻等を具体的に指示を受けてそれに従って業務に従事する場合には、労働時間を算定しがたいケースとは言えない(昭和63. 1. 1 基発1号)

〈効果〉

原則として所定労働時間を労働したものとみなされるが、その業務を行うために通常所定労働時間を超えて労働する必要がある場合には、「当該業務の遂行通常必要とされる時間」または、労使協定で定めた時間労働したものとみなされる

※ 担当業務の実態に即し、それに近い労働時間を設定する必要がある

〈判例 6〉 ほるぷ事件 (東京地裁平成9年8月1日 労判722号62頁)



第3 残業代請求対策の視点

2 法律上規定されている対策は最大限活用する

(5) 裁量労働の対象

① 専門業務型裁量労働

《対象業務》

研究開発、システムエンジニア、記者・編集者、デザイナー、プロデューサー、ディレクター、コピーライター、システムコンサルタント、インテリアコーディネーター、ゲーム用ソフトウェア開発、証券アナリスト、金融高額等を用いて行う金融商品開発、公認会計士、弁護士、建築士、不動産鑑定士、税理士、中小企業診断士

② 企画業務型裁量労働制

(6) 変形労働時間

1日8時間、1週40時間の労働時間を、1ヶ月などの一定期間の総労働時間に置き換えて労働時間を弾力的に配分する方法

※注意点

単に「特定の日には8時間を超え、特定の週に40時間を超えて労働させることがある」ではダメで、変形期間における各日、各週の所定労働時間の長さを定めるとともに、各日の始業・終業時刻を明らかにしなければならない。

〈判例10〉大星ビル管理事件（最高裁平成14年2月28日判決）

(7) フレックスタイム



第3 残業代請求対策の視点

3 労働時間の適正化とコントロール

(1)ポイント

労働時間を管理するのは使用者の義務という認識が裁判所の中でも広がりつつある

『労働事件審理ノート〈改訂版〉』（判例タイムズ社）118頁より引用

時間外手当等を請求する場合に、労働者が時間外労働又は休日労働をしたことの主張立証責任は、労働者の側にある。しかし、一方で、労基法は、賃金全額支払いの原則（同法24条1項）をとり、しかも、時間外労働又は休日労働についての厳格な規制を行っていることからすれば、使用者の側に、労働者の労働時間を管理する義務を課しているものと解することができる。（中略、厚生労働省の平成13年4月6日基発339号を紹介）

そうだとすれば、例えば、原告側が、業務日誌や業務週報のような労働者が作成して使用者に提出するような書面が提出されるような事例もあるし、さらには、個人的な日記や手帳のような資料であっても、一応の立証ができていると評価することも可能であり、使用者の側が有効かつ適切な反証ができない場合には、その資料によって割増賃金の額の認容をするのが適切な事例も存する。

→むしろ過大な請求への対策が必要になってくる可能性が高い

〈判例7〉 ゴムノイナキ事件（大阪高裁平成17年12月1日判決 労判933号69頁）



第3 残業代請求対策の視点

3 労働時間の適正化とコントロール

(2) 労働時間・休憩時間の適正な把握と証拠化

① タイムカード等で具体的な労働時間を管理しておくことが必要

② 業務時間中に、私用に時間を費やして就労していないと反論するためには抽象的に仕事をしていない、というだけではなく、具体的に、いつ、どのようなことをしていたのかについて主張できるようにしておく必要がある。

〈判例 8〉

山本デザイン事務所事件(東京地裁平成19年6月15日判決 労判944号42頁)

(想定される証拠)

私用での外出であれば外出許可願い等の記録

遊んでいて仕事をしていないのであれば具体的な注意等の記録

社内で昼休み以外に休憩の時間があるようであれば就業規則等で明確にする

③ 法律上の休憩に当たるか否かについて慎重に検討する。

〈判例 9〉 三菱重工長崎造船所事件(最高裁平成12年3月9日判決 労判778号8頁)

〈判例 10〉大星ビル管理事件(最高裁平成14年2月28日判決 労判822号5頁)

〈判例 11〉互光建物管理事件(大阪地裁平成17年3月11日判決 労判898号77頁)



第3 残業代請求対策の視点

3 労働時間の適正化とコントロール

(3)労働時間短縮に向けた取り組み

長時間労働は過労死などにもつながりかねない重大な問題

ただ、単にかけ声だけでは短縮できないので、システム化が重要。

例えば

- ・終礼を行う
- ・目標退社時間を明示する
- ・強制的に消灯する
- ・それでも減らない人に対しては業務の見直しを行うetc

PDCAサイクルをきちんと回していくことが重要で、継続的なコンサルが必要となることも多い。



第3 残業代請求対策の視点

4 残業代請求への防衛策

(1) 防衛策についての考え方

基本的には法律上は支払義務がある以上、払わなければならない。

そのため、ここまで述べてきたように労働時間の短縮を目指し、かつ法律上認められている対策は全て行うことが絶対に必要である。

ただ、そうはいても、対応にも時間がかかるし、すべてを対策だけで解決するのも困難なのが現実。

そこで、応急処置として(次善の策として)5つの防衛策を利用していくことを検討するという視点が重要。

(2) 5つの具体的防衛策

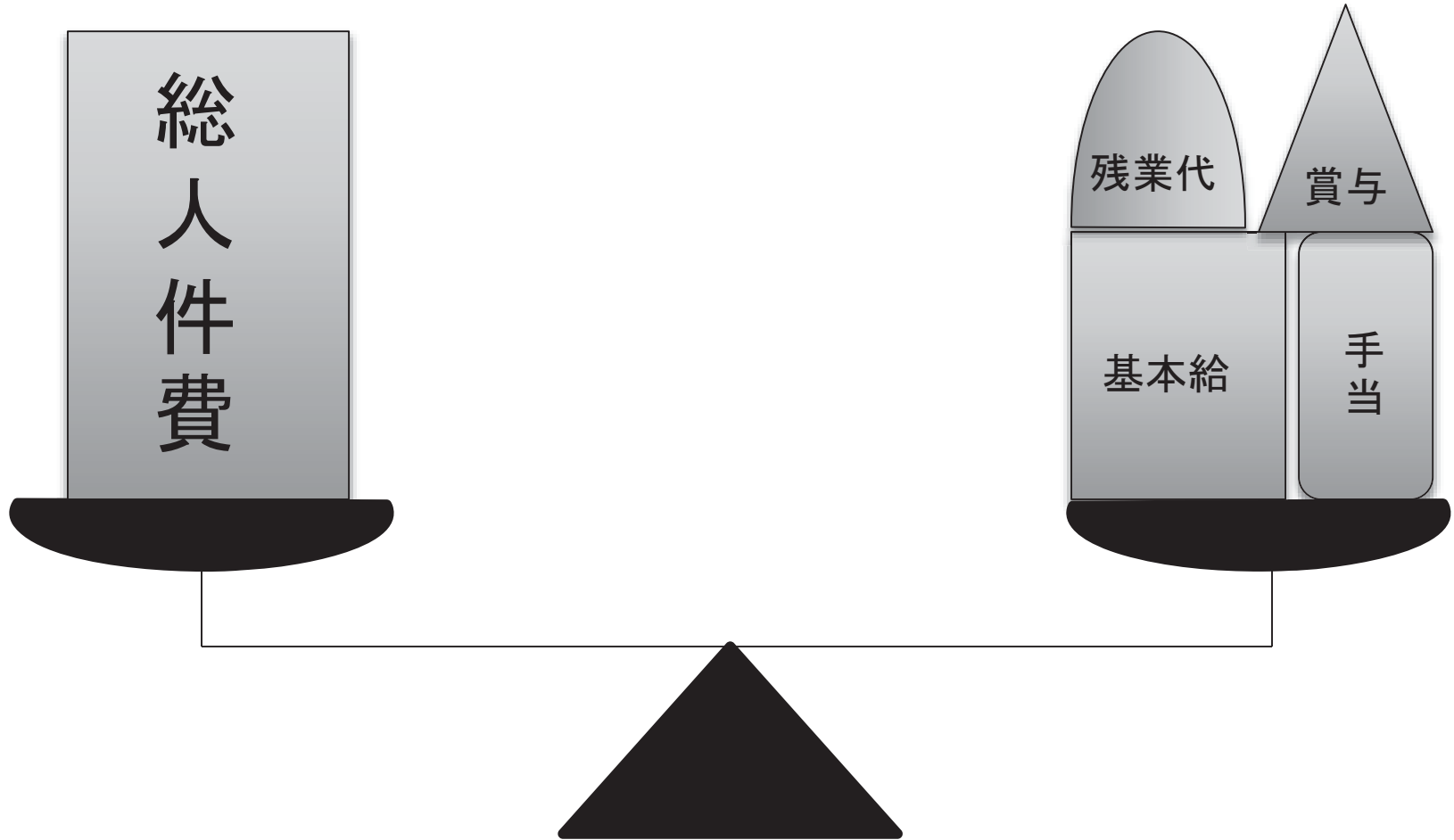
- ① 天秤戦術
- ② 蛍の光戦術
- ③ 上げ底戦術
- ④ 軟着陸戦術
- ⑤ ゴールデンパラシュート



第4 具体的防衛策 : (1) 天秤戦術

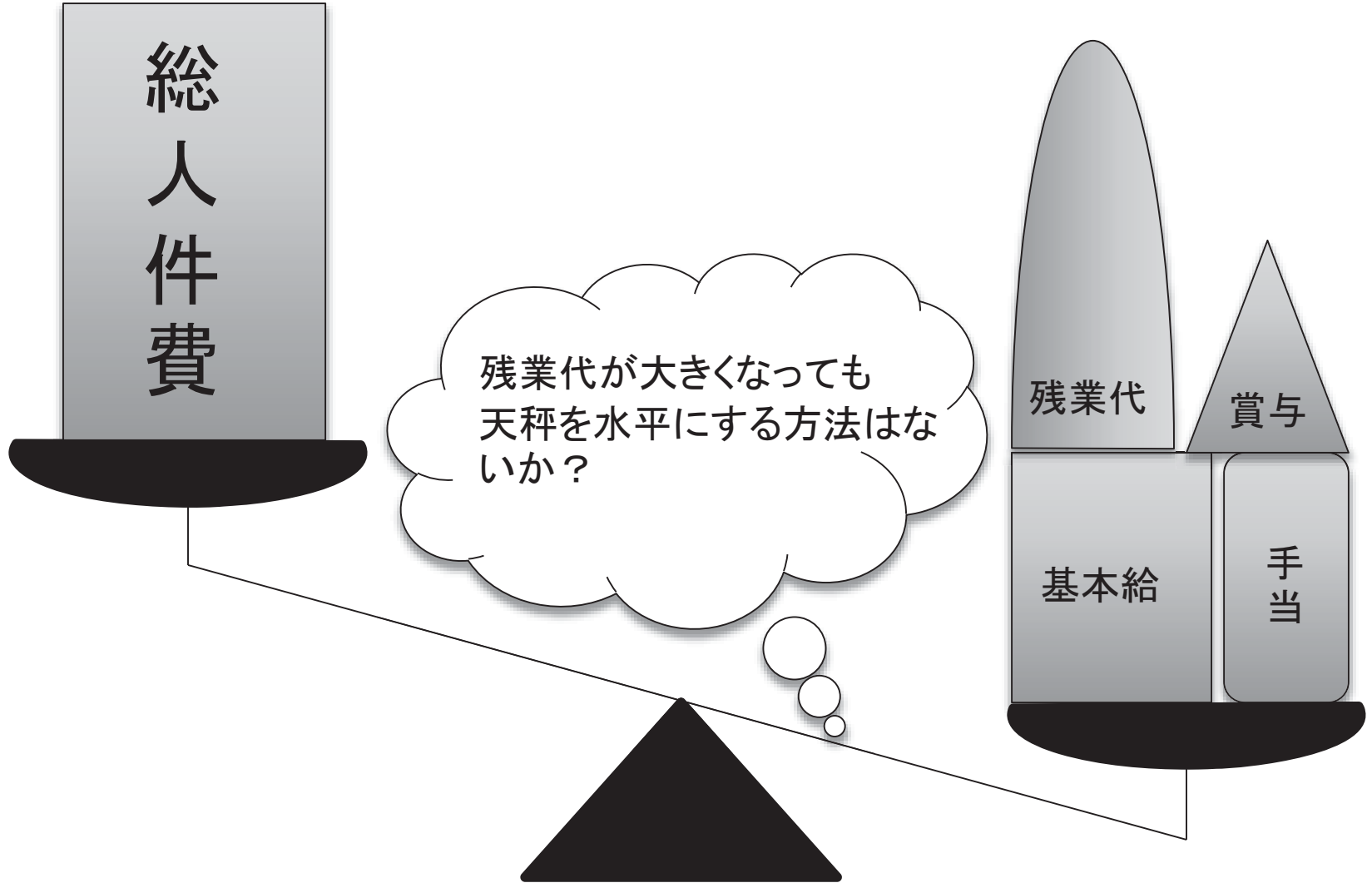
現状の分析

総人件費(予算) = 基本給 + 手当 + 残業代 + 賞与



第4 具体的防衛策 : (1) 天秤戦術

残業代請求されてしまうと
総人件費(予算) < 基本給 + 手当 + 残業代 + 賞与



第4 具体的防衛策 : (1) 天秤戦術

天秤を水平にする方法

- ① 総人件費を増やす → それができないからこそ困っている
- ② 基本給を下げる → 労働条件の不利益変更の問題
- ③ 手当を下げる → 労働条件の不利益変更の問題
- ④ 残業代を下げる
→ 労働時間の短縮によることは大事な対策だが、単に払わないと言うだけなら対策になっていない
- ⑤ 賞与を下げる
→ 賃金規定や労使慣行から、具体的な金額の請求権となっていない限りは、違法な労働条件の不利益変更とならない

※権利になっているかはまずは規則の定めによる

- 1) 毎年6月と12月に、基本給額の2ヶ月分の賞与を支給する→権利
- 2) 毎年6月と12月に賞与を支給する→権利とは言えない
- 3) 毎年6月と12月に、業績及び本人の勤務状況等を勘案し、賞与を支給することがある→権利とは言えない

慣行によって権利となるか？

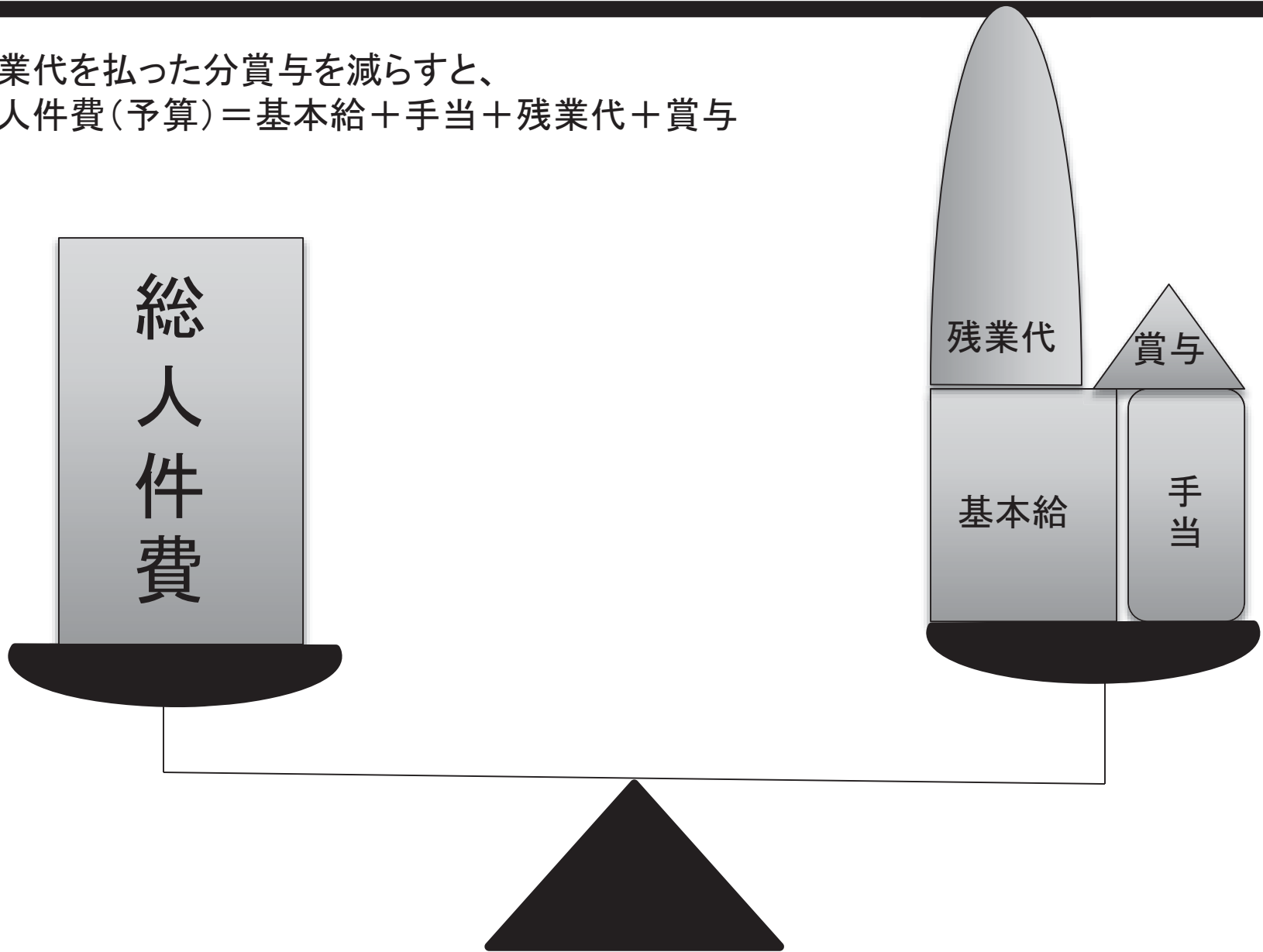
〈判例 12〉

松原交通事件(大阪地裁平成9年5月19日判決 労判725号72頁)



第4 具体的防衛策 : (1) 天秤戦術

残業代を払った分賞与を減らすと、
総人件費(予算) = 基本給 + 手当 + 残業代 + 賞与



第4 具体的防衛策 : (1) 天秤戦術

天秤戦術とは・・・

時間外手当を支払った分、賞与を減額することで、総人件費の増加を伴わずに、未払い残業の問題を解決する防衛策
《具体例》

基本給20万×12ヶ月
賞与80万円(夏冬各2ヶ月)
未払い残業代年間40万円



基本給 20万円×12ヶ月
賞与40万円(夏冬1ヶ月)
未払い残業代 0円

〈ポイント〉

- ① 賞与が権利として認められていないことが実施の前提条件となる。
※ 賞与が権利となっている場合に就業規則を変更した上で導入できるか？
- ② 就業規則(賃金規定)等の変更が不要で運用だけで実現できるため、導入が容易で、かつ労働条件の不利益変更の問題を回避できる
- ③ 賞与減額に伴いモチベーションの低下を懸念されることが多いが、短時間労働が実現すれば賞与も支給されることを告げて、労使の協力関係を築くことにもつながりやすい

第4 具体的防衛策 : (2) 蛍の光戦術

蛍の光戦術とは・・・

従業員に対し、残業を明示的に禁止し、現実に残業が必要な対策も具体的に講じることによって、残業代の請求を免れる防衛策

〈趣旨〉

現実に残業代請求されてしまった場合に、「残業など命じていないのに勝手に残っているだけだ！」という反論がなされることはかなり多い。

ただ、この場合でも、黙示的に指示したと認定されてしまうケースがほとんどで、現実的反論が認められるのは非常に厳しい。

しかし、実際に「特に仕事もないのに早く帰ってくれなくて困る」という状況にある場合には、黙示の指示も出していないことを積極的に立証できないと、請求が認められてしまう危険性があるので、それを防ぐことが主目的となる。

もっとも、実質的には業務命令で残業させているのに、それを隠蔽しようとしたような場合には、不法行為となる危険性があるので注意が必要である。

〈裁判例〉

〈判例 13〉神代学園ミュージズ音楽院事件

(東京高裁平成17年3月30日判決 労判905号72頁)

〈判例 14〉大林ファシリティーズ事件(最高裁平成19年10月19日 労判946号31頁)

〈判例 15〉昭和観光事件(大阪地裁平成18年10月6日判決 労判930号43頁)



〈制度設計例〉

① 従業員を次の3つのグループに分ける

- (A) 絶対に残業してもらっては困る人
- (B) できれば残業はして欲しくないが、ある程度はやむを得ない人
- (C) 制度設計上、残業が不可避となる人(管理職)

→ 各グループの役割

- (A) 残業を絶対的に禁止して速やかに退社してもらう
- (B) 原則禁止するが、やむを得ない場合には許可を条件に残業してもらう。
その際にはAグループの人の仕事も引き取ってもらう
- (C) 許可するか否かの判断を行い、また、無許可で残っていないかを確認してもらう

※ Aグループの人選の基準としては、人事考課上、だらだらとしていて作業効率が悪い人、ミスが多い人などが想定される。

※ 残務で急ぎのものについてはCグループ(管理職)の人が引き取って処理する形にできればBグループは必要なくなる。

② 具体的な作業

- 1) Aグループ、Bグループの人に対して、残業を禁止する旨の通知を行う。
 - 1 労働時間短縮のため、残業を禁止すること、
 - 2 残業しなければならない場合には、事前に許可を求めること、
 - 3 許可なく残業していた場合には懲戒処分の対象ともなり得ること

- 2) Cグループの人に対しては、指示を徹底
 - 1 Aグループの人には仮に許可を求められても許可しないこと
 - 2 Aグループの人の仕事が残っていたら、急ぎの業務はいったんCグループの人が引き取った上で、必要に応じてBグループの人に引き継ぐこと
 - 3 終業時間後、しばらくしたら巡回等を行い、許可なく残業していないことを確認

※ 従業員の中で差別されたような意識を生じさせることが懸念されるので、AグループとBグループに配布する書面は同じものにした上で運用で違いを出す方が望ましい。

※ Cグループの人が対応を徹底することが重要なので、制度設計・運用の意図をしっかりと説明し、理解してもらうことが重要。

※ 請求された場合に証拠とするためにも、禁止命令やマニュアル、現実に違反者に対する注意の記録などを書面の形で記録しておく(資料5～7参照)。

上げ底戦術とは・・・

残業代について、定額を支払い、未払い分があったとしても少額とすることで、残業代を請求されるリスクを軽減する防衛策

〈注意点〉 適法かつ適切な形で導入することは必須！

∵ 追加で支払った分が、残業代の支払いとして認められるか否かということだけでなく、基礎賃金がいくらかという問題にも波及してしまうため。

〈ケース〉 所定労働時間は1日8時間×20日で160時間
月30時間の時間外労働(深夜・休日なし)を行った。

① 月30万円を支給(基本給25万円、時間外手当相当分5万円のつもり)
⇒ 請求 7万0312円
∵ 基礎賃金1875円(30万円÷160時間)×30時間×1.25

② 25万円を支給(基本給のみ)
⇒ 請求 5万8593円
∵ 基礎賃金1562.5円(25万円÷160時間)×30時間×1.25

● 定額残業代に関する裁判例

(1) 基本給について

〈判例 17で引用〉小里機材事件

(最高裁昭和63年7月14日判決 労判523号6頁)

〈判例 16〉関西ソニー販売事件

(大阪地裁昭和63年10月26日判決 労判530号40頁)

cf〈判例 17〉モルガン・スタンレー事件

(東京地判平成17年10月19日 労判905号5頁)

(2) 歩合給について

〈判例 18〉高知県観光事件 (最高裁平成6年6月13日判決 労判653号12頁)

(3) 年俸制について

〈判例 19〉創栄コンサルタント事件

(大阪地裁平成14年5月17日判決 労判828号14頁)

※ 深夜割増について

〈判例 20〉藤ビルメンテナンス事件

(東京地裁平成20年3月21日判決 労判967号35頁)

第4 具体的防衛策 : (3) 上げ底戦術

定額残業代の支給として認められるためには。

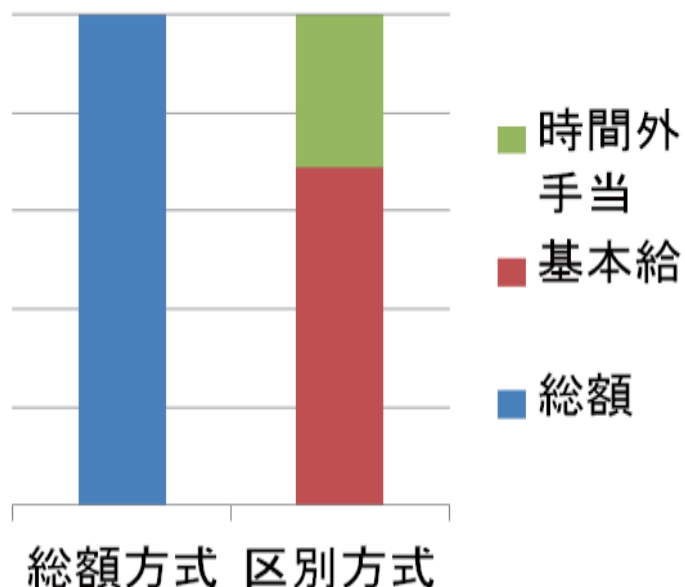
基本給部分と時間外手当相当部分が明確に区別され、判別できることが必要

〈定額残業代に関する裁判所の考え方〉

(出発点) 支払総額が本来の計算より少なくなっちゃいけない

⇒ 本来支払われるべき金額がいくらなのかが明確にわかることが必要

= 基本給部分と時間外手当の部分が明確に区別されて初めて定額残業代として認め、不足分については別途支払わなければならない



時間外手当

$$= \text{基準賃金} \times \text{労働時間} \times \text{割増率}$$

$$\frac{(\text{基本給} + \text{除外されない諸手当})}{\text{所定労働時間}}$$

総額方式だとそもそも基本給がいくらなのかはっきりしない！



● 導入に当たってのポイント

(1) 固定の残業代を支払えば、何時間働かせてもかまわない(支払義務がない)という制度ではないことを理解してもらう

⇒ 労働時間短縮の取り組みは必須

(2) 現在支給中の総額を変えない場合には、労働条件の不利益変更の問題を生じさせないよう注意が必要

⇒ 基本的には個別的に同意書を取り付けることが必要

※ 請求された場合には同意は脅迫によるものである等の主張が行われる危険性が高い。慰謝料請求などもあり得るので取り付け方には注意が必要(資料8～10)

(3) 給与明細書、賃金規程、雇用契約書、雇用条件通知書等の改訂作業が必要
(資料11)

(4) 手当として時間外手当相当分を支給している場合には、名称や規定などから時間外手当として支給していることを明確化し、運用上も矛盾のない制度にしておくこと
<判例 15>昭和観光事件(大阪地裁平成18年10月6日判決 労判930号43頁)

第4 具体的防衛策 : (4) 軟着陸戦術

● 軟着陸戦術とは・・・

残業代請求については退職後に行われるリスクが高いことから、退職直前の2年間について未払い残業代を減らしていくことで、請求リスクを軽減する防衛策

● 対象 定年退職者など、退職時期が定まっている人

● 具体的方法論

- ・退職前の一定の時期に役職を外すとともに画一的に給与を下げる

(資料12)

就業規則等で取扱を明確化しておく

労働条件の不利益変更とならないよう注意が必要

- ・定年後も嘱託で再雇用しつつ、時間外労働を禁ずる(資料13)

※消滅時効の主張を権利濫用とする反論が認められた裁判例は不見当

※ 民法の債権法改正の動向には注意が必要です！

消滅時効期間を統一する方向で議論が進められており、労働債権の時効期間が延びる可能性があります。



第4 具体的防衛策 : (5) ゴールデンパラシュート

●ゴールデン・パラシュートとは

退職に当たって、従業員に対して割増退職金の支給や有給休暇の買い上げ等、特別の給付を行った場合に、清算条項入りの退職合意書を作成することによって、退職後に残業代請求された場合に、和解により清算済みであるとの反論を行えるようにする防衛策

●想定される特別の給付

特別退職金の支給、有給休暇の買い上げ、再就職先のあっせん、問題行動を不問に付す、など

● 注意点

従業員にとってメリットもないのに清算条項入りの和解書を作成させた場合、無効を主張されるだけでなく、慰謝料請求の対象ともなりかねないので注意が必要

⇒ 和解合意書の記載内容には細心の注意を払うこと

〈判例 21〉

最高裁昭和48年1月19日判決 判例時報695号107頁



第4 具体的防衛策 : (5) ゴールデンパラシュート

● 和解書作成上のポイント(資料14)

① 従業員の「自由な意思」に基づいて作成されたものであることを書面上から明らかにわかるようにする。

→ 従業員側の得た特別の利益が何かを書面を一読してわかるようにしておく

② 清算条項は全面的なものにしておく必要がある。

③ 仮に横領など、予期せぬ問題が後に発覚した場合、会社の請求権が保持されるよう注意する

● 和解が無効であると主張して請求された場合

仮に無効ならば、和解全体が無効であるとして、既に行った給付の返還を請求することになる。



第5 本日のまとめ

- ① 今後、(程度の問題はあるにせよ)残業代請求が増えることは確実なので、事前に対策を講じることは必須。
- ② うちの会社は大丈夫！と思っている会社が一番危ない。現状のリスクを正確に把握することが大切。
- ③ 労働時間の短縮に向けて最大限の取り組みを行っていくこと
特に、景気が悪い今は労働時間短縮の絶好のチャンス
- ④ 法律上の規定や裁判例について正確に理解し、適切な施策・運用を行うこと。
中途半端な知識に基づいて行うとかえって火の粉が大きくなってしまいう危険があるので注意すること。
- ⑤ 対策を講じることによって従業員の反発を招く結果になってしまうと本末転倒。
労使間で十分な協議を行い、労使一体となって(Win-Winの関係を構築できるように)問題に取り組んでいくことが最も重要。



山下江法律事務所では、年3回、1、5、9月の第4火曜日
18時30分～2時間の企業法務セミナーを開催します。

・第2回：5月24日（火） 講師 弁護士 山下江

「取締役の経営責任と企業の社会的責任(CSR)」

・第3回：9月27日（火） 講師 弁護士 山下江

「中小企業と独占禁止法」

会 場： 八丁堀シャンテ（広島市中区上八丁堀8-28）

受講料： 顧問会社様 無料（複数名可）

一般 1名様につき 5,000円



山下江法律事務所主催

企業法務セミナー



山下江法律事務所
Yamashita Ko Law Office

第1回 「残業代請求への対応について」

2011年1月25日(火)

判例編

《判例 1》

労働基準法 114 条の付加金支払い義務の発生時期が労働者の請求により裁判所がその支払を命じることで初めて発生すると判断された事例

最高裁昭和 35 年 3 月 11 日判決（判タ 103 号 26 頁）

【裁判所の判断】

労働基準法一一四条の附加金支払義務は、使用者が予告手当等を支払わない場合に、当然に発生するものではなく、労働者の請求により裁判所がその支払を命ずることによつて、初めて発生するものと解すべきであるから、使用者に労働基準法二〇条の違反があつても、既に予告手当に相当する金額の支払を完了し使用者の義務違反の状況が消滅した後においては、労働者は同条による附加金請求の申立をすることができないものと解すべきである。

《判例 2》

労基法 114 条の付加金について、判決確定後、民法所定の年 5 分の割合による遅延損害金が発生するものとされた事例（江東ダイハツ自動車事件）

最高裁昭和 50 年 7 月 17 日判決（労判 234 号 17 頁）

【裁判所の判断】

同法（注 労働基準法のこと）一一四条の附加金の支払義務は、その支払いを命ずる裁判所の判決の確定によつて初めて発生するものであるから、右判決確定前においては、右附加金支払義務は存在せず、したがって、これに対する遅延損害金も発生する余地はないが、右判決の確定後において、使用者が右附加金の支払いをしないときは、使用者は履行遅滞の責を免れず、労働者は使用者に対し右附加金に対する民法所定年五分の割合による遅延損害金の支払いを請求しうるものと解するのが相当である

《判例 3》

ハンバーガーチェーンの直営店の店長が管理監督者には該当しないと判断された事例（日本マクドナルド事件）

東京地裁平成 20 年 1 月 28 日判決 労判 953 号 10 頁

【裁判所の判断】

（判断基準について）

管理監督者に当たるといえるためには、①職務内容、権限及び責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与して



いるか、②その勤務態様が労働時間等に対する規制になじまないものであるか否か、③給与（基本給、役付手当等）及び一時金において、管理監督者にふさわしい待遇がされているか否かなどの諸点から判断すべきであるといえる。

この点、被告は、管理監督者とは、使用者のために他の労働者を指揮監督する者又は他の労働者の労務管理を職務とする者をいい、その職務の内容が監督か管理の一方に分類できない者でも、労働時間の管理が困難で、職務の特質に適応した賃金が支払われていれば、管理監督者に当たると主張するが、当該労働者が他の労働者の労務管理を行うものであれば、経営者と一体的な立場にあるような者でなくても労働基準法の労働時間等の規定の適用が排除されるというのは、上記検討した基本原則（労働時間規制の枠を超えて労働させる場合に同法所定の割増賃金を支払うべきこと）に照らして相当でないといわざるを得ず、これを採用することはできない。

（具体的当てはめ）

① 店長の権限等について

1) 店長は、アルバイト従業員であるクルーを採用して、その時給額を決定したり、スウィングマネージャーへの昇格を決定する権限や、クルーやスウィングマネージャーの人事考課を行い、その昇給を決定する権限を有しているが、将来、アシスタントマネージャーや店長に昇格していく社員を採用する権限はないし（クルーが被告に入社を申し込む場合に、店長が、当該クルーの履歴書にコメントを記載することはある）、アシスタントマネージャーに対する一次評価者として、その人事考課に関与するものの、その最終的な決定までには、OC（オペレーティングコンサルタント、店長の上位者）による二次評価のほか、上記の三者面談や評価会議が予定されているのであるから、店長は、被告における労務管理の一端を担っていることは否定できないものの、労務管理に関し、経営者と一体的立場にあったとはいえない。

2) 次に、店長は、店舗の運営に関しては、被告を代表して、店舗従業員の代表者との間で時間外労働等に関する協定を締結するなどの権限を有するほか、店舗従業員の勤務シフトの決定や、努力目標として位置づけられる次年度の損益計画の作成、販売促進活動の実施等について一定の裁量を有し、また、店舗の支出についても一定の事項に関する決裁権限を有している。

しかしながら、本社がブランドイメージを構築するために打ち出した店舗の営業時間の設定には、事実上、これに従うことが余儀なくされるし、全国展開する飲食店という性質上、店舗で独自のメニューを開発したり、原材料の仕入れ先を自由に選定したり、商品の価格を設定するということが予定されていない。



また、店長は、店長会議や店長コンベンションなど被告で開催される各種会議に参加しているが、これらは、被告から企業全体の営業方針、営業戦略、人事等に関する情報提供が行われるほかは、店舗運営に関する意見交換が行われるというものであって、その場で被告の企業全体としての経営方針等の決定に店長が関与するというものではないし、他に店長が被告の企業全体の経営方針等の決定過程に関与していると評価できるような事実も認められない。

3) 以上によれば、被告における店長は、店舗の責任者として、アルバイト従業員の採用やその育成、従業員の勤務シフトの決定、販売促進活動の企画、実施等に関する権限を行使し、被告の営業方針や営業戦略に即した店舗運営を遂行すべき立場にあるから、店舗運営において重要な職責を負っていることは明らかであるものの、店長の職務、権限は店舗内の事項に限られるのであって、企業経営上の必要から、経営者との一体的な立場において、労働基準法の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないものといえような重要な職務と権限を付与されているとは認められない。

② 店長の勤務態様について

1) 店長は、店舗従業員の勤務シフトを決定する際、自身の勤務スケジュールも決定することとなるが、各店舗では、各営業時間帯に必ずシフトマネージャーを置くこととされているので、シフトマネージャーが確保できない営業時間帯には、店長が自らシフトマネージャーを務めることが必要となる。

原告の場合、自らシフトマネージャーとして勤務するため、同年7月ころには30日以上、同年11月から平成17年1月にかけては60日以上連続勤務を余儀なくされ、また、同年2月から5月ころにも早朝や深夜の営業時間帯のシフトマネージャーを多数回務めなければならなかった。その結果、時間外労働が月100時間を超える場合もあるなど、その労働時間は相当長時間に及んでいる。

店長は、自らのスケジュールを決定する権限を有し、早退や遅刻に関して、上司であるOCの許可を得る必要はないなど、形式的には労働時間に裁量があるといえるものの、実際には、店長として固有の業務を遂行するだけで相応の時間を要するうえ（原告や証人の試算では、月150時間程度となっている。）、上記のとおり、店舗の各営業時間帯には必ずシフトマネージャーを置かなければならないという被告の勤務態勢上の必要性から、自らシフトマネージャーとして勤務することなどにより、法定労働時間を超える長時間の時間外労働を余儀なくされるのであるから、かかる勤務実態からすると、労働時間に関する自由裁量性があつたとは認められない。

2) この点、被告は、原告の労働時間が長時間に及んだのは、部下とのコミュニケーションが不足するなどして、シフトマネージャーを務めることができる



スウィングマネージャーの育成ができなかったことが原因であるなどと主張する。

しかしながら、店舗運営に必要な数のシフトマネージャーが確保できていない場合に、店長が自らシフトマネージャーとして勤務することで労働時間が長期化することは、原告に限ったことではなく、他の店長についても生じている現象である。原告の勤務状態が、上記の状況にまで及んだことについては、被告が指摘するとおり、スウィングマネージャーの育成に失敗したという側面があることは否定できないものの、程度の差はあれ、これは、被告における店長が、他の従業員からシフトマネージャーを確保できなければ、自らシフトマネージャーとして勤務することでその不足を補うべき立場にいるという被告の勤務態勢上の事情から不可避的に生じるものであり、専ら原告個人の能力の不十分さに帰責するのは相当でない。

なお、被告は、店長が特定の営業時間帯のシフトマネージャーを自店舗の従業員から確保できない場合には、自らシフトマネージャーを務めるという方法以外に、他店から一時的にスウィングマネージャーを借りるという方法もあると主張するが、原告の場合には、原告が要請しても、他店から円滑にスウィングマネージャーを借りることができていた状況にはなかったと認められるし、上記の原告の勤務状況からすると、原告が店長を務めていた店舗でのシフトマネージャーの不足の程度は、他店からスウィングマネージャーを一時的に借りることで改善される状況ではなかったといえる。

3) また、被告は、店長が行う労務管理、店舗の衛生管理、商圈の分析、近隣の商店街との折衝、店長会議等への参加等の職務は、労働時間の規制になじまないものであると主張する。

しかしながら、店長は、被告の事業全体を経営者と一体的な立場で遂行するような立場にはなく、各種会議で被告から情報提供された営業方針、営業戦略や、被告から配布されたマニュアルに基づき、店舗の責任者として、店舗従業員の労務管理や店舗運営を行う立場であるにとどまるから、かかる立場にある店長が行う上記職務は、特段、労働基準法が規定する労働時間等の規制になじまないような内容、性質であるとはいえない。

③ 店長に対する処遇について

1) 平成17年において、年間を通じて店長であった者の平均年収は707万184円（この額がインセンティブプランからの支給額を含むのであるか否かは不明であるが、一応含まないものとして検討する）で、年間を通じてファーストアシスタントマネージャーであった者の平均年収は590万5057円（時間外割増賃金を含む）であったと認められ、この金額からすると、管理監督者として扱われている店長と管理監督者として扱われていないファーストア



シスタントマネージャーとの収入には、相応の差異が設けられているようにも見える。

しかしながら、S評価の店長の年額賃金は779万2000円（インセンティブを除く。以下同様）、A評価の店長の年額賃金は696万2000円、B評価の店長の年額賃金は635万2000円、C評価の店長の年額賃金は579万2000円であり、そのうち店長全体の10パーセントに当たるC評価の店長の年額賃金は、下位の職位であるファーストアシスタントマネージャーの平均年収より低額であるということになる。また、店長全体の40パーセントに当たるB評価の店長の年額賃金は、ファーストアシスタントマネージャーの平均年収を上回るものの、その差は年額で44万6943円にとどまっている（なお、被告の主張によると、店長の年額賃金には深夜割増賃金相当額（定額）として16万8000円（月額1万4000円×12）が含まれていることになるが、後記のファーストアシスタントマネージャーの月平均時間外労働時間に照らすと、深夜労働に対する賃金を除いた比較では、その差はより少額になるものと推認される）。

また、証拠によると、店長の週40時間を超える労働時間は、月平均39.28時間であり、ファーストアシスタントマネージャーの月平均38.65時間を超えていることが認められるところ、店長のかかる勤務実態を併せ考慮すると、上記検討した店長の賃金は、労働基準法の労働時間等の規定の適用を排除される管理監督者に対する待遇としては、十分であるといえる。

2) また、被告では、各種インセンティブプランが設けられているが、これは一定の業績を達成したことを条件として支給されるものであるし（したがって、全ての店長に支給されるものではない）、インセンティブプランの多くは、店長だけでなく、店舗の他の従業員もインセンティブ支給の対象としているのであるから、これらのインセンティブプランが設けられていることは、店長を管理監督者として扱い、労働基準法の労働時間等の規定の適用を排除していることの代償措置として重視することはできない。

3) なお、仮に、店長の平均年収が、上記のインセンティブプランに基づき支給されたインセンティブを含むものであれば、被告における店長の賃金が管理監督者に対する待遇として不十分であることは、一層明らかであるといえる。

④ 以上によれば、被告における店長は、その職務の内容、権限及び責任の観点からしても、その待遇の観点からしても、管理監督者に当たるとは認められない。

したがって、原告に対しては、時間外労働や休日労働に対する割増賃金が支払われるべきである。



《判例4》

受験予備校の校長、校長代理の職にあった原告らが管理監督者であったとは認められないとされた事例

横浜地裁平成21年7月23日判決（判例時報2056号156頁）

（判断基準）

①雇用主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を有するか、②自己の出退勤について、自ら決定し得る権限を有するか、③管理職手当等の特別手当が支給され、待遇において、時間外手当及び休日手当が支給されないことを十分に補っているかなどを、実態に即して判断すべき。

（具体的当てはめ）

原告X1は、校長として校長会議及び責任職会議への出席、時間割作成、配属された職員に対する第一次的査定等を行っていたものの、被告における決定事項は、すべて被告代表者が決裁して決定し、校長会議及び責任職会議では、役員会議、経営会議等で決定された経営方針、活動計画を伝達されるだけであり、校長が被告代表者の決裁なしに当該予備校としての方針を決めたり、費用を出捐したり、職員の採用、昇格、昇給、異動を決定することはなく、その職務、権限、責任の内容等からして、被告の経営に関する決定に参画したり、労務管理に関する指揮監督権限を有していたとは認められず、また、他の職員と同様、出退勤時間が定められ、勤務記録表により出退勤時間を被告に管理されていたのであって、出退勤について自ら自由に決定し得る権限があったとはいえず、さらに、年収がいずれも400万円前半から半ばまでにとどまっており、サブマネージャーに昇格後も従前より年収が下がっている年度もあって、中川校の準専任講師の中には校長であった原告X1に匹敵する年収を得ている者がいた事実を併せ考慮すると、給与等の待遇において、時間外手当及び休日手当が支給されないことを十分に補っているとまではいえない。

次に、原告X2は、校長代理として責任職会議に出席していたものの、責任職会議では、役員会議、経営会議等で決定された経営方針、活動計画を伝達されるだけであり、特別な事情がない限り校長業務を代理することはなく、直接他の職員に指示することもないから、その職務、権限、責任の内容等からして、被告の経営に関する決定に参画したり、労務管理に関する指揮監督権限を有していたとは認められず、また、他の職員と同様、出退勤時間が定められ、勤務記録表により出退勤時間を被告に管理されていたのであって、出退勤について自ら自由に決定し得る権限があったとはいえず、給与についても、年収がマネージャーへ昇格後も約400万円にとどまっており、給与等の待遇において、



時間外手当及び休日手当が支給されないことを十分に補っているとまではいえない。

被告は、原告X2が、個別指導部門の責任者として、他の講師職員に対する管理監督者の地位にあったと主張するが、原告X2は、個別指導プロジェクトのメンバーとして会議で積極的に発言・提案を行い、また、担当校の講師の割振りと調整、指導内容の決定を行っていたほか、個別指導の講師の採用手続、研修指導の一部に立ち会ったことがあるにすぎず、最終的なプロジェクトの内容の決定は、同プロジェクトの責任者である役員が役員会議に諮った上で被告代表者が行っており、講師の採用も本部が決定していることからすれば、同プロジェクトの運営に原告X2が携わっていたことをもって、雇用主の経営に関する決定に参画し、労務管理に関する指揮監督権限を有すると評価することはできない。

そもそも、被告における雇用期間の定めのない正社員48名のうちサブマネージャー以上の地位にある社員は38名（平成18年2月当時）であり、サブマネージャー以上の地位にある社員がいずれも管理監督者であるとする被告の主張は到底採用できない。

よって、原告らは、労働条件の決定その他労務管理につき、雇用主と一体的な立場にあるものとはいえず、労働基準法41条2号にいう管理監督者に該当するとは認められない。

《判例5》

被告において支給されていた職務手当が割増賃金算定の基準となる賃金に含まれ、割増賃金の加算率は25（35）パーセントではなく125（135）%であるとされ、職務手当について時間外賃金の一部支払として控除することもできないとされた事例（東建ジオテック事件）

（東京地裁平成14年3月28日判決 労判827号74頁）

【裁判所の判断】

（1） 割増賃金の基礎となる賃金に職務手当が全額含まれるか。

ア 労働基準法37条4項及び労働基準法施行規則22条は、割増賃金の基礎となる賃金を列挙しているが、これらの外に、時間外労働割増賃金と同内容の性質を有する手当は、割増賃金の基礎となる賃金には含まれないというべきである。なぜなら、仮にこのような手当を時間外労働割増賃金算出の基礎に含めると、時間外労働に対して重複した手当が支給されることになるからである。

イ 本件において、被告は、職務手当のうち、1万8900円（主任に対する職務手当の最高額相当額）を超える部分は、時間外割増賃金と同内容の性質を



有するとして、これを割増賃金の基礎となる賃金から控除すべきと主張する。

前提事実によると、被告の給与規程上、職務手当の額は、一般職及び主任の場合、資格及び役職が上がるにつれ、また同一資格、同一職務の滞留年数を重ねるにつれ、最高額1万8900円まで漸増するが、「管理職」の最下位に位置づけられる係長に昇任すると、最低額でも6万3500円と一気に増額され（その差は4万4600円）、その後は職位及び資格に応じて増加するが、増加幅は数千円にとどまること、また、「管理職」の場合、時間外休日手当及び深夜業手当において一般職や主任の場合と異なる扱いがされていることが認められ、この事実からすれば、被告は、給与規程を定めるにあたり、係長以上の「管理職」については、一定の時間外勤務に対する割増賃金に見合う部分を職務手当に含ませる意図を有していたことが一応は推認することができる。しかし、そうであるとしても、係長以上の者に対し支払われる職務手当のうち、時間外労働に対して支払われる額及びこれに対応する時間外労働時間数は特定明示されておらず（係長以上の者の職務は前述したとおりであり、一般職や主任とは異なるこれら職責に対する手当の分も含まれているはずであるが、これとの区別がされていない。）、そうである以上、これを時間外割増賃金の一部と扱うことはできず、したがって、係長以上の者に対する職務手当は、全額これを基礎賃金とせざるを得ない。

したがって、被告の上記主張は失当である。

(2) 割増賃金の加算率は125（135）パーセントか、25（35）パーセントか。

ア 労働基準法37条は、法定時間外労働に対して通常賃金が支払われることを前提に、これに付加して25パーセントの割増賃金を支払うことを要求している。したがって、実質的に見て、時間外労働あるいは休日労働に対する時間当たりの通常賃金部分が既に支払われていると評価できる場合には、割増賃金の算定における加算率は25パーセントとして計算すべきものである。

イ 本件において、被告は、原告ら「管理職」に対しては給与規程上その地位の相応した賃金と高額の職務手当を支給しているとして、時間外休日労働に対する時間当たり通常賃金部分（100パーセント部分）は基本給及び職務手当に含まれており、したがって加算率は25パーセントとして計算すべきと主張する。

原告らの賃金はいずれも完全月給制であって、時間外手当を除いて労働時間と賃金の額が比例する関係にはないものの、原告らについても、就業規則が定める始業時刻と終業時刻の定め及び1日7時間の労働時間の定めが適用されるという前提の下に、一般職や主任ほど厳格ではないものの、被告による勤怠管理が行われていたとみられることは前示のとおりであり、事情を総合して勘案



すれば、原告らに対し支給された基本給及び職務手当は、所定労働時間内における労働の対価たる性質を有するとみるべきであって、実質的に見て時間外労働あるいは休日労働に対する時間当たりの通常賃金部分がこれに含まれているとは評価できない。さらに、職務手当に関しては、(1)において説示したと同様のことが指摘できる。

したがって、被告の上記主張は失当であり、割増賃金の加算率は125パーセントとして算定すべきであり、休日労働についても同様に135パーセントをもって算定すべきである。

(3) 原告らに対して支払われた職務手当のうち1万8900円を超える部分は時間外賃金の一部支払として控除すべきか。

ア 時間外、休日及び深夜の割増賃金に関する労働基準法37条の趣旨は、同法の採用する強行的な法定労働時間制、週休制からすると例外的である過重労働につき、使用者に割増賃金支払義務を課すことによって、間接的にその労働が抑制されることを期待し、もって法定労働時間制、週休制の実効性を確保すると共に、例外的な過重労働により労働者のもたらされた肉体的、精神的負担、自由時間の喪失に対する特別な補償を図ることにある。したがって、同条所定の最低額の賃金が、各種手当の名目で支給されていても、それが実質的に同条所定の割増賃金の趣旨で支払われている限りは、同条の目的は達成されたといふべきであり、それ以上に同条所定の計算方法や支払方法に拘束されなければならない理由はない。

イ 被告は、原告らに支払われた職務手当のうち1万8900円を超える部分は時間外賃金の一部支払として控除すべきであると主張する。

しかし、職務手当の一部が名目はともかく実質的に時間外割増賃金の趣旨で支払われたというためには、職務手当のうち時間外割増賃金の支払に相当する部分を明確に他と峻別できることが必要であるところ、被告の職務手当についてこれが峻別しえないことは(1)において述べたとおりである。

したがって、係長以上の職務手当中、1万8900円（主任に対する職務手当の最高額に相当する部分）を超える部分について、これを被告の未払割増賃金に充当することは許されず、被告の上記主張は失当である。

《判例6》

展覧会での絵画の展示販売が、業務に従事する場所及び時間が限定され、会社の支店長等も業務場所に赴いており、会場内での勤務は顧客への対応以外の時間も顧客の来訪に備えて待機している者で休憩時間とは認められないとして、事業場外みなし労働時間制の適用を受けないとされた事例（ほるぷ事件）



(東京地裁平成9年8月1日判決 労判722号62頁)

【裁判所の判断】

展覧会における展示販売の状況等については、証拠によれば、次の事実が認められる。

(一) 被告の本社又は各支店は、年間に数回程度、画廊やホテル等の特定の会場を設けて絵画の展覧会を行い(会場の開閉時間は定められている)、右会場内でプロモーター社員らにより、絵画の展示販売を行っている。

(二) 展覧会における展示販売は、プロモーター社員らの通常の販売活動をより容易にして売上を増加させること、そして被告の売上を増加させることを目的としており、被告の業務として行われている。被告は、展覧会の展示販売を行うに際し、プロモーター社員に参加するように働き掛けるものの、参加を強制することではなく、参加しないことによりペナルティーを課すことはない。

(三) 被告は、展覧会の企画の段階で、売上目標、販売人数、顧客の予想等を具体的に立案し、プロモーター社員らが顧客に招待状や案内状を送って集客に努めるように推進している。また、被告の支店長等は、現場責任者として展覧会の会場に赴いている。

(四) プロモーター社員は、展覧会での展示販売に参加する場合、会場内で顧客の対応をするため、原則として会場を離れることはなかった。

労基法三八条の二は、事業場外で業務に従事した場合に労働時間を算定し難いときは所定労働時間労働したものとみなす旨を規定しているところ、本来使用者には労働時間の把握算定義務があるが、事業場の外で労働する場合にはその労働の特殊性から、すべての場合について、このような義務を認めることは困難を強いる結果になることから、みなし規定による労働時間の算定が規定されているものである。したがって、本条の規定の適用を受けるのは労働時間の算定が困難な場合に限られるところ、本件における展覧会での展示販売は、認定のとおり、業務に従事する場所及び時間が限定されており、被告の支店長等も業務場所に赴いているうえ、会場内での勤務は顧客への対応以外の時間も顧客の来訪に備えて待機しているもので休憩時間とは認められないこと等から、被告がプロモーター社員らの労働時間を算定することが困難な場合とは到底言うことができず、労基法三八条の二の事業場外みなし労働時間制の適用を受ける場合でないことは明らかである(したがって、就業規則三二条二項但書のプロモーター社員について、事業場外での業務について、通常の労働時間勤務したものとみなす旨の規定は、労働時間の算定が困難な場合に限っての規定と限定して解釈する限りにおいて有効と認められる)。なお、被告はプロモーター社員が展覧会での展示販売へ参加するか否かは自由であり、また展示販売の時間



中は自由に利用できる休憩時間を増やし、労働時間を増やすことのないように指導していると主張するが、展示販売は被告の業務として行われているものであるし、プロモーター社員が展示販売業務に従事しているか否かを把握して労働時間を算定することは、右のとおり本来容易に出来ることであるから、この点に関する被告の主張は理由がない。

したがって、原告薄及び同小峰には事業場外みなし労働時間制の適用により、展覧会における展示販売の場合の所定時間外労働は発生しない旨の被告の主張は理由がない。

《判例7》

具体的な終業時刻や従事していた勤務の内容が明らかでないことをもって、時間外労働の立証が全くなされていなしとして扱うのは相当ではないとされた事例（ゴムノイナキ事件）

（大阪高裁平成17年12月1日判決 労判933号69頁）

【裁判所の判断】超過勤務の有無について

（1）控訴人は、別表1記載のとおり勤務したと主張している。

ア なるほど、日直当番戸締まり確認リストの記載によれば、大阪営業所においては、従業員が最後に営業所を退出するのは多くは午前0時以降であったこと、控訴人については、平成13年4月に大阪営業所で勤務するようになった当初、午後11時3分発の最終バスに乗車できずに会社の自動車に乗車する場合があります、同年10月1日からは、恒常的に会社から社有車を借用するようになったこと、控訴人の妻も、控訴人の帰宅が遅いことから、その体調を心配して、控訴人が自宅に帰宅した時間をノートに記載するようになったこと、現に、控訴人の体重は、大阪営業所に勤務していた約1年間に約5kgも減少していることなどに照らすと、控訴人は、午後5時30分の終業時刻以降も相当長時間、大阪営業所に残っていることが恒常化していたというべきである。

イ しかし、控訴人が具体的に主張している業務終了時刻については、平成13年5月から同年8月及び平成14年4月から同年6月までの期間については、控訴人の供述を裏付ける客観性のある証拠は皆無である。

また、平成13年9月から平成14年3月までの期間についても、控訴人の供述を裏付ける証拠は、前記の日直当番戸締まり確認リストの記載のほかは控訴人の妻花子が記載したノートしか存在していない。そして花子記載のノートも、帰宅時間しか記載されていないため、控訴人が途中で寄り道をした場合にはそれだけでは退社時刻の把握が困難であるし（控訴人は、他の従業員を送っている日以外は寄り道をしたことがなく、他の従業員を送ったのは職務命令に



基づくものであると供述しているが、俄かに信用できない。)、控訴人が帰宅した際に花子が就寝していた場合には、控訴人が翌朝花子に帰宅時間を告げていたというのであるが、その時間は必ずしも正確なものではないというのであるから、上記ノートの記載により控訴人の退社時刻を確定することもできない。

ウ さらに、労基法上の労働時間とは、労働者が使用者の明示又は黙示の指揮命令ないし指揮監督の下に置かれている時間であると解するべきところ、控訴人の超過勤務自体、明示の職務命令に基づくものではなく、その日に行わなければならない業務が終業時刻までに終了しないためやむなく終業時刻以降も残業せざるを得ないという性質のものであるため、控訴人の作業のやり方等によって、残業の有無や時間が大きく左右されることからすれば、退社時刻から直ちに超過勤務時間が算出できるものでもない。

エ しかし、他方、タイムカード等による出退勤管理をしていなかったのは、専ら被控訴人の責任によるものであって、これをもって控訴人に不利益に扱うべきではないし、被控訴人自身、休日出勤・残業許可願を提出せずに残業している従業員が存在することを把握しながら、これを放置していたことがうかがわれることなどからすると、具体的な終業時刻や従事した勤務の内容が明らかではないことをもって、時間外労働の立証が全くされていないとして扱うのは相当ではないというべきである。

オ 以上によれば、本件で提出された全証拠から総合判断して、ある程度概括的に時間外労働時間を推認するほかない。

そして、前記認定事実によれば、控訴人が主張する午後7時30分以降の業務は毎日発生するものではないこと、控訴人自身、繁忙期以外の時期には、やろうと思えば午後10時には退社できたことを自認していること、控訴人の平成3年11月ころから平成4年8月ころまでの大阪営業所における時間外労働時間（時間外手当が支給された時間）は、概ね1か月40時間ないし50時間程度であり、これには控訴人も特に大きな不満を述べていないこと（1か月の労働日数は約20日間であるから、毎日同程度の残業をしたとすると、1か月40時間の場合は、1日当たり2時間〈午後7時30分まで〉、1か月50時間の場合は、1日当たり2時間30分〈午後8時まで〉となる。）、A所長作成の文書では、控訴人は、午後9時～12時ころに帰（ママ）社していた旨の記載があることが認められ、これらの事実によれば、控訴人は、平成13年5月以降平成14年6月までの間、平均して午後9時までは就労しており、同就労については、超過勤務手当の対象となる（ただし、平成13年6月22日及び平成14年3月22日については、午後6時30分までである。）と認めるのが相当である。なお、控訴人は、平成13年10月19日の始業時刻が午前6時である旨主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。



(2) 控訴人は、休日にも勤務していたと主張しており、控訴人の妻である花子の記録していた前記ノートにもその旨の記載がある。

しかし、休日に勤務していたとの点については、控訴人の原審提出の陳述書には記載がないし、原審本人尋問においても勤務したとは積極的に供述していない。控訴人は、当審本人尋問において、休日にも出勤して納期遅れの製品の処理等をしていた旨供述しているが、原審本人尋問において積極的に供述していなかったことからすると、信用性に疑問が残るし、仮に休日にも出勤していたとしても、前記認定のとおり、平成14年5月以降は全く休日にも出勤していないこと、控訴人の時間外労働自体、明示の職務命令に基づくものではなく、控訴人の作業のやり方等によって大きく左右されることなどに照らすと、休日に超過勤務手当の対象となる労基法上の労働がされたとまでは認め難い（なお、平成13年6月23日の休日出勤については、平日の超過勤務として超過勤務手当が支払われている。）。

(3) 被控訴人は、控訴人が、真に必要な超過勤務については、正規の許可願を提出した上で、超過勤務に従事して手当の支給を受けている旨主張するところ、前記認定によれば、控訴人の請求にかかる超過勤務のうち、平成13年9月3日及び同月4日については、許可願を提出し、被控訴人が超過勤務手当を支払ったことが認められる。控訴人は、前両日については、午後5時30分から午後10時までの残業の許可を願い出たものであるところ、午後10時以降も就労していたことを認めるに足る証拠がないことに照らすと、前両日の超過勤務手当の支払を求める控訴人の請求には理由がない。

(4) したがって、控訴人の超過勤務手当の対象となる勤務時間については、別表3〈略一編注〉記載のとおり（超過勤務は、平成13年5月は80時間30分、同年6月は71時間、同年7月は77時間、同年8月は63時間、同年9月は63時間、同年10月は80時間30分、同年11月は77時間、同年12月は59時間30分、平成14年1月は66時間30分、同年2月は70時間、同年3月は64時間、同年4月は70時間、同年5月は70時間、同年6月は70時間）であり、合計982時間であると認められる。

《判例8》

作業の合間に生じる空き時間についても被告の指揮監督下にあると認められ、労働時間に含まれるとして、この空き時間を利用してパソコンで遊んだりしていたとしてもこれを休憩と認めることは相当ではないとされ事例（山本デザイン事務所事件）

（東京地裁平成19年6月15日判決 労判944号42頁）



【裁判所の判断】原告の勤務実態について

ア 証拠によれば、原告の勤務実態について以下の事実が認められる。

被告の業務は、そのほとんどがA株式会社（以下「A社」という。）の発注する広告制作であった。

通常の広告制作においては、コピーやデザインの制作会社は、広告代理店と連絡を取り合い、その了解の下に作業を進めていけば足りるところ、A社の広告制作は、広告代理店のほかA社の両方と連絡を取り合い、その了解を得て作業を進めるという点で独特の進行形式をとっており、その手続のために通常よりも時間を要した。

A社は、広告代理店に広告制作を依頼し、広告代理店が被告に下請けを発注する。広告代理店のコピーライターが被告のコピーライターに電話で連絡し、その日のうちに広告代理店のコピーライターが打合せのために、来社する。その時まで被告のコピーライターは、各種リサーチや資料収集を書店やインターネットで行い、広告代理店のコピーライターが来社し、説明を開始したときから、すぐにたたき台となる下案作成を開始し、それをもとにして広告代理店のコピーライターが体裁を整えて広告文を完成させる。

他方、ビジュアルと称される絵柄は、デザイナーが作成し、これに上記広告文を貼り込んで原稿が完成する。同原稿に広告文が正しく反映されているかを被告のコピーライターが最終的にチェックする。そのほかにも、商品のスペックに関する記載や注記など正確性を要求される部分のチェックもコピーライターの仕事であった。

以上の過程において、当初のリサーチ開始から広告文が完成するまでに数日間かかり、その広告文が貼り込まれたデザイン制作が完成するまでも数日間かかる。その数日間の間にも、書き直し、推敲、校正の作業が毎日発生し、その間はほとんど深夜や徹夜の作業に追われる。

被告のコピーライターは、デザイナーが作業をする大元のリサーチや資料作成及び最終的なデザイン原稿完成品のチェックまでを行うため、その間終始待機する必要があり、拘束時間は非常に長く、アートディレクターやデザイナーに比較してもその拘束時間は長かった。

原告の在社中は、ハードディスクレコーダーがブームとなる時期であり、A社は、「○○○○」と称するハードディスクレコーダーの売込みに非常に力を入れていたため、特に多忙であった。被告が受注した広告媒体は、店頭や駅に貼る大型ポスター、雑誌広告、新聞広告のほか、店頭で陳列するための棚のデザイン、商品のパッケージのデザイン等同商品の印刷物に関するありとあらゆるものに及んだ。

当時は、デザイナーがデザイン制作の前段階の資料集めや機種の詳細な仕様



などについてチェックすることができなかつたため、これらはすべてコピーライターの仕事となり、原告は、例えば雑誌や他社のカタログを収集して性能の比較や、実際に家電量販店に赴いて販売担当者の意見を聴いたりして徹底的に調査する必要があつた。これは、原告が独自に必要と判断したものもあつたが、A社の担当者から求められてのものもあつた。

デザイナーとコピーライターは、このように絵柄を作りながら原稿のチェックをするという仕事の仕方をしていたため、いずれかの仕事が先に終わるということは基本的にはなかつた。

上記のように深夜や徹夜での作業が多いため、その翌日の出勤は、本来の勤務時間にかかわりなく、同日の打合せ等に支障がない限り10時を過ぎて出勤することが認められていたが、あるとき、被告代表者のみが出社していた時間帯に依頼者からの問い合わせがあり、被告代表者がこれに対応できなかったことから、遅くとも10時までに出社することとされた。

以上のとおり認められる。

イ 以上を総合すると、作業の合間に生ずる空き時間は、広告代理店の指示があれば直ちに作業に従事しなければならない時間であると認められ、広告代理店の指示に従うことは被告の業務命令でもあると解されるから、その間は被告の指揮監督下にあると認めるのが相当であり、労働時間に含まれると認められる。

ウ これに対し、被告は、原告には、コピーライターとしての仕事の内容から、コピーの制作が期限までに完成すれば原告の裁量により自由に勤務してよいこと、余裕があるときは18時半ごろに帰ってもよいし、担当するコピー制作の仕事が終われば自由に休憩したり、事務所にいなくてもよいし、自主的な勉強や私的なことに時間を使ってもよいこと等を説明し、実際にも原告は、勤務時間中ずっと仕事をするという状況にはなく、食事休憩の1時間以外にも1日少なくとも2、3時間は自由に休憩したり、パソコンやインターネットで遊んだり、ネットオークションを検索したり、または社外に出て本屋に行ったり散策するなど私的なことに時間を費やしていたと主張し、被告代表者はこれに沿う供述をする。

しかし、そのような説明をしたことを裏付けるに足りる証拠はなく、被告代表者の供述のみでは同事実は認めるには足りない。また、その点はおくとしても、前記認定事実によれば、作業と作業の合間に一見すると空き時間のようなものがあるとしても、その間に次の作業に備えて調査をしたり、次の作業に備えて待機していたことが認められるのであり、なお、被告の指揮監督の下にあるといえるから、そのような空き時間も労働時間と認めるべきである。したがって、そのような時間を利用して原告がパソコンで遊んだりしていたとしても、



これを休憩と認めるのは相当ではない。

次に、被告代表者は、被告が原告の勤務時間について具体的な指示をすることはなく、原告は自己の裁量により勤務時間を管理することができ、原告が制作の作業に最後まで付き合う必要はなかったと供述する。確かに、被告が原告の勤務時間について具体的な指示をすることはなかったことはそのとおりであろう。しかし、依頼者である広告代理店の指示に従うことが被告の業務命令の内容であると解されるから、広告代理店の指示が上記のような業務を求めるのであれば、それに従うことが被告の業務命令でもあるのであって、そのような実態がありながら、自己の裁量によって管理することができたなどというのは言い訳にすぎない。

また、被告代表者は、アートディレクターやデザイナーに比してコピーライターは、最後まで付き合う必要はなかったと供述するが、この点に関する原告本人の供述には説得力があるのに対し、被告代表者は20時ころには帰っていたというのであり、業務の実態について正確な認識を持っていたのか疑わしいことにも照らすと、被告代表者の供述は採用することができない。

《判例9》

労基法の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間というとされた事例（三菱重工長崎造船所事件）

（最高裁平成12年3月9日判決 労判778号8頁）

【裁判所の判断】

労働基準法（昭和六二年法律第九九号による改正前のもの）三二条の労働時間（以下「労働基準法上の労働時間」という。）とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。そして、労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。



《判例10》

不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるとされた例（大星ビル管理事件）

（最高裁平成14年2月28日判決 労判822号5頁）

【裁判所の判断】

① 労働時間の認定について

労基法三二条の労働時間（以下「労基法上の労働時間」という。）とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない仮眠時間（以下「不活動仮眠時間」という。）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべきである。そして、不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということとはできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である。

そこで、本件仮眠時間についてみるに、前記事実関係によれば、上告人らは、本件仮眠時間中、労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられているのであり、実作業への従事が必要が生じた場合に限られるとしても、その必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認めることができるような事情も存しないから、本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができる。したがって、上告人らは、本件仮眠時間中は不活動仮眠時間も含めて被上告人の指揮命令下に置かれているものであり、本件仮眠時間は労基法上の労働時間に当たるといふべきである。

② 変形労働時間について

労基法三二条の二（平成一〇年法律第一一二号による改正前のもの。）の定める一箇月単位の変形労働時間制（昭和六二年法律第九九号による改正前の四週間単位のものもほぼ同様である。）は、使用者が、就業規則その他これに準ずる



ものにより、一箇月以内の一定の期間（単位期間）を平均し、一週間当たりの労働時間が週の法定労働時間を超えない定めをした場合においては、法定労働時間の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において一週の法定労働時間を、又は特定された日において一日の法定労働時間を超えて労働させることができるというものであり、この規定が適用されるためには、単位期間内の各週、各日の所定労働時間を就業規則において特定する必要があるものと解される。原審は、労働協約又は改正就業規則において、業務の都合により四週間ないし一箇月を通じ、一週平均三八時間以内の範囲内で就業させることがある旨が定められていることをもって、上告人らについて変形労働時間制が適用されていたとするが、そのような定めをもって直ちに変形労働時間制を適用する要件が具備されているものと解することは相当ではない。もっとも、前記事実関係によれば、被上告人においては、月別カレンダー、ビル別カレンダーなるものが作成され、これに基づいて具体的勤務割である勤務シフトが作成されていたというのであり、これによって変形労働時間制を適用する要件が具備されていたとみる余地もあり得る。しかし、そのためには、作成される各書面の内容、作成時期や作成手続等に関する就業規則等の定めなどを明らかにした上で、就業規則等による各週、各日の所定労働時間の特定がされていると評価し得るか否かを判断する必要があるところであるが、原審はこの点について認定判断をしていない。

《判例 11》

マンションの住込み管理人の所定労働時間外の業務従事時間が、管理事務の性質上当該事務を勤務時間外に行わざるを得ない一部を除き、労基法上の労働時間とは認められないとされた事例

休憩時間とされていた時間が、明示の指揮命令下にあるとして労基法上の労働時間に当たるとされた事例（互光建物管理事件）

（大阪地裁平成17年3月11日判決 労判898号77頁）

【裁判所の判断】

（1）原告の陳述書及び原告本人の供述によれば、原告は、昭和62年9月4日に本件マンションの住込み管理人の職に就いて以降、①例えば毎日午前6時30分ころから巡視を行う、午後5時以降も住人や来客の対応を行う、夜間の巡視を行う、休日である日曜日にゴミ置き場の扉の鍵を開けた上で、出されたゴミの整理を行う等、所定の勤務時間外にも別紙「時間外・休日に行った業務内容」の原告主張欄のとおり業務を行ったこと、②本件管理委託契約書にお



いて被告が「従業員を管理物件内に常駐せしむる」旨定められていたことから、所定労働時間外も緊急事態の発生に備えて管理員居室に駐在しており、実際にも、夜間に火災等が発生して対応が必要となったこともあったことが認められる。

本件において原告は、①のような所定労働時間外の業務従事時間が労働基準法上の労働時間に当たると主張するほか、②のような所定労働時間外の管理員居室駐在時間もいわゆる手待時間として労働基準法上の労働時間に当たると主張している。

(2) 労働基準法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいうが、①所定労働時間外に労働者が使用者の業務の範囲に属する業務に従事した場合に、それに要した時間が前記意味の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであり（最高裁判所平成12年3月9日第一小法廷判決・民集54巻3号801頁参照）、②実作業に従事していない不活動時間が前記意味の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価し得るか否かにより客観的に定まるものというべきである（最高裁判所平成14年2月28日第一小法廷判決・56巻2号361頁参照）。

(3) そこでまず、原告が管理員居室等で駐在していた不活動時間（前記②）が、被告の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かを検討する。

ア 確かに原告が、住込み管理人として被告に入社したものである以上、原告は所定の管理員居室に居住し、そこで日常生活を営むことが労働契約の内容とされていたはずであり、居住場所について場所的な拘束がされていたといえる。

また、証人Wの証言によれば、このような住込み形態の管理方式によることのマンション住人側から見たメリットは、管理人がマンション内に居住していることから緊急事態に対して迅速に対応してもらえる点にあること、現に被告は、原告に対し、緊急事態については勤務時間の内外を問わずに対応するよう指導していたことが認められるから、被告は、原告い（ママ）に対し、管理員居室で日常生活を営ませることにより、緊急事態に迅速に対応する目的を達成しようとしていたといえることができる。

イ しかし、原告が所定労働時間外に管理員居室で過ごすのは、私的な日常生活そのものであって、そこでの過ごし方について特段の制限が設けられていたことは何ら窺えない。また、外出や外泊についても、証人Wの証言によれば、被告は、時間外に管理員が不在になるときは、管理組合の役員に不在の旨と



被告担当者の連絡先を教えて、管理事務所の前に表示をしておくよう指導しており、緊急事態の対応を必ず管理員が行わねばならないという態勢をとっていたわけではないことが認められるから、勤務時間外における滞在場所にも特段の制限があったわけではない。これらの点からすると、原告が所定労働時間外に管理員居室で過ごす時間は、一般人が自宅で過ごす時間と同様に、その自由な利用が許された時間であるといえることができる。

もっとも、原告は、所定の勤務時間外であっても、火災等の緊急事態が生じた場合には、その限りで対応が義務づけられているが、このような緊急事態が生じることは希であると考えられる上、この対応のために原告の勤務時間外の過ごし方に特段の制約が課されている（例えば外出が禁止されるとか、飲酒が禁止される等）わけではないから、緊急事態への対応を義務づけられているからといって、それ以外の日常生活時間を緊急対応のための待機時間（いわゆる手待時間）であると評価することはできない。

また、原告が所定労働時間外に行った種々の管理事務（前記①）は、緊急事態への対応のほか僅かな臨時的業務のみが被告の指揮命令下にあったと認められるにすぎないから、原告が管理員居室で過ごしていた時間をそれらの管理業務のための準備ないし待機時間と見ることもできない。

確かに住込み管理制は、前記のとおり緊急事態への対応の即応性をメリットとする管理方式であるが、所定の勤務時間以外の時間の過ごし方に特段の制約が設けられていないことからすると、緊急事態への対応の即応性といっても、管理員が管理物件内に居住していることに伴う事実上の効果として期待されているにすぎず、通勤管理制において担当者が呼出待機の状態にある場合と本質的な差異はないというべきである。

これらの点からすると、所定労働時間外に原告が管理員居室において過ごしていた不活動時間には、労働からの解放の保障があるといえ、これを被告の指揮監督下にある労働時間と認めることはできない。

ウ 以上に対し、原告は、(ア) 本件管理委託契約で被告が従業員を本件マンションに「常駐せしむる」ものとされている以上、被告は原告を本件マンションに終日常駐させる義務を負っており、(イ) 現に原告は、被告から、入社時の社内研修において、所定の勤務時間外も管理員夫婦のうちのいずれかは必ず駐在するよう指導を受けたと主張し、(ウ) 外出や外泊が許されるといっても、連日の外泊をすることは常識的に見て許されないと指摘する（〈証拠略〉）。

(ア) しかしまず、本件管理委託契約の内容は、前提事実記載のとおりであって、管理仕様書において、「管理事務取扱は午前9時より午後5時とする。」「日曜、祝祭日は休務とする。」と明確に規定されているのであるから、所定の勤務時間外における管理人による管理事務の取扱いが、本件管理委託契約上義



務づけられているとは認められない。そして実際にも、甲18によれば、被告は、本件マンションの管理組合に対し、平成9年3月末ころに、管理人の勤務時間を週42時間から週40時間に変更することに対する協力を依頼し、管理組合が同意しなかったことが認められ、このことからしても、被告も管理組合も、原告による管理事務取扱時間の定めについては明確に認識していたものと認められる。そうすると、本件管理委託契約の「被告の従業員を管理物件内に常駐せしむる」という条項は、何らかの管理事務の取扱いを念頭に置いて置かれたものではなく、単に住込み形態での管理を行うという以上の意味には解されないのであって、この条項から、直ちに、管理事務取扱時間外も常に管理員を本件マンション内に駐在させていなければならない義務を被告が負っていると解することはできない。

(イ) また、原告が主張する前記指導は、これを裏付ける証拠がなく、証人Wの証言に照らしてこれを認めることができない。加えて、前記認定のように本件管理委託契約の管理仕様書において、管理事務取扱時間が明確に規定されており、これを前提に管理料も定められているはずであることからして、被告が、原告に対し、所定の勤務時間外も常に待機するよう指導するとは考え難い。

(ウ) さらに、原告が外泊を行うことは、それが過度にわたり、住込みについて合意した労働契約の趣旨に反する場合には許されないと解されるが、原告の居住場所が労働契約上指定されているというだけでは、そこで日常生活を過ごす時間を被告の指揮命令下にあると認めることはできない。

(4) 次に、原告が所定の勤務時間外に被告の管理業務に従事した時間（前記①）が、被告の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かを検討する。

ア 先に(3)ウで認定したとおり、本件管理委託契約では、管理事務取扱時間は午前9時から午後5時とされ、日曜及び祝祭日は休務と明確に規定されており、被告も管理組合もこの定めについては明確に認識していたと認められることからすると、被告が原告に対し、緊急事態への対応を除き、管理事務取扱時間外での管理事務の遂行を命じるとは考え難いところであり、その旨を記載したマニュアル等の文書も存しない。

また、証人Wの証言によれば、被告では、管理員に対しては、マンション住人から管理事務取扱時間外に対応を求められたときには、住人に対し勤務時間内に来ってもらうよう要請し、管理組合の理事会に対してもその旨を住人に説明してもらうよう指導していたこと、また、被告からも管理組合に対して管理事務取扱時間内での連絡を要請することもできたことが認められ、原告本人も被告からそのように言われたと供述しているのであって、むしろ被告は、管理事務取扱時間外での管理事務の遂行を避けるよう指導していたことが認められる。



これに対し原告は、被告は管理員教育テキストにおいて、「緊急事態の発生したときその他やむを得ない場合においては、当該時間外に適宜執務するものとする。」と定めて、管理員の判断でやむを得ないと考える場合には所定労働時間外でも執務することを命じていたと述べる。しかし、原告が指摘する被告の管理員教育テキストの記載は、旧建設省が作成した「中高層共同住宅標準管理委託契約書」の記載部分であって、本件での被告と管理組合との間の本件管理委託契約とは内容を異にするものであるから、被告が、緊急事態以外に、原告の判断で適宜勤務時間外にも管理事務を行うよう命じていたとは認められない。

以上のとおり、被告が、原告に対し、緊急事態への対応を除き、管理事務取扱時間外での管理事務の遂行を明示的に命じていたとは認められない。

イ 他方、被告は、本件管理委託契約において管理組合との間で前記のように管理事務取扱時間を定めているから、管理事務取扱時間の範囲内では、原告に対し、明示的に管理事務の遂行を命じていたものといえる。

したがって第1に、前提事実記載のとおり、原告の所定労働時間は、月曜から土曜の午前9時から午後5時まで（うち午後0時から午後1時までは休憩時間）であったところ、これでは週当たりの労働時間が42時間となり、労働基準法32条1項所定の労働時間上限を週当たり2時間超過するから、この超過分については、原告は、被告に対し、同法13条、37条に基づいて時間外割増賃金の支払を求める権利があると認められる。（なお、被告は、〈証拠略〉を提出して、いわゆる36協定の存在を主張するが、そこに定める時間外労働により発生する時間外割増賃金の支払を定めた就業規則の存否は不明であり、時間外割増賃金の支払義務が労働契約に基づいて発生すると認めるに足りる証拠はないから、原告の被告に対する時間外割増賃金の支払請求権は、前記のとおり労働基準法13条、37条に基づくものとして認められる。）

また第2に、原告の所定労働時間では、午後0時から午後1時の間は休憩時間とされているが、この時間帯を休務とする定めは本件管理委託契約上存しないから、この時間については、原告は、被告に対し、明示の指揮命令下にある労働時間として、労働基準法37条に基づいて時間外割増賃金の支払を求める権利があると認められる。

《判例12》

従前、前年度実績を下回らない額の賞与が支給されてきたからといって、具体的な賞与請求権を基礎づける労使慣行の存在を認めることはできないとされた事例（松原交通事件）

（大阪地裁平成9年5月19日判決 労判725号72頁）



【裁判所の判断】

(具体的な賞与請求権及び労働慣行の成立要件)

賞与について、労働協約、就業規則、労働契約の各定めあるいは労働慣行などにより、支給時期及び額ないし計算方法が決まるなど、右の各支給条件が明確な場合には、労働者は使用者に対し、具体的な賞与請求権を有するというべきであるが、右定め等がなく、支給条件が明確でない場合には、労働者は右の具体的な賞与請求権を有しないと解するのが相当である。

また、労働慣行は、同種行為又は事実が長期間反復継続され、当事者に継続的な行為の準則として意識されたことによって、当事者の明示又は黙示の意思を媒介とし、法律行為の内容を形成することによって初めて法的効力を持つに至るものであって、当事者の合理的意思に反しては成立しえないものであると解するのが相当である。

原告らの賞与については、認定事実によれば、就業規則及び給与規程に定めがなく、賞与支給に関する内規においても、具体的金額が定められておらず、賞与支給金額等に関しては、被告及び訴外組合で協議し決定する旨規定しており、賞与支給条件が明確でないこと、現実にも、被告における賞与は、毎年度、被告と訴外組合とで協議して、協定書を作成して決定されてきたのであつて、慣行によってではなく、その時々々の労使の交渉によって決定されていたこと、右のようにして決定される賞与は、対象期間中の企業の業績等により支給の有無及び額が変動することが予定されていることが認められ、右事実に加えて、原告らにつき、前年度実績による賞与請求権が具体的に発生していると解するのは、当事者間の合理的意思に反するものであることからすれば、被告において、従前前年度実績を下らない額の賞与が支給されてきたからといって、原告らの主張する具体的な賞与請求権を基礎づける労働慣行の存在を認めることはできない。

《判例13》

使用者の明示の残業禁止の業務命令に反して、労働者が時間外または深夜にわたり業務を行ったとしても、これを賃金算定の対象となる労働時間と解することはできないと判断した一審判決が維持された事例（神代学園ミュージック音楽院事件）

(東京高裁平成17年3月30日判決 労判905号72頁)

【裁判所の判断】



残業禁止の業務命令後の時間外労働について

賃金（割増賃金を含む。以下同じ。）は労働の対償であるから（法11条）、賃金が労働した時間によって算定される場合に、その算定の対象となる労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下にある時間又は使用者の明示又は黙示の指示により業務に従事する時間であると解すべきものである。したがって、使用者の明示の残業禁止の業務命令に反して、労働者が時間外又は深夜にわたり業務を行ったとしても、これを賃金算定の対象となる労働時間と解することはできない。

前記認定のとおり、被告Mは、教務部の従業員に対し、平成13年12月10日以降、朝礼等の機会及び原告G、同F及びO主任を通じる等して、繰り返し36協定が締結されるまで残業を禁止する旨の業務命令を発し、残務がある場合には役職者に引き継ぐことを命じ、この命令を徹底していたものであるから、上記の日以降に原告らが時間外又は深夜にわたり業務を行ったとしても、その時間外又は深夜にわたる残業時間を使用者の指揮命令下にある労働時間と評価することはできない。

原告らは、被告Mの教務部の従業員に対する残業禁止命令は、被告Mが、36協定締結のために労働組合が要求する団体交渉を拒否し続ける一方、同協定締結のための労働者の代表選出から労働組合を排除し、Nを労働者の代表に選出させようとし、その圧力を加える支配介入行為として、また、労働組合において、被告Mが企図した不当労働行為による違法な36協定の締結を阻止したことに対する報復措置としてされたものであるから、公序良俗に反し無効である旨主張する。しかし、法は、1週40時間、1日8時間労働制・週休制を原則とし（法32条、35条）、使用者が労働者に時間外労働や休日労働をさせることを厳しく規制しているのであるから（法33条、36条）、従前、ミューズ音楽院において、36協定の締結及びその届出をせずに従業員に時間外労働及び休日労働をさせていた実態があるからといって、その違法が厳しく糾弾されるのは当然として、労働組合が結成され、残業時間及び残業手当が問題とされる事態に直面し、36協定が締結されるまで残業禁止を命じる業務命令を発したとしても、その業務命令を公序良俗に反し無効なものということとはできない。原告らは、当該業務命令を発する経緯や動機に団体交渉拒否及び支配介入の不当労働行為があると主張するが、36協定が未締結である以上、労働者に時間外労働をさせないことは使用者の法的義務であり、その義務を履行する業務命令自体について違法の評価を受けることはあり得ない。

また、原告らは、ミューズ音楽院においては、給与総額に対する時間外労働賃金の割合が高く、これが生活の糧として重要な部分を占めていたとして、このような賃金構成の下では、時間外労働を禁ずることにより原告らの生活は著



しい圧迫を受けるのであり、残業禁止の業務命令は、被告Mの不当労働行為と表裏一体をなし、これを貫徹するために行われたものであるから、憲法28条に違反し、公序に反し無効であるとも主張するが、当該業務命令自体に憲法違反があるものと考えすることはできない。

さらに、原告らは、ミューズ音楽院においては、残業しないで仕事をこなすことは不可能であるから、残業禁止の業務命令は、被告Mの真意に出たものではなく、無効であると主張するが、仮に時間内では業務が終了しない状況があったとしても、そのような場合には役職者に引き継ぐことが命令されている以上、真意に出ない命令であると認めることはできない。

また、原告らは、平成13年12月16日以降、残業をしないよう具体的な働きかけがなくなり、原告らの残業を放置していたとして、残業禁止命令の撤回又は黙示の残業命令があった旨主張するが、前記認定事実を照らして、このような原告らの主張は、いずれも採用することができない。

以上のとおりであるから、原告Gら3名を除くその余の原告らの平成13年12月10日以降の時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金の請求は、その余の点について判断するまでもなく、理由がない。

《判例14》

マンションの住み込み管理員である夫婦が雇用契約上の休日である土曜日も使用者の指示により平日と同様の業務に従事していた場合において、使用者は、土曜日は1人体制で執務するよう明確に指示し、同人らもこれを承認していたこと、土曜日の業務量が1人では処理できないようなものであったともいえないことなど判示の事情の下では、土曜日については、同人らのうち1人のみが業務に従事したのものとして労働時間を算定するのが相当とされた事例（大林ファシリティーズ事件）

（最高裁平成19年10月19日 労判946号31頁）

- 1 労働基準法32条の労働時間（以下「労基法上の労働時間」という。）とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない時間（以下「不活動時間」という。）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべきである（最高裁平成7年（オ）第2029号同12年3月9日第一小法廷判決・民集54巻3号801頁参照）。そして、不活動時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということとはできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されて



いて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる。したがって、不活動時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法上の労働時間に当たるといふべきである。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である（最高裁平成9年（オ）第608号、第609号同14年2月28日第一小法廷判決・民集56巻2号361頁参照）。

2 平日の時間外労働について

ア 前記事実関係等によれば、本件会社は、被上告人らに対し、所定労働時間外においても、管理員室の照明の点消灯、ごみ置場の扉の開閉、テナント部分の冷暖房装置の運転の開始及び停止等の断続的な業務に従事すべき旨を指示し、被上告人らは、上記指示に従い、各指示業務に従事していたというのである。また、本件会社は、被上告人らに対し、午前7時から午後10時まで管理員室の照明を点灯しておくよう指示していたところ、本件マニュアルには、被上告人らは、所定労働時間外においても、住民や外来者から宅配物の受渡し等の要望が出される都度、これに随時対応すべき旨が記載されていたというのであるから、午前7時から午後10時までの時間は、住民等が管理員による対応を期待し、被上告人らとしても、住民等からの要望に随時対応できるようにするため、事実上待機せざるを得ない状態に置かれていたものといふべきである。さらに、本件会社は、被上告人らから管理日報等の提出を受けるなどして定期的に業務の報告を受け、適宜業務についての指示をしていたというのであるから、被上告人らが所定労働時間外においても住民等からの要望に対応していた事実を認識していたものといわざるを得ず、このことをも併せ考慮すると、住民等からの要望への対応について本件会社による黙示の指示があったものといふべきである。

そうすると、平日の午前7時から午後10時までの時間（正午から午後1時までの休憩時間を除く。）については、被上告人らは、管理員室の隣の居室における不活動時間も含めて、本件会社の指揮命令下に置かれていたものであり、上記時間は、労基法上の労働時間に当たるといふべきである。したがって、被上告人らが平日は午前7時から午前9時まで及び午後6時から午後10時まで時間外労働に従事した旨の原審の判断は、正当として是認することができる。

イ また、前記事実関係等によれば、平日においては、後述する土曜日の場合とは異なり、1人体制で執務するようにとの本件会社からの指示はなく、



実際にも、被上告人らは、所定労働時間外も含め、2人で指示業務に従事したというのである。そうすると、被上告人らが2人で時間外労働に従事した旨の原審の判断についても是認することができる。

ウ なお、原審の判断中には、消灯時刻が午後10時を過ぎている日について、現実の消灯時刻までを労働時間であるとした部分があるが、上記判断は、被上告人らが午後10時以降も上記消灯時刻まで業務に従事したとの事実認定を前提としたものとして、是認することができないではない。

エ 平日の時間外労働についての以上の点に関する論旨は、いずれも採用することができない。

3 土曜日の時間外労働について

ア 土曜日においても、平日と同様、午前7時から午後10時までの時間（正午から午後1時までの休憩時間を除く。）は、管理員室の隣の居室における不活動時間も含めて、労基法上の労働時間に当たるものというべきである。

また、前記事実関係等によれば、本件会社は、土曜日は被上告人らのいずれか1人が業務を行い、業務を行った者については、翌週の平日のうち1日を振替休日とすることについて、被上告人らの承認を得ていたというのであるが、他方で、被上告人らは、現実には、翌週の平日に代休を取得することはなかったというのである。そうである以上、土曜日における午前7時から午後10時までの時間（正午から午後1時までの休憩時間を除く。）は、すべて時間外労働時間に当たるというべきである。

イ しかしながら、上記のとおり、本件会社は、土曜日は被上告人らのいずれか1人が業務を行い、業務を行った者については、翌週の平日のうち1日を振替休日とすることについて、被上告人らの承認を得ていたというのであり、また、前記事実関係等によれば、本件会社は、被上告人らに対し、土曜日の勤務は1人で行うため、巡回等で管理員室を空ける場合に他方が待機する必要はないことなどを指示していたというのである。さらに、前記事実関係等によれば、そもそも管理員の業務は、実作業に従事しない時間が多く、軽易であるから、基本的には1人で遂行することが可能であったというのである。

上記のとおり、本件会社は、被上告人らに対し、土曜日は1人体制で執務するよう明確に指示し、被上告人らもこれを承認していたというのであり、土曜日の業務量が1人では処理できないようなものであったともいえないのであるから、土曜日については、上記の指示内容、業務実態、業務量等の事情を勘案して、被上告人らのうち1名のみが業務に従事したものとして労働時間を算定するのが相当である。



4 日曜日及び祝日の休日労働ないし時間外労働について

前記事実関係等によれば、本件会社は、日曜日及び祝日については、本件雇用契約において休日とされていたことから、管理員室の照明の点消灯、ごみ置場の扉の開閉以外には、被上告人らに対して業務を行うべきことを指示していなかったというのであり、また、日曜日及び祝日は、本件管理委託契約においても休日とされていたというのである。

そうすると、被上告人らは、日曜日及び祝日については、管理員室の照明の点消灯及びごみ置場の扉の開閉以外には労務の提供が義務付けられておらず、労働からの解放が保障されていたということができ、午前7時から午後10時までの時間につき、待機することが命ぜられた状態と同視することもできない。したがって、上記時間のすべてが労基法上の労働時間に当たるということとはできず、被上告人らは、日曜日及び祝日については、管理員室の照明の点消灯、ごみ置場の扉の開閉その他本件会社が明示又は黙示に指示したと認められる業務に現実に従事した時間に限り、休日労働又は時間外労働をしたものというべきである。

5 病院への通院、犬の運動に要した時間について

被上告人らが病院に通院したり、犬を運動させたりしたことがあったとすれば、それらの行為は、管理員の業務とは関係のない私的な行為であり、被上告人らの業務形態が住み込みによるものであったことを考慮しても、管理員の業務の遂行に当然に伴う行為であるということとはできない。病院への通院や犬の運動に要した時間において、被上告人らが本件会社の指揮命令下にあったということとはできない。

以上によれば、原審の前記判断のうち、①土曜日について、被上告人ら2名についてそのいずれもが時間外労働に従事したものとする部分、②日曜日及び祝日について、現実に業務に従事した時間を検討することなく、被上告人らのうち1名が午前7時から午後10時まで休日労働又は時間外労働に従事したものとする部分、③被上告人らが病院への通院や犬の運動に要した時間も本件会社の指揮命令下にあったとする部分は、是認することができず、上記各部分には判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨は、この限度で理由があり、平日についても、③の関係で、通院及び犬の運動に要した時間を控除して時間外労働をした時間を算定する必要があるから、結局、原判決中上告人敗訴部分は、すべて破棄を免れないことになる。そして、本件については、更に所要の審理を尽くさせるため、これを原審に差し戻すこととする。

よって、裁判官全員一致の意見で、主文のとおり判決する。



《判例15》

① 事前に所属長の承認を得て就労した場合の就業のみを時間外勤務として認める旨の規定は、不当な時間外手当の支払いがされないようにするための工夫を定めたものに過ぎず、業務命令に基づいて実際に時間外労働をした場合でも事前の承認がないときには時間外手当の請求権が失われる旨を意味するとは解されないとされた事例

② 給与規定の職務手当受給者には時間外及び深夜勤務手当は支給しないとの定めにつき、支給実態等から時間外労働及び深夜労働の対価としての性格を有するとは認められないとされた事例（昭和観光事件）

（大阪地裁平成18年10月6日判決 労判930号43頁）

【裁判所の判断】

① 時間外労働についての事前の承認の必要性について

被告は、被告においては、実際に労働実態もないのに時間外手当が請求されることを防止するため、事前に所属長の承認を得て就労した場合の就業のみを時間外勤務として認めることとしており、原告ら主張の時間外労働については所属長の承認がされていない旨主張する。

なるほど、被告の就業規則には被告主張のような内容の規定が存在するが、被告が主張するように、この規定は不当な時間外手当の支払がされないようにするための工夫を定めたものにすぎず、業務命令に基づいて実際に時間外労働がされたことが認められる場合であっても事前の承認が行われていないときには時間外手当の請求権が失われる旨を意味する規定であるとは解されない。

そして、認定したところを総合すると、これら原告らの時間外労働は被告による業務命令に基づくものと認めるのが相当である。

そうすると、この被告の主張を認めることはできない。

② 職務手当等について

被告は、原告ら各自に対して毎月3万円の職務手当を支払っており、職務手当は時間外労働及び深夜労働の対価としての性格を有するから、その割増賃金額が月額3万円を超えない限り、改めて被告が割増賃金の支払義務を負うことはないことや、本件ホテルにおいては、被告の給与規定はフロント内書棚等に備え置かれており周知されていたことを主張する。

なるほど、被告の給与規定にはそのような定めがある。

しかし、①原告らの業務内容や勤務時間がそれぞれ異なるにもかかわらず、被告は、原告に対して一律に毎月3万円の職務手当を支給していること、②被告においては、従来から、時間外手当の金額が職務手当の金額の範囲内に止ま



る場合であっても、時間外手当が支給されてきており、前記の被告の給与規定の定め趣旨どおりに運用されていなかったこと、③この被告の給与規定の定め趣旨が本件ホテルにおいて周知されていなかったことからすると、職務手当が時間外労働及び深夜労働の対価としての性格を有すると認めることはできない。

そうすると、この被告の主張を認めることはできない。そして、この職務手当も、通常の労働時間又は労働日の賃金（労働基準法37条1項）として、割増賃金の基礎となる賃金に含めるべきである。

《判例16》

セールス手当という形で時間外労働に対する割増賃金として毎月定額を支払うことは、現実の時間外労働に対する割り増し賃金額が手当の範囲内のものである限りは労基法に違反するものではないとされた事例（関西ソニー販売事件）
（大阪地裁昭和63年10月26日判決 労判530号40頁）

【裁判所の判断】

労働基準法三七条は時間外労働等に対し一定額以上の割増賃金の支払を使用者に命じているところ、同条所定の額以上の割増賃金の支払かなされるかぎりその趣旨は満たされ同条所定の計算方法を用いることまでは要しないので、その支払額が法所定の計算方法による割増賃金額を上回る以上、割増賃金として一定額を支払うことも許されるが、現実の労働時間によって計算した割増賃金額が右一定額を上回っている場合には、労働者は使用者に対しその差額の支払を請求することができる。

被告の給与規則では、基本給及びセールス手当は前月二日から当月二〇日までの分が給与の一部として二五日に支払われ、超過勤務手当及び休日勤務手当についても月単位で集計され同様に二五日に支払われる旨定められていることは前認定のとおりであるところ、右事実からして、前月二日から当月二〇日までの一か月間における実際の所定時間外労働に対応する賃金とセールス手当の額を比較し、前者が後者を上回っているときはその差額を請求できると解するのが相当である。

《判例17》

基本給部分と時間外割増部分が区別されていないケースで時間外手当が給与に含まれると判断された事例（モルガン・スタンレー事件）
（東京地判平成17年10月19日 労判905号5頁）



【裁判所の判断】

①原告はこれまで東京銀行、メリルリンチ証券、被告に勤務していたところ、東京銀行時代は超過勤務手当の支給を受けており、所定時間外労働をすれば超過勤務手当が発生することを知っていたこと、②しかるに、原告は、外資系インベストメントバンクであるメリルリンチ証券、被告に勤務しているときには、超過勤務手当名目で給与の支給を受けていないことを認識しながらこれに対し何ら異議を述べていないこと、③被告が原告に対し入社の際交付したオファレターによれば、所定時間を超えて労働した場合に報酬が支払われるとの記載はされていないこと、④原告の被告での給与は高額であり、原告が本件で超過勤務手当を請求している平成14年度から同16年度までの間、基本給だけでも月額183万3333円（2200万円÷12＝183万3333円）以上が支払われていること、⑤被告は原告の勤務時間を管理しておらず、原告の仕事の性質上、原告は自分の判断で営業活動や行動計画を決め、被告はこれに対し何らの制約も加えていないこと、⑥被告のような外資系インベストメントバンクにおいては、原告のようなプロフェッショナル社員に対して、所定時間外労働に対する対価も含んだものとして極めて高額の報酬が支払われ、別途超過勤務手当名目での支払がないのが一般的であることが認められる。

以上の事実に、被告の原告に対する基本給は毎月支払われ、裁量業績賞与は、支払の有無、支払額が不確定であることに照らすと、原告が所定時間外に労働した対価は、被告から原告に対する基本給の中に含まれていると解するのが相当である。そして、原告は、被告から、毎月、基本給の支給を受け、これを異議なく受領したことにより、当該月の所定時間外労働に対する手当の支給を受け、これに対する弁済がされたものと評価するのが相当である。

原告の反論（労基法違反）について

ア 原告は、仮に原告と被告との間に、基本給に所定時間外労働に対する対価（超過勤務手当）が含まれる旨の合意があったとしても、原告が受給した基本給は超過勤務手当とその余の賃金との区別がされておらず、超過勤務手当を基本給に含めて扱うとの労働契約は、最判昭和63.7.14労判523号6頁（小里機材事件）の判旨に照らし無効であると主張する。

イ 小里機材事件の概要は次のとおりである。

（ア）Yは、工業用皮革、ゴム絶縁材料石綿のパッキング加工販売を目的とする会社であり、Xは、これに雇用されていた労働者である。

（イ）Yの労働時間は、午前8時30分から午後5時までであり、1日7時間30分を超える労働時間につき通常の労働時間又は労働日の賃金の2割5分の割増賃金を支払うとの確立した慣行が存在した。



(ウ) Xの月額基本給は16万5600円であった。Xは、Yに対し、1日7時間30分を超えた労働について、割増賃金の支払を請求した。これに対し、Yは、Xの本来の月額基本給は15万円であり、月15時間の時間外労働を見込んだ上、これに対する割増賃金1万5600円を加えた16万5600円を基本給とする合意（以下「本件合意」という）が成立していると反論した。

(エ) 1審判決は、本件合意の成立を否定し、仮に本件合意が成立したとしても、その基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区分されて合意がされ、かつ労基法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を支払うことが合意されている場合にのみ、その予定割増賃金分を当該月の割増賃金の一部又は全部とすることができるとして、Yの主張を斥けた。そして、控訴審は、Yの控訴を棄却し、上告審は、「原審の認定判断は、X判決挙示の証拠関係に照らし、正当として是認することができ」として、上告を棄却した。

ウ 以上によれば、小里機材事件の裁判においては、本件合意（基本給に割増賃金を含めるとの合意）の存在が否定されており、本件合意が成立したことを前提として本件合意が違法か否かを判断しているわけではなく、その意味で、小里機材事件の裁判における本件合意の効力についての判示部分は傍論というべきである。しかし、その点はさておき、本件では、小里機材事件の裁判の判示内容が判例としての拘束力を有しているとして、本件がその射程の範囲内か否かについて検討してみることにする。すなわち、基本給に超過勤務手当が含まれる旨の合意があった場合に、その基本給のうち超過勤務手当に当たる部分が明確に区分されて合意がされ、かつ労基法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を支払うことが合意されている場合にのみ、当該合意は有効となり、前記2要件を具備していない以上、当該合意は労基法37条1項に照らし無効であるとの考え方を、本件にも適用するのが相当か否かについてみてみることにする。

エ 労基法37条1項の制度趣旨は、同法が規定する法定労働時間制及び週休制の原則の維持を図るとともに、過重な労働に対する労働者への補償を行おうとするものである。確かに小里機材事件の労働者のように、所定労働時間が決められ、労働時間の対価として給与が定められているような事案においては、所定時間を超えて労働した部分については、使用者はこれをきちんと支払う義務がある。なぜならば、基本給のうち、所定時間労働の対価と所定時間外労働の対価との区別がないとすれば、実際には所定時間外労働をしたにもかかわらず、その対価が支払われないおそれがあり（基本給で支払っているとして）、サービス残業を助長し、労基法37条の制度趣旨を没却することに繋がるからである。

そこで、問題は、本件のような場合にも、労基法37条1項の制度趣旨を没



却する可能性があるかという点である。これを本件についてみるに、認定した事実・判断及び弁論の全趣旨によれば、①原告の給与は、労働時間数によって決まっているのではなく、会社にどのような営業利益をもたらし、どのような役割を果たしたのかによって決められていること、②被告は原告の労働時間を管理しておらず、原告の仕事の性質上、原告は自分の判断で営業活動や行動計画を決め、被告はこれを許容していたこと、このため、そもそも原告がどの位時間外労働をしたか、それともしなかったかを把握することが困難なシステムとなっていること、③原告は被告から受領する年次総額報酬以外に超過勤務手当の名目で金員が支給されるものとは考えていなかったこと、④原告は被告から高額の報酬を受けており、基本給だけでも平成14年以降は月額183万3333円を超える額であり、本件において1日70分間の超過勤務手当を基本給の中に含めて支払う合意をしたからといて労働者の保護に欠ける点はないことが認められ、これらの事実を照らすと、被告から原告へ支給される毎月の基本給の中に所定時間労働の対価と所定時間外労働の対価とが区別がされることなく入っていても、労基法37条の制度趣旨に反することにはならないというべきである。

《判例18》歩合給の支給によって、時間外手当が支給されたものとするはできないとされた事例（高知県観光事件）

（最高裁平成6年6月13日判決 労判653号12頁）

【裁判所の判断】

上告人らの本訴請求について判断するに、本件請求期間に上告人らに支給された前記の歩合給の額が、上告人らが時間外及び深夜の労働を行った場合においても増額されるものではなく、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とを判別することもできないものであったことからして、この歩合給の支給によって、上告人らに対して法三七条の規定する時間外及び深夜の割増賃金が支払われたとすることは困難なものというべきであり、被上告人は、上告人らに対し、本件請求期間における上告人らの時間外及び深夜の労働について、法三七条及び労働基準法施行規則一九条一項六号の規定に従って計算した額の割増賃金を支払う義務があることになる。

《判例19》

年俸制について、時間外割り増し賃金分を本来の基本給部分と区別して確定できないから、労基法に違反して無効になるとされた事例（創栄コンサルタント事件）



(大阪地裁平成14年5月17日判決 労判828号14頁)

【裁判所の判断】

認定事実によれば、原告が正社員となってからの賃金は年俸で定められ、これを12等分して月額賃金とし、基本給として支給されており、試用期間中と正社員とでは賃金の定め方は全く異なっていた。そのため、原告は、試用期間中は、時間外割増賃金等が支給されていたが、正社員となった以降は、給料支払明細書に所定時間外労働時間数が記載されていても、所定時間外賃金名目の支給はなかった。被告が年俸制を取り入れたのは、測量業務の性質上、必然的に期間外労働が発生するが、個別に時間外割増賃金等を計算するのは煩瑣であるから、あらかじめ時間外割増賃金等やその他の手当、さらには賞与も全部含めて年俸制として支給するのが簡易なためであった。

このように、被告が、試用期間時と異なって、正社員となった後は、原告に対して時間外労働割増賃金等を支払っていないことからすれば、被告の認識は、年俸制を採用し、これを原告に適用したことによって、当然原告の賃金の中に時間外労働割増賃金（ただし、休日労働割増賃金は含まない。）が含まれていたと考えていたからであると認められる。この点、原告は正社員登用時にそのような説明は受けなかった、被告は個別に時間外割増賃金等を支払うと述べた旨を主張し、それに沿った供述をする（原告本人）が、被告が年俸制を採用した理由からすると、被告がそのように原告に述べたとは認め難く、この点に関する原告の主張は採用できない。

しかし、年俸制を採用することによって、直ちに時間外割増賃金等を当然支払わなくともよいということにはならないし、そもそも使用者と労働者との間に、基本給に時間外割増賃金等を含むとの合意があり、使用者が本来の基本給部分と時間外割増賃金等を特に区別することなくこれらを一体として支払っていても、労働基準法37条の趣旨は、割増賃金の支払を確実に使用者に支払わせることによって超過労働を制限することにあるから、基本給に含まれる割増賃金部分が結果において法定の額を下回らない場合においては、これを同法に違反するとまでいうことはできないが、割増賃金部分が法定の額を下回っているか否かが具体的に後から計算によって確認できないような方法による賃金の支払方法は、同法同条に違反するものとして、無効と解するのが相当である。

そうすると、上記認定事実によれば、被告における賃金の定め方からは、時間外割増賃金分を本来の基本給部分と区別して確定することはできず、そもそもの程度が時間外割増賃金部分や諸手当部分であり、どの部分が基本給部分であるのか明確に定まっていなかったから、被告におけるこのような賃金の定め方は、労働基準法37条1項に反するものとして、無効となるといわざるを得



ない。

したがって、被告は、原告に対し、時間外労働時間及び休日労働時間に応じ、時間外割増賃金等を支払う義務がある。

《判例20》

深夜労働に従事していた原告からの割増賃金請求につき、深夜割増賃金は、基本給部分とは区別されていないが基本給に有効に含まれるとされた事例（藤ビルメンテナンス事件）

（東京地裁平成20年3月21日判決 労判967号35頁）

【裁判所の判断】

被告においては、基本給は、新しく入った人は17万5000円、試用期間が過ぎると19万5000円、その後定期昇給で基本給が変わることになっており、1年ごとに20万7000円、21万5000円と、19万5000円からの3段階に規定されているという。

被告においては、夜の勤務を中心にして、1勤務当たり午後10時から翌日午前5時まで7時間分を一律に各従業員の勤務時間を問わずに基本給に含めて支給しているという。

そして、基本給に深夜労働割増分を含む計算根拠としては、時給×年間平均の月労働時間×(1+0.25)とし、時給については、初任基本給17万5000円の場合は800円、本採用となった19万5000円の場合は890円、最上級の21万5000円の場合は989円（深夜労働割増分を除く）となるという。但し、これは被告が給与体系を変更した平成15年以降に入社した者に対するもので、変更以前からの従業員である原告の場合は、従前の給与水準に配慮して時給1117円としているという。また、年間平均の月労働時間は法定の算式によると174時間であるとして、1117円×174時間×1.25=24万2948円で端数を切り上げて24万3000円を原告の月額基本給にしているという。

被告においては、廃棄物収集のため全従業員が深夜労働を行うことになることから上記のような一律深夜労働割増賃金を含んだ基本給にしたという。

これに対して、原告は、昼間に勤務した者に対しても被告が上記と同じ基本給を支給していることや被告から深夜労働割増分が基本給に含まれていることの説明を受けておらず、従業員への周知徹底がなされていないとして、基本給に深夜労働割増分が含まれていることを否認し、例え含まれているとしても制度の原告への適用は違法であるという。

そこで検討するに、被告の就業規則の第16条2項及び賃金規程第6条2項



には基本給に深夜労働割増賃金が含まれている旨明記されている。

原告は平成17年末まで被告の就業規則ないし賃金規程を見ていないと主張するが、被告がことさらに従業員に対してこれらを隠蔽したり閲覧をさせなかったりした形跡は窺われず、証人Cの供述によっても同様であり、原告が就業規則や賃金規程を参照できなかった経緯は特に窺われないことからすると、就業規則なり賃金規程の内容が原被告間の労働条件として一般的に否定されるという意味での原告の主張は採用できない。また、証拠（甲2、3）の就業規則及び賃金規程は平成15年8月にそれぞれ改定したもので、原告自らが入手したものであり、証人Cによると原告の勤務する横浜営業所の所長である同証人がその頃就業規則のコピーを渡したとする供述とも符合することから、原告が平成17年末まで就業規則を見たこともないとか変更のあったことを知らないあるいは説明を受けていないという供述はにわかに信用し難い。

ところで、賃金台帳によれば、被告において月例基本給の金額は明記されているものの、そのうちのいくらが深夜労働割増分であるのかは明らかでなく、原告が従業員として受領していた給与明細もほぼこの賃金台帳の支給項目と同様であったというのであるから、基本給の中の深夜労働割増賃金分の特定は特になされていなかったものと認められる。

確かに、原告ら従業員の中には昼間も勤務する者がおり、原告自身も昼に勤務した経験もあることから、深夜に勤務した場合と昼に勤務した場合とで基本給に差がないために、従業員らが深夜労働割増賃金が支給されていないものと受け止めて被告に抗議した経緯も過去に窺われ、原告の本件請求期間においても、平成16年8月30日から9月18日まで、同年9月28日から10月1日まで、同年11月23日、25日、同年12月1日、3日、平成17年4月9日、同年7月2日、同年8月19日から9月30日まで、平成18年1月4日から14日までは、原告自身が昼間に勤務しており、当該期間ないし各期日においても賃金台帳によると特に基本給に変化がない支給状況にはある。

しかし、使用者と労働者の間において、労働条件として、基本給がいくらで深夜割増賃金額がいくらという形でその都度明らかにしなければ労働契約の内容とはならないということまではいえない。

廃棄物収集処理に従事する勤務の大部分が夜から明け方にかけての作業であることは原告自身の勤務状況からも明らかであり、必然的に深夜労働時間帯にわたるものであることを原告は知悉していたはずであること、これに本件就業規則及び同賃金規程には基本給に深夜労働割増賃金が含まれることが明記されていることを併せ考えると、労働基準法上の深夜割増賃金の規定の存在と原告において月々受け取る給与明細書における基本給の額から自己の本来的な深夜労働割増分を除いた基本給がおおよそいくらで、深夜労働した場合にそこから



どれだけの割増賃金が加算されることになるのかはある程度は給与明細の原告の基本給が定額となっていることから逆算すれば推認できるものというべきである。そして、昼間に原告が勤務した場合にも被告が同じ基本給を支給していることは、月々の実際の深夜労働時間数にかかわらず被告が一律に一勤務当たり前日午後10時から翌日午前5時まで7時間分の割増賃金を支給していることも含めて、始業時刻と終業時刻の勤務時間が必ずしも一定していない勤務実態と給与計算の手間との兼ね合いで便宜的に過分な一律支給で運用していたとする被告の言い分も、従業員らに無用な誤解を生じさせる原因となっているとしたらある程度の是正なり周知徹底といった適正な対応が被告に望まれるものではあるが、あながち不合理とまではいえない。

これに対して、原告は、求人票からすると、就業時間には23時から翌日の8時までと6時から15時までの2種類あるとされ、就業規則にも第11条(労働時間及び休憩時間)3項で「所定労働時間は深夜にかかる場合もある」としているだけで全員が深夜勤務をすることは明らかではないという。

しかし、実際に被告における廃棄物収集処理に当たる従業員、とりわけ原告の就業実態からは昼間の勤務は例外でおおかたの勤務が夜から朝方にかけての勤務であることは原告自身が自覚できるところであり、一律支給の取り扱いについても被告において原告の勤務日数に応じた最大限の深夜労働分を支給しているもので特に原告に不利益なものではないことからすると、被告において本来的には乙第17号証の1ないし13のような確認を原告とも交わしてあれば確実なところであるが、そうではなくとも就業規則なり賃金規程の合理的な解釈により一律な取り扱いの趣旨も汲み取れなくはないのと月々に支給されている給与の基本給金額の明示も最低限されていることから、当該基本給には深夜労働割増賃金が有効に含まれているとすることも、原告に対して違法・不当とはいえないものというべきである。

それゆえ、基本給に深夜割増賃金が実際に含まれていないという原告の主張は採用できない。

《判例21》

賃退職金債権の放棄が労働者の自由な意思に基づくものとして有効とされた事例

最高裁昭和48年1月19日判決 判例時報695号107頁

【裁判所の判断】

論旨は、要するに、退職金債権の放棄は、労働基準法二四条一項本文のいわゆる全額払の原則に反するばかりでなく、本件退職金債権の放棄は、被上告会



社からの強制によるものであるから、上告人のした本件退職金債権を放棄する旨の意思表示を有効と解した原判決は、違法である、というのである。

原審の確定するところによれば、被上告会社に勤務していた上告人は、昭和四一年八月二九日被上告会社との間で雇傭契約を同月末日限り解約する旨約したが、被上告会社の就業規則の規定により算出すれば、上告人が退職時に受領すべき退職金は、四〇八万二〇〇〇円であつた、ところで、上告人は、右解約に際し、「上告人は被上告会社に対し、いかなる性質の請求権をも有しないことを確認する。」旨の記載のある書面に署名して被上告会社に差入れたが、当時上告人の被上告会社に対する請求権としては、右退職金債権以外には考えられなかつた、というのであり、原審は、右事実関係に基づき、上告人が退職に際し本件退職金債権を放棄する旨の意思表示をしたものであると判断しているのであつて、右認定判断は、原判決挙示の証拠関係に照らし、正当として首肯することができる。しかして、右事実関係によれば、本件退職金は、就業規則においてその支給条件が予め明確に規定され、被上告会社が当然にその支払義務を負うものというべきであるから、労働基準法一条の「労働の対償」としての賃金は該当し、したがつて、その支払については、同法二四条一項本文の定めるいわゆる全額払の原則が適用されるものと解するのが相当である。しかし、右全額払の原則の趣旨とするところは、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し、もつて労働者に賃金の全額を確実に受領させ、労働者の経済生活をおびやかすことのないようにしてその保護をはかろうとするものというべきであるから、本件のように、労働者たる上告人が退職に際しみずから賃金に該当する本件退職金債権を放棄する旨の意思表示をした場合に、右全額払の原則が右意思表示の効力を否定する趣旨のものであるとまで解することはできない。もつとも、右全額払の原則の趣旨とするところなどに鑑みれば、右意思表示の効力を肯定するには、それが上告人の自由な意思に基づくものであることが明確でなければならぬものと解すべきであるが、原審の確定するところによれば、上告人は、退職前被上告会社の西日本における総責任者の地位にあつたものであり、しかも、被上告会社には、上告人が退職後直ちに被上告会社の一部門と競争関係にある他の会社に就職することが判明しており、さらに、被上告会社は、上告人の在職中における上告人およびその部下の旅費等経費の使用につき書面上つじつまの合わない点から幾多の疑惑をいただいていたので、右疑惑にかかる損害の一部を填補する趣旨で、被上告会社が上告人に対し原判決の書面に署名を求めたところ、これに応じて、上告人が右書面に署名した、というのであり、右認定は、原判決挙示の証拠関係に照らし首肯しうるところ、右事実関係に表われた諸事情に照らすと、右意思表示が上告人の自由な意思に基づくものであると認めるに足る合理的な理由が客観的に存在していたものという



ことができるから、右意思表示の効力は、これを肯定して差支えないというべきである。

したがって、前記各事実関係のもとにおいて、上告人のした本件退職金債権を放棄する旨の意思表示を有効と解した原審の判断は、正当である。

論旨は、ひつきよう、独自の見解に立脚し、または原審の適法に認定した事実と反する事実もしくは原審の認定しない事実を前提にして原判決を非難するものであつて、採用することができない。





第1回 「残業代請求への対応について」

2011年1月25日(火)

資料編

- 資料 1 内容証明郵便
- 資料 2 労働審判の呼出状
- 資料 3 和解合意書（請求された後に支払うときのもの）
- 資料 4 誓約書
- 資料 5 残業禁止命令（通知）
- 資料 6 社内に残っていた従業員に対する注意書面
- 資料 7 就業規則（残業禁止命令に関する部分）
- 資料 8 説明書（定額残業に関するもの）
- 資料 9 同意書（定額残業）
- 資料 10 交渉経過報告書
- 資料 11 雇用条件通知書
- 資料 12 満55歳到達時の取扱規程
- 資料 13 嘱託就業規則
- 資料 14 合意書（退職時に締結するもの）

資料 1 内容証明郵便

東京都

株式会社

代表取締役社長

殿

残業手当支払請求通告書

私は、平成 年 12 月 11 日から平成 年 6 月 30 日の間に記貴社に勤務していますが、所定労働時間外に動労した代償としての残業手当及び休日出勤手当が支給されておりました。

つきまして、労働基準法第 37 条に基づいて残業手当及び休日労働手当として総額 ¥1,790,117 円（別添計算書通り）を平成 年 月 日（請求書到着後 7 日以内）までに、下記の私の銀座口座に振込お支払い頂きますように請求致します。

銀行 支店 普通口座 口座番号

もし、上記期日までにお支払いなき場合は、やむを得ず法的手段をとらざるを得ませんのでご承知下さい。

平成 年 月 日

請求人 住所
氏名

請求書

貴社は、私に対し、平成 年6月分から平成 年9月
分の間、法定労働時間を超えて労働させたにもかかわらず、それに対する割増賃金の全額を支払っていません。
これは労働基準法第二十四条、第三十七条に違反するもの
です。

よって、同期間の割増賃金の総額3,245,423円を
請求します。

請求金額は勤務報告書より別紙の通り計算しました。
なお、本書面到達後七日以内に下記振込先に金員の支払い
が確認できない場合には、労働基準監督署への通告その他
必要な法的措置をとらせていただくことを申し添えます。

平成 年 月 日

東京都

株式会社

代表取締役

振込先 みずほ銀行

この郵便物は平成 年 月 日第 号
書留内容証明郵便物として差出したことを証明します
郵便事業株式会社



請求金額計算表

	時間外労働合計	時間外労働 25%増	深夜労働 25%増	休日労働 35%増	請求額合計
2007年9月	56	56	1	0	
		¥ 112,952	¥ 2,017	¥ -	¥ 114,969
2007年8月	74	74	1	0	
		¥ 149,258	¥ 2,017	¥ -	¥ 151,275
2007年7月	109	109	3	0	
		¥ 219,853	¥ 6,051	¥ -	¥ 225,904
2007年6月	107	107	3	10	
		¥ 215,819	¥ 6,051	¥ 21,780	¥ 243,650
2007年5月	123	123	11	28	
		¥ 243,663	¥ 21,791	¥ 59,892	¥ 325,346
2007年4月	113	113	3	7	
		¥ 223,853	¥ 5,943	¥ 14,973	¥ 244,769
2007年3月	97	97	5	4	
		¥ 174,018	¥ 8,970	¥ 7,748	¥ 190,736
2007年2月	107	107	10	0	
		¥ 191,958	¥ 17,940	¥ -	¥ 209,898
2007年1月	90	90	2	0	
		¥ 161,460	¥ 3,588	¥ -	¥ 165,048
2006年12月	108	108	15	0	
		¥ 193,752	¥ 26,910	¥ -	¥ 220,662
2006年11月	91	91	4	4	
		¥ 163,254	¥ 7,176	¥ 7,748	¥ 178,178
2006年10月	108	108	8	0	
		¥ 193,752	¥ 14,352	¥ -	¥ 208,104
2006年9月	82	82	3	0	
		¥ 147,108	¥ 5,382	¥ -	¥ 152,490
2006年8月	46	46	0	0	
		¥ 82,524	¥ -	¥ -	¥ 82,524
2006年7月	41	41	0	0	
		¥ 73,554	¥ -	¥ -	¥ 73,554
2006年6月	25	25	0	0	
		¥ 44,850	¥ -	¥ -	¥ 44,850
		¥ 2,591,628	¥ 128,188	¥ 112,141	¥ 2,831,957
		遅延利息金(14.6%)			¥ 413,466
		合計			¥ 3,245,423

基本給

2007/ ~ 2007/ (14ヵ月) ¥ 203,000

2007/ ~ 2008/ (4ヵ月) ¥ 207,000

営業手当

2007/ ~ 2007/ (11ヵ月) ¥ 16,500

2007/ ~ 2007/ (6ヵ月) ¥ 20,000

$$\frac{\text{算定基礎賃金(月額)}}{\text{1ヵ月の所定労働時間(平均)}} = \frac{\text{基本給+営業手当}}{(365-120) \div 12 \times 7.5}$$

(単位:円)	2007/ ~ 2007/	2007/ ~ 2007/	2007/ ~ 2007/
時間単価	1435	1585	1614
法定外時間外労働時間単価	1794	1981	2017
深夜労働時間単価	1794	1981	2017
休日労働時間単価	1937	2139	2178

通 知 書

平成 年 月 日

株 式 会 社

代 表 者 代 表 取 締 役

殿

東 京 都

法 律 事 務 所

通 知 人

代 理 人

弁 護 士

電 話

前略 当職は 氏（以下「通知人」とい
います。）の代理人として、以下のとおりご
通知申し上げます。

通知人は、平成 年 月より本年10月
24日まで貴社で勤務しておりました。しか
るに、入社の際の約定では、月額賃金が35
万円とされていたにもかかわらず、平成 年
月支給分の給与より、33万2500円
に同意なく減額されました。かかる労働条件
の引き下げは、同意なく行われた無効なもの

であり未払い基本給は、平成 年 月 支
 払分から退職時までの2年分で40万687
 5円にのぼります。また、同期間における時
 間外手当についても、法定の支払義務があ
 るものには満ちておらず、その総額は380
 万8456円にのぼっております（時間外手
 当等の計算明細につきましては別途郵送しま
 す。）また、過日支払われた退職金につ
 きましても、本来支払われるべき金額は175
 万円（35万円×5）であり、85万円が未
 払いとなっております。

ついては、本書面到達後、1週間以内に上
 記金額の合計506万5331円を下記口座
 までお振り込み下さい。

銀行 支店

普通預金口座
 弁護士

1.25
 2-18

なお、お支払いいただけない場合にはやむ
 を得ず法的手段をとらざるを得ませんのでそ
 の旨併せてご通知申し上げます。また、本件
 に関しましては当職が通知人より委任を受け
 ておりますので連絡は当職宛お願いいたしま
 す。

草 々

この郵便物は平成 年 月 日第 号
 書留内容証明郵便物として差し出したことを証明します。

郵便事業株式会社



平成 22 年 (労) 第 2 号

地位確認等 請求労働審判事件

申立人
相手方

平成22年1月15日

労働審判期日呼出状兼答弁書催告状

相手方

様

広島地方裁判所 民事第3部 3C 係
裁判所書記官



電話 (082)228-0421 (内線 4634)

FAX (082)224-0251

別添の申立書のとおり、申立人から労働審判手続の申立てがなされました。同事件の第1回期日が、下記1のとおり定められましたので、同期日に、下記2の場所に出頭してください。

第1回期日までに、あらかじめ、主張、証拠の申出及び証拠調べに必要な準備をしてください。

なお、答弁書の提出期限が、平成22年2月5日と定められましたから、同期限までに、必ず所定の答弁書を提出してください。

記

- 1 期 日 平成22年2月15日 午前10時30分
- 2 場 所 広島地方裁判所第 207号ラウンドテーブル法廷（北棟2階）
（出頭の際は、まず、担当部書記官室【西棟2階】へお立ち寄りください。）

【その他の事項】

- 1 答弁書の作成要領については、別添の「答弁書について」を御覧ください。
- 2 弁護士に相談又は委任する場合は、十分な準備活動ができるよう、できるだけ早期に相談又は委任してください。詳細は、別添の「労働審判手続について」を御覧ください。

出頭の際には、身分を証明できる物
(運転免許証など)をご持参下さい。

労働審判手続について

広島地方裁判所

1 はじめに

平成18年4月1日から、「労働審判手続」という新しい制度がスタートしました。

この制度は、個別労働関係民事紛争に関し、裁判官である労働審判官1人と、労働関係に関する専門的な知識経験を有する労働審判員2人で組織する労働審判委員会が、原則非公開の期日で事件を審理した上、調停を試み、又は事案の実情に即した解決をするために必要な労働審判を行うという手続で、これにより、紛争の実情に即した迅速、適正かつ実効的な解決を図ろうとするものです。

2 充実した審理を行うために

(1) 十分な事前準備の必要性

労働審判手続は、原則として、3回以内の期日で審理を終結することになっておりますので（労働審判法15条2項）、そのため、当事者の方は、双方とも、2回目の期日が終了するまでに、主張及び証拠書類の提出を終えなければなりません（労働審判規則27条）。

したがって、あなたには、第1回期日から、十分にお話をさせていただくことができるよう、申立書記載の申立人の請求に対して、どのような主張又は反論をし、どのような証拠を申し出るかについて、第1回期日の前から、十分に事前準備を行っていただく必要があります。

(2) 答弁書等の早期提出

労働審判委員会は、まず、審理の第一歩として、第1回期日から当事者双方に詳しくお話が伺えるよう準備するため、申立人の請求に対して、あなたがどのような主張（答弁）をするのかをできるだけ早期に把握して、何が主な争いになっているのかを検討する必要があります。また、申立人に対しても、「相手方はあなたの請求に対して、このように主張しています。」と早期に知らせて、あなたと同様に、上記のような十分な事前準備をしてもらう必要があります。

ですから、別添の期日呼出状兼答弁書催告状に記載してある、答弁書の提出期限は厳守してください。

答弁書の記載方法及び提出方法については、別添の「答弁書について」を御覧ください。

3 弁護士への相談

労働審判手続における「相手方」として、事前準備として行っていただきたい事項は以上のとおりですが、制度上準備のための時間が限られています。また、準備内容が複雑で、専門的になることも少なくないと思われますので、そのような場合には、できるだけ早期に、労働事件に詳しい弁護士に相談してみてください。相談する弁護士に心当たりがない場合は、広島弁護士会が開設している、下記の窓口ご連絡してみてください。

※ 弁護士への相談費用等については、裁判所では分かりませんので、直接下記窓口でお問い合わせください。

記

広島弁護士会労働審判手続相談窓口

場 所 広島弁護士会紙屋町法律相談センター内

電 話 (082) 225-1600

FAX (082) 225-1616

受付時間 月曜～日曜（火曜は除く） 午前10時から午後4時まで

なお、審判手続期日の変更は、原則として認められませんので、弁護士に委任する予定がある場合には、速やかに委任してください。

答 弁 書 に つ い て

答弁書は、別添の「答弁書記載例」を参考に、下記の要領に従って作成し、提出及び送付してください。

1 記載要領

(1) 事件の特定

- ア 期日呼出状兼答弁書催告状の冒頭に記載されている、事件番号、申立人氏名、相手方（あなた）氏名を書き写してください。
- イ 提出先となる裁判所の担当部・係について、期日呼出状兼答弁書催告状の差出人となっている、裁判所書記官の所属部・係を書き写してください。

(2) 自己の特定（形式的記載事項）

郵便番号、住所（本店所在地）、氏名（法人の場合は商号及び代表者氏名）、電話番号及びファックス番号を記載し、氏名（代表者氏名）の後に、押印してください（使用する印鑑は、個人の場合は認印で可、法人の場合は会社印を押してください。）。

住所、電話番号及びファックス番号は、郵便物が確実に受領できる場所、平日の日中に電話が通じ、ファックス受信ができる番号を記載してください。

(3) 申立ての趣旨に対する答弁

同封してある申立書の「申立ての趣旨」の項に記載してある請求に対する、あなたの答弁を、端的に記載してください。

請求を認めないときは、以下の例のように記載します。

(例)

- 1 本件申立てを棄却する。
- 2 手続費用は申立人の負担とする。

(4) 申立書に記載された事実に対する認否

事実に対する認否には、

- ア 「認める」 = そのとおりの事実があったと認める場合
 - イ 「知らない」 = そのような事実があったかどうか知らない場合
 - ウ 「否認する」 = そのような事実はなかったと否定する場合
- の3つの種類があります。

申立書の中の、

- ア 「申立ての理由」の項
- イ 「争点及び争点に関連する重要な事実」の項
- ウ 「申立てに至る経緯の概要」の項

に記載してある各事実について、1つずつ、「認める」、「知らない」、「否認する」のいずれかを端的に記載してください。

(5) 答弁を理由づける具体的な事実、予想される争点及び争点に関連する重要な事実

あなたが主張したい具体的な事実を、時系列に沿って、申立人と言い分が食い違っている点を中心に、記載してください。

(6) 申立てに至る経緯の概要

申立書に記載されている「申立ての経緯に至る概要」の内容に対して、事実と違うと主張したい点、記載が漏れていると思われる点について、記載してください。

(7) 重要な証拠資料の添付

事件番号 平成〇〇年（労）第〇〇〇号〇〇請求労働審判事件
 申立人 〇 〇 〇 〇
 相手方 〇〇〇〇株式会社^{*1}

答 弁 書

平成〇〇年〇〇月〇〇日

広島地方裁判所民事第〇部〇〇係労働審判委員会 御中

〒〇〇〇-〇〇〇〇
 広島県〇〇市（以下略）

相手方 〇〇〇〇株式会社^{*2}

代表者代表取締役 〇 〇 〇 〇 印

電話 () -

FAX () -

- 第1 申立ての趣旨に対する答弁^{*3}
 1
 2
- 第2 申立書に記載された事実に対する認否^{*4}
 1
 2
- 第3 答弁を理由づける具体的な事実

- 第4 予想される争点及び争点に関連する重要な事実^{*5}

- 第5 申立てに至る経緯の概要^{*6}

証 拠 方 法^{*7}

- 1 乙第1号証 〇〇〇〇 1通
 (以下略)

附 属 書 類

- 1 答弁書の写し 3通^{*8}

*1 「答弁書について」1(1)参照。
 *2 「答弁書について」1(2)参照。
 *3 「答弁書について」1(3)参照。
 *4 「答弁書について」1(4)参照。
 *5 「答弁書について」1(5)参照。
 *6 「答弁書について」1(6)参照。
 *7 「答弁書について」1(7)参照。
 *8 「答弁書について」2(1)参照。

あなたが主張したい具体的な事実（前記4項）に関連する証拠書類がある場合には、その写しを1部、答弁書に添付して、その書類のどの部分を見ればよいかを説明する文章を書くようにしてください。

2 提出要領

(1) 裁判所に対して

答弁書正本（印鑑を押した本体）	1通
答弁書写し（コピーで可）	3通
答弁書に添付した証拠書類	1部

を、裁判所に郵送又は持参して提出してください。

提出先

〒730-0012
 広島市中区上八丁堀2番43号
 広島地方裁判所民事訟廷事務室

期日呼出状兼答弁書催告状に記載されている答弁書提出期限は、厳守してください。

2 申立人に対して

ア 法文上、原則として、申立人に対し、申立書記載の住所（又はファックス番号）に、あなた自身で直送することになっています（労働審判規則20条3項）ので、下記書類等を、郵送又はファックス送信してください。

答弁書写し（コピーで可）	1通
答弁書に添付した証拠書類	1部

イ 上記アのとおり、あなたが申立人に対して直送した場合には、裁判所に答弁書本体等を提出する際に、その余白部分に「申立人に写し直送」と記入して、答弁書に押したのと同じ印鑑で押印しておいてください。

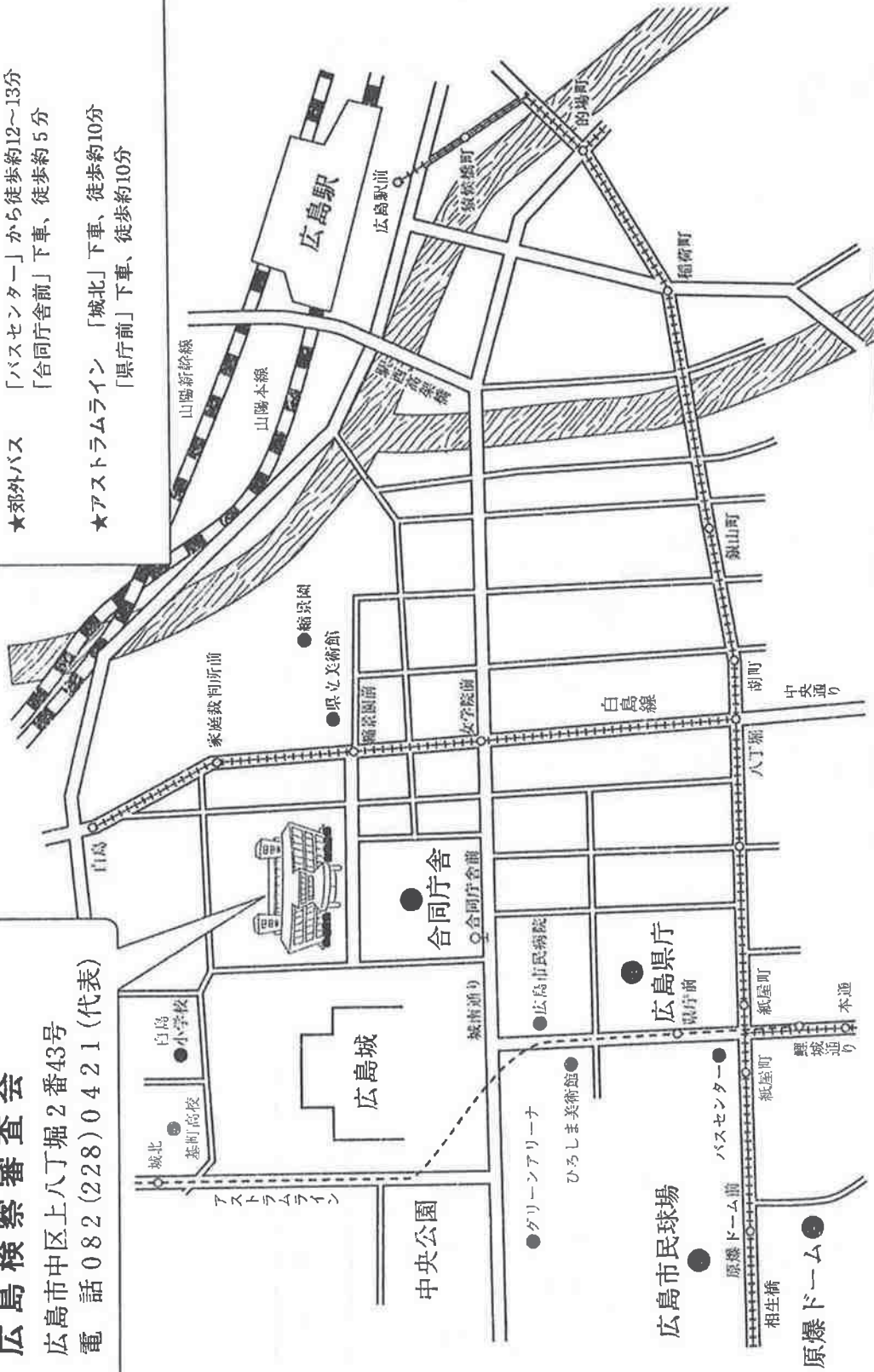
ウ やむを得ない事情により、あなた自身で直送ができなかったときは、申立人用の写しも一緒に裁判所に提出してください。

庁舎のご案内

広島地方裁判所
広島簡易裁判所
広島検察審査会
 広島市中区上八丁堀2番43号
 電話 082(228)0421(代表)

ご利用交通機関

- ★市内電車 「八丁堀」で白島線に乗り換え「縮景園前」下車、徒歩約5分
- ★市内バス 広島電鉄(青バス)「検察庁前」下車、徒歩約3分
牛田・江波方面から 江波一牛田線
JR広島駅・横川駅から 横川線
- ★郊外バス 「バスセンター」から徒歩約12~13分
「合同庁舎前」下車、徒歩約5分
- ★アストラムライン 「城北」下車、徒歩約10分
「県庁前」下車、徒歩約10分



ご来庁の際は、公共交通機関を利用してください。
 駐車台数に限りがありますので、自家用車での来庁はできるだけ避けてください。

資料3 和解合意書(請求された後に支払うときのもの)

和解書

●●株式会社を甲、●●を乙として、甲と乙は、乙が甲に在職中に生じた一切の紛争・権利関係（以下「本件紛争」という）について、本日、以下の内容により解決することで合意した。

(解決金)

第1条 甲は乙に対し、本件紛争の解決金として、金●●円の支払い義務があることを認め、これを、平成●年●月●日限り、乙の指定する預金口座（●●銀行 ●●支店 普通預金 口座番号●● 口座名義●●）に振り込み送金することを約する。送金手数料は甲の負担とする。

(信義誠実義務)

第2条 甲と乙とは本件紛争について円満に解決したことを相互に確認し、乙は甲の事業活動に不利益となるような言動は行わないこと、甲は乙の再就職活動を含む今後の活動に不利益となるような言動は行わないことを相互に約する。

(秘密保持)

第3条 甲と乙とは、本書面の存在及びその内容の一切について、厳格に秘密として保持し、法令により開示を義務づけられる場合並びに相手方の事前の書面による同意がある場合を除き、その相手方の如何に関わらず一切開示または漏洩しないことを相互に約する。

(違法行為不存在の誓約)

第4条 乙は、甲に在職期間中を通じ、横領行為その他甲に損害を及ぼす行為が存しないことを確約し、仮に本日以降かかる事実が発覚した場合には、甲は乙に対する損害賠償の権利を留保することを甲乙間で確認する。

(清算条項)

第5条 甲と乙とは、本書面に定めるほか、甲乙間において、何らの債権債務がないことを相互に確認し、乙は、本書面締結前の事由に基づき、甲及びその役員、従業員に対し、一切の請求を行わないこと並びに何らの行政措置を求める申告等を行わないことに同意する。

以上の成立を証するため、本書2通を作成し、甲乙それぞれ署名の上、各1通を保持するものとする。

平成●年●月●日

甲

乙



資料4 誓約書

誓 約 書

●●株式会社 御中

私、●●は、貴社在職中の紛争及び権利関係（以下「本件紛争」といいます。）について、解決金として貴社より●円の支払いを受けることに伴い、以下の各点を遵守することを誓約いたします。

- 1 貴社の営業活動に対し、不利益となるような言動は行いません。
- 2 本件紛争について、その紛争の存在及びその解決の内容については一切を厳格に秘密として保持し、その理由の如何を問わず、その相手方の如何に関わらず一切開示いたしません。
- 3 本件解決金の支払いを受けたことによって在職中の紛争については全て円満に解決したことを確認し、本日以前に生じていた事由に基づき、貴社並びにその関係者に対し、一切の請求（訴訟上並びに訴訟外のものも含む）を行いません。
- 4 貴社に就業していた期間中において、横領行為その他貴社に損害を与える行為がなかったことを確約し、仮に本日以降かかる事実が発覚した場合には、貴社より損害賠償その他の請求が行われることを承諾いたします。

平成●年●月●日

住所

名前



資料5 残業禁止命令(通知)

通知 (残業の禁止について)

平成22年●月●日

従業員各位

●●株式会社
人事部長 ●●

近時、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、労働時間の短縮が求められているとともに、世界的不況の中、当社のますますの発展のためにもより短時間に集中して就労してもらうことが重要と考えています。

そこで、今後、終業時刻経過後の時間外労働については、以下のルールに従うものとし、原則として禁止しますのでその旨通知します。

- 1 就業規則●条の規定に基づき、終業時刻後は速やかに退社してください。
- 2 緊急を要する業務が残っている場合には、終業時刻15分前までに直属の上司(不在時は●)にその旨報告し、上司に引き継ぎを行ってください。なお、上司から引き続き業務を行うことを指示された場合にはその指示に従ってください。
- 3 上司からの指示がある場合を除き、社内に残っていた場合でも、労働時間とは認められませんので時間外手当等は支給されません。場合によっては業務命令違反として懲戒処分の対象ともなり得るので注意してください。

以上



資料6 社内に残っていた従業員に対する注意書面

●●殿

平成22年●月●日

貴殿は、●月●日、残業を禁止されているにもかかわらず、許可なく●時まで社内に残っていることが確認されました。

繰り返される場合には業務命令違反として懲戒処分の対象ともなりますので、今後は速やかに退社してください。



資料7 就業規則(残業禁止命令に関する部分)

滞留の禁止

第●条 従業員は、退勤時刻後は速やかに退社するものとし、会社から許可を得た場合を除き、自席、更衣室内その他会社施設に滞留してはならない。

※ 遵守事項等の条項の中に組み込むことが多い

残業の禁止

第●条 従業員は、会社から特別の許可を受けた場合を除き、終業時刻後に在社してはならず、業務を行ってはならない。

前項の規定に違反し、許可なく在社した場合については、時間外労働とみなさず、賃金を支給しない。



資料8 説明書(定額残業に関するもの)

給与に関する事務取扱の変更について

平成22年●月●日

●●殿

●●株式会社
人事部

当社は、従前より残業代等などの各種手当でも含むものとして定額を支払って来ましたが、今般以下のとおり給与に関する扱いを変更します。

- 1 支給総額についてはこれまでより減ることはありません。
- 2 今後は、月40時間を超える残業が発生した場合には、残業代が追加して支払われます。
- 3 給与明細について、基本給と定額残業手当が区別して表示されるようになります。貴殿の場合、基本給●円、定額残業手当●円と表示されます。

以上の事務の変更が必要です。別紙の同意書に署名・押印の上、●月●日までに人事部まで提出してください。質問等がある場合は、人事部までお問い合わせください。



資料9 同意書(定額残業)

●●株式会社 御中

平成●年●月●日

住所

氏名

これまで残業手当等を含むものとして定額で支給されていた給与について、
今後は基本給●万円、定額残業手当●万円とされることについて同意します。
平成●年●月●日付け「給与に関する事務取扱の変更について」は受領し、確
認しました。



資料10 交渉経過報告書

作成日 ●年●月●日

作成者 ●●

〈面談日時〉 ●月●日●時～●時 (●会議室にて)

〈担当者〉 人事部●● 従業員●●

〈面談内容〉

●月●日付け「給与に関する事務取扱の変更について」の質問

従業員●●からの質問内容

今後は基本給と定額残業代として分けられ、40時間を超えた分については残業代が出るとのことだが、残業代の金額はどう決められるのか。

回答内容

基本給の額を160時間で割った金額を基準として25パーセントを割り増し、これに時間数をかけた金額となる。



資料11 雇用条件通知書

平成22年●月●日

●●殿

雇用条件通知書

●●株式会社

貴殿に対する雇用条件は以下のとおりとなります。

雇用開始日 平成22年●月●日から

勤務場所 東京都千代田区●●・・・

(但し就業規則に従い転勤を命ずる場合にはその指定先)

勤務時間 午前9時から午後6時(休憩1時間)

賃金 月額25万円(基本給20万円、定額残業手当5万円)賞与については6月、12月に支給する。

通勤手当 実費を支給する

支払方法 毎月20日締め当月末日払い、指定口座へ振り込み

その他 その他の労働条件は就業規則に従う。

以上



資料12 満55歳到達時の取扱規程

(目的)

第1条 この規程は、満55歳に到達した従業員の給与・役職等の取り扱いについて定め、人事の円滑化及び組織の活性化を図ることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規程で、従業員とは正規従業員をいい、期間を定めて臨時に雇用する者、顧問、嘱託者を含まない。

(処遇)

第3条 満55歳に到達した従業員の処遇は次のとおりとする。

- (1) 到達月の翌月より基本給を20パーセント減額する。
- (2) 到達月の翌月より役職を解任し、役職手当の支給を停止する
- (3) 到達月以降、賃金の昇給は行わない。

(呼称)

第4条 役職解任後の呼称は、役職に応じて次のとおりとする。

- (1) 部長・・・参事
- (2) 課長・・・主事
- (3) 係長・・・主査

(役職解任後の職務)

第5条 役職解任後の職務は、解任前のキャリア・能力を最大限に活用する方向で個別に決定する。

(役職延長)

第6条 満55歳に到達した役職者であっても、本人の会社に対する貢献度、能力、健康状態等の諸事情を勘案し、会社が必要と認めた場合は、厳正な審査の上従前の待遇を延長することができる。

(通知)

第7条 満55歳到達後の待遇、職務内容等については原則として3ヶ月前までに従業員に対し通知するものとする。



資料13 嘱託就業規則

(目的)

第1条 この規程は、就業規則第●条に定める定年後の再雇用に関する必要な事項を定め、定年後の継続雇用業務の円滑な運営を図ることを目的とする。この規程に定めのない事項については、就業規則及び附属諸規定を準用する。

(適用範囲)

第2条 この規程は正規従業員及びパートタイマーを定年退職後に再雇用する者に対して適用する。

(再雇用)

第3条 本人が、定年退職後、再雇用を希望する場合には、別途労使協定に於いて定める基準に従い、65歳を上限として再雇用する。再雇用者の身分は嘱託社員とする。

(再雇用期間)

第4条 再雇用の契約期間は1年間とし、1年ごとに基準により判断し契約を更新し、満65歳に達するまで行う。

(職場及び職種)

第5条 再雇用者の職場及び職種は、定年前の担当職を勘案し、本人の希望及び会社の要因・雇用状況等を勘案して決定する。

(勤務時間・休憩及び休日)

第6条 再雇用者の勤務時間、休憩時間および休日は次のとおりとする。

- (1) 一般従業員と同じ勤務をする再雇用者は、就業規則の定めるところによる。
- (2) 所定労働日数または所定労働時間が一般従業員より少ない再雇用者は、パートタイマー就業規則の定めるところによる。
- (3) 前各号の規程にかかわらず、再雇用者は終業時刻後は速やかに退社するものとし、会社による特別な許可がある場合を除き時間外労働を行ってはならない。許可なく終業時刻後に残っていた場合であっても労働時間とはみなさず、時間外手当は支給しない。



(退職)

第7条 再雇用者が、次の各号の一に該当したときは退職とする。

- (1) 雇用期間が満了したとき
- (2) 契約の中途であっても、再雇用者が退職を希望したとき
- (3) 契約の中途であっても、精神又は身体の障害により職務に耐え得ないと認められたとき
- (4) 契約の中途であっても、勤務成績・勤務態度が著しく不良のとき
- (5) 契約の中途であっても、やむを得ず事業を縮小・合理化又は廃止するとき
- (6) 契約の中途であっても、やむを得ず再雇用者の担当業務を縮小・合理化または廃止するとき
- (7) 全各号に準ずる雇用を継続しがたい重大な事情が生じたとき

(解雇)

第8条 再雇用者の解雇については就業規則に定める解雇事由を準用する。

(賃金)

第9条 再雇用者の賃金は、原則として満60歳到達時の本給の70%とする。
再雇用者に対しては通勤手当以外の手当は支給しない。
再雇用者に対しては賞与は支給しない。

(賃金の計算)

第10条 賃金は一般従業員と同じ勤務をする再雇用者については日給で、パートタイマーは時給とする。
賃金の計算は毎月20日締め、末日払いとする。

(昇給)

第11条 再雇用者に対しては昇給は行わないものとする。

(社会保険)

第12条 健康保険、厚生年金保険、雇用保険は法令に定める資格区分に応じて加入するものとする。



資料14 合意書(退職時に締結するもの)

覚書き

●●株式会社を甲、従業員●●を乙として、平成●年●月●日に乙が甲を退職するにあたり、以下のとおり確認する。

- 1 甲は、乙が在職期間中、甲のために尽力したことに感謝の意を表す。
- 2 甲は、乙の希望を受けて、乙が甲を退職するに際して保持する有給休暇日数1日につき金●円（合計金●円）の特別退職金を支給することにし、これを平成●年●月●日限り、乙の指定する銀行口座に送金する方法により支払うことを約する。
- 3 乙は、在職期間中、金員の横領や甲に対する不正請求などの不正行為を行っていないことを誓約し、万が一そのような事実が今後発覚した場合には、甲は乙に対し損害賠償等の請求をする権利があることを留保する。
- 4 甲乙間において、円満退職の事実を相互に確認し、相互に今後ますますの活躍を祈念するとともに、本書面に記載の他、特段の債権債務もないことを相互に確認する。

以上の成立を証するため、本書2通を作成し、甲乙それぞれ署名の上、各1通を保持するものとする。

平成●年●月●日

甲

乙

