

1 設問1

2 1. まず、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃金請求権(以下、
3 「本件割増賃金請求権」とする)が発生しているか。

4 (1) XはY社との間で本件雇用契約(民法623条)を締結し、6か月の契約期間中の各
5 月において1週間40時間(労基法32条1項)及び1日8時間(同条2項)を超える
6 労働をした。

7 Y社では変形労働制(32条の2、4、5)もフレックスタイム制(32条の3)も採用
8 していないため、(1)の労働がすべて時間外労働に当たる。

9 (2) Y社は、36協定を締結(36条)することなくXに(1)の時間外労働をさせている
10 ため、(1)の時間外労働は違法である。もっとも、違法な時間外労働についても、過
11 重労働をした労働者に対する経済的補償という37条の趣旨が妥当するため、同条に
12 基づく割増賃金請求権が発生すると解する。したがって、同条に基づく本件割増賃金
13 請求権が発生する。

14 2. 次に、Xは本件約定の内容が明記された本件雇用契約の契約書に署名押印することに
15 より本件約定について合意している。そこで、本件約定が本件雇用契約の内容となり、
16 その結果、本件約定に基づく基本給の支払いによって本件割増賃金請求権が消滅するの
17 ではないか。

18 (1) 労基法37条及び同法施行規則19条は割増賃金の計算方法や支払方法まで強制する
19 趣旨ではないから、①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
20 当たる部分とを判別することができ、かつ、②割増賃金に当たる部分が労基法37条・
21 規則19条により導かれる額以上であるならば、基本給に割増賃金を含める形で基本
22 給を支払うことで割増賃金を支払うことが許容されると解する。

23 (2) 本件約定によると、月間総労働時間が160時間未満であっても、それが140時間以

1 上であるならば、賃金の控除はなく基本給全額が支給される。Xの法定労働時間が概
2 ね月 160 時間くらいであると思われることからすれば、月間総労働時間がそれを 20
3 時間近く下回っても賃金控除がないとなると、Xの基本給 40 万円のうちどこまでが
4 通常の労働時間の賃金に当たる部分で、どこからが時間外労働の割増賃金に当たる部
5 分であるのかが不明瞭である。月間総労働時間が月ごとに変動するものであることも
6 踏まえれば、なおさら、両者の区別が不明瞭となる。したがって、①を欠く。

7 そうすると、本件約定に基づく基本給の支払いによる本件割増賃金の支払いは一切
8 許容されないから、本件割増賃金請求権は 1 円も消滅していない上、本件基本給 40 万
9 円全額を算定基礎にするものとして発生していたことになる。

10 よって、上記内容におけるXの請求が認められる。

11 設問 2

12 1. 本件割増賃金請求権が発生すると考える場合には、本件約定の内容について本件割増
13 賃金請求権について事前に放棄させるものとして捉えることも可能である。そして、本
14 件割増賃金請求権も「賃金」(11 条)として賃金全額払い原則(24 条 1 項本文)の適用
15 を受ける。同原則の例外を許容するための「法令」による「別段の定め」も労働者過半
16 数代表との「書面」による労使「協定」の締結(同条 1 項但書)もないため、本件約定
17 に合意したことによる本件割増賃金請求権の放棄の意思表示は賃金全額払い原則に違
18 反しその効力が否定されるのではないか。

19 2. 同原則が禁止するのは、使用者による一方的な賃金控除であるから、労働者による賃
20 金債権の放棄は同原則に違反しない。もっとも、労働者の経済生活の安定を図るとい
21 う同原則の趣旨に照らし、放棄の意思表示に効力が認められるためには、それが労働者の
22 自由意思に基づくと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していた必要がある
23 と解する。この判断では、①労働者の地位、②放棄に対応する利益、③放棄の時期・方

1 法、及び④放棄する賃金債権についての労働者の認識の有無・程度を考慮する。

2 確かに、Xは、本件約定の存在を認識し、その内容を理解した上で、本件約定の内容
3 が明記された本件雇用契約の契約書に署名・押印することで放棄の意思表示をしている
4 ため、放棄の方法は慎重なものであるとともに要式性もある(③)。また、Xは基本給月
5 額40万円が比較的高額であると評価できたとの理由から、本件約定について合意して
6 いるため、放棄に対応する利益があると評価する余地もある(②)。

7 しかし、Xが放棄の意思表示をしたのは、雇用契約書に署名押印するという入社段階
8 であるし、Xが有期雇用労働者という非正規社員であるために雇用継続についての主導
9 権をY社によって握られている者であることからすれば、XはY社との関係において相
10 当弱い立場にある状態で放棄の意思表示をしていることになる(③、①)。

11 また、Xは160時間を標準の月間総労働時間として念頭に置きつつ、自分の勤務時間
12 を適宜調整する柔軟性があると考えたことも、放棄の意思表示をした理由の一つである。
13 月間総労働時間が180時間を超える月もあることや、Xが毎月時間外労働をしていたこ
14 とからすれば、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働も相当あったといえる。そ
15 うすると、実際には自分の勤務時間を適宜調整することができたという勤務実態ではな
16 かったといえる。仮にこのような実態があったとしても本件割増賃金請求権の放棄に見
17 合うほどの利益とは評価できない(②)。

18 しかも、月間総労働時間が月ごとに変動することに伴い、月ごとの本件割増賃金請求
19 権の有無・額も月ごとに変動するのだから、Xが事前に放棄する対象である月ごとの本
20 件割増賃金請求権について具体的に認識することは極めて困難である(④)。

21 そうすると、Xの放棄の意思表示が自由意思に基づくものであると認めるに足りる合
22 理的な理由が客観的に存在するとはいえないから、Xの放棄の意思表示の効力は否定さ
23 れる。したがって、本件割増賃金請求権は消滅しないから、Xの請求が認められる。