

雇用契約書の出向手当の記載に基づく 残業代の支払が否定された例

－グレースウィット事件・東京地判平29.8.25労経速2333号3頁－

新屋敷 恵美子

【事実の概要】

1 被告Y社及びA社は、共に、IT人材派遣その他の情報技術に関する事業を目的とする会社であった。B（中華人民共和国の国籍〔以下、「中国籍」〕）は、Yの代表者であるとともに唯一の実質的な株主であり、Aの「取締役・CEO」を称していた。Bの妻であるC（中国籍）は、Yの専務取締役総務部長を称し、かつ、Aの代表者（解散前は代表取締役、解散後は代表清算人）かつ唯一の株主であった。YとAはともにDを相談役に就任させていた。Aの解散前本店所在地はB及びCの住居を兼ね、AとYはロゴマークを共有し、Yは、平成27年4月9日まで、ウェブサイトにてAの組織図を掲載していた。A及びYは、共に、中国のIT技術者を採用内定後に来日させ日本国内で就労させ、労働契約締結の際、事実上の担保として卒業証書及び学位証書を与えるといった雇用方法を多用しており、原告X2（中国籍）は、こうした方法によりYにIT技術者として雇用された。

Cは、平成26年4月頃からAを解散し、清算する準備を始め、Aは、平成26年8月31日開催の株主総会で解散を決議し、同年10月1日解散の登記をし、Aの精算決了が同年11月10日に登記されている。

2 X2は、Yとの間で以下の雇用契約を締結する前、Aから雇用契約書案を送付されていたが、その契約書には、出向手当が固定残業代であること、恒常的な時間外労働が予定されていることを窺わせる記載はなく、出向手当は基本給とともに「基本報酬」を構成するものであり、「残業精算」は「就業規則に従い、精算とする」旨定められていた。

X2は、Yとの間で平成26年9月8日付け雇用契約書を作成して、同月5日から3年間の雇用期間、「基本報酬：200,000円／月平均。(内訳：基本給15万円／月、出向手当3万円／月、基本賞与2万円※年2回支払、評定賞与込み)」「交通費と残業代：就業規則に従い、清算とする。」、月末締め翌月末日払い、勤務時間は就業規則に従う(3条)、「出向の場合、勤務時間・休日休暇・精算などの諸事項は現場の規定に従い、待機の場合、就業規則に従う(8万円+交通費)」(5条)、業務内容等を約定する労働契約を締結し、翌年1月31日に退職するまでYの指示でE社の事業場でYが請け負った業務に就労した。毎月の賃金は、実際には、基本給15万5000円、出向手当3万5000円(計19万円)及び交通費が支給されていた。また、X2に交付されていた給与明細書には、時間外労働の時間数の記載があったが、出向手当との関係を窺わせる記載はなかった。

原告X4は、Aとの間で、平成25年9月30日付け雇用契約書を作成し、雇用期間平成25年10月1日から翌年9月30日までの1年間、毎月の賃金は基本給14万円、「固定残業」2万円、交通費は実費精算(上限は月1万5000円まで)、月末締め翌月末日払、清算条件、勤務時間、休憩休暇などは就業規則に準ずる、X4の業務内容、出向・出張の場合、勤務時間・休日休暇・清算などの諸事項は現場の規定に従い、待機の場合、就業規則の待機規定に従うなどと約定する労働契約を締結した。

X4は、平成26年1月20日、Aとの間で覚書(X4覚書)を作成し、労働契約変更の合意をした。同覚書の内容は、契約期間の自動延長と、AがX4に対し「300,000／月(交通費、各種手当等込み)の賃金」を支払う等とされた。同年3月8日付け雇用契約書が、X4とA間で改めて作成され、契約起案の自動延長、給与を基本給24万円、出向手当6万円、交通費を実費精算(3万円以上の場合、事前申請と会社の承認を要する)、出勤時間、休日及び休暇は出向する現場の規定に従い、その他はAの就業規則に準ずる、X4はA指定の業務を担当するなど約定する労働契約を締結した。

X4は、平成26年6月30日、Aを退職するまで、Aが指示した就業場所で就

労した。

3 Yの平成25年11月13日適用を開始したものとされる就業規則(乙1の就業規則)は、賞与以外の賃金(基本賃金)を「基本給」と「時間外手当」に、「時間外手当」を「固定残業代」と「追加残業代」に、「固定残業代」を「出向手当」、「役職手当」及び「営業手当」にそれぞれ分け(9条)、出向手当は「固定残業代として支給する。支給額は、出向現場及び勤務負荷等の実態により、個別に決定する」「28時間の固定残業時間が含まれる」と定めている(12条3項)。

他方、Yが別件訴訟で書証として提出した就業規則(甲56就業規則)は、乙1就業規則と同様の適用開始日であるが、賞与以外の賃金を「基本賃金」「基本報酬」とし、「基準内賃金」「基準外賃金」に分け、「基準外賃金」は「出向手当(固定残業代)」、「残業手当(超過残業代)」等からなる「時間外手当」を指すとしていた。ただし、乙1就業規則で出向手当と時間数の対応関係についての記載部分は、「含まれる固定残業時間は給料明細等により個別に明示する」となっていた。

さらに、本件訴訟提起から2年近く経過後Yが裁判所に提出した別の就業規則(乙12の就業規則)には、適用開始日を示す附則はなく、平成26年6月1日という日付のみが記載され、「就業規則の了承に関する従業員(代表)のサインリスト」「私どもが、会社の最新就業規則の内容について、会社の通知と説明を十分に受け、理解した上で了承しました。」との文章の下にX2らの署名押印がある書面(以下、「サインリスト」。)が添付されていた。同就業規則の内容は、概ね上記甲56就業規則と同様だが、始業時間及び終業時間となる時刻の定めが異なっている。

4 Xらは、平成27年6月22日、本件訴訟を提起し、X2は、未払の平成27年1月分の基本給、出向手当、及び交通費並びに平成26年11月分から平成27年1月分までの労働基準法37条に基づく割増賃金等の支払を求め、X4は、平成26年5月分の基本給及び出向手当の未払分、同年6月分の基本給及び出向手当並びに未払残業代(なお、本件では、労基法37条に基づく割増賃金に加え、

法定労働時間内だが、所定労働時間を超える法内超勤に係る賃金を含むものとして「残業代」を意味する。)等の支払を求めた。

なお、本件では、X2とX4につき未払の基本給及び出向手当等への賃確法の適用並びに交通費のYによる貸付とX2による返還の必要性等が問題となっているが、本評釈では、主に出向手当による固定残業代の支払の有無に関する判断を取り上げ、それらの点については扱わない。また、X2とX4以外に2名の原告(X1とX3)がおり、それぞれYに対する未払賃金の支払請求等をしているが、本評釈では扱わない。さらに、X4についても、X2についての判旨を検討するにあたって、本判決におけるいわゆる固定残業代制度と労基法37条の意義の理解を踏まえることが有用であるため、その限りでX4に関する判旨を取り上げる。

【判旨】請求一部認容

1 X2の割増賃金——出向手当の性質

(1) 労働契約における出向手当との比較可能性

「手当が固定残業代であると認められるためには、労働契約において、出向手当が固定残業代であると定められて、残業代ないし割増賃金の性質を有し、かつ、その他の賃金(通常の労働時間の賃金など)と明確に区別されていることで、固定残業代によらない労働契約、労働基準法37条等に基づく通常の計算方法による残業代ないし割増賃金の金額と比較することが可能であることを要すると解する。」

(2) 雇用契約書等による雇用契約の解釈

「〔1〕……X2とYとの間で締結された雇用契約書……では、出向手当が固定残業代であること、更には恒常的な時間外労働が予定されていることをうかがわせる記載はなく、……出向手当と残業代は別個のもの」のように読み取れること、〔2〕YからX2に送付された雇用契約書案でも、「出向手当が固定残業代であること、恒常的な時間外労働が予定されていることをうかがわせる記載はなく」、出向手当が「『基本報酬』を構成」し、「『残業精算』は『就業規則に従い、精算とする』ことが定められていたこと」、〔3〕給与

明細書には、「出向手当との関係をうかがわせる記載はなかったこと、〔4〕基本給及び出向手当の合計額19万円は、IT技術者であるX2の残業代又は割増賃金を含まない賃金額と考えても高額過ぎることが明らかな水準にはないことが認められる。また、『出向手当』という名称は、一般に出向先での作業の難度、移動の負担等に由来する手当と、『基本報酬』という名称は、一般に所定労働時間内の勤務に対する報酬で、時間外労働等の特別な勤務に基づく報酬を含まないものとそれぞれ理解でき、固定残業代を指すとは理解できない。」

「以上によれば、X2とYとの間の雇用契約書……を合理的に解釈すれば、X2の賃金は所定労働時間内の勤務に対する賃金である『基本報酬』たる基本給及び出向手当に加え、残業代及び交通費で構成され、残業手当及び交通費は出向手当とは別に精算されることが定められていたというべきである。」

(3) 雇用契約の内容と就業規則

「就業規則の内容が労働契約成立時から労働条件の内容となるためには、〔1〕労働契約成立までの間に、その内容を労働者に説明し、その同意を得ることで就業規則の内容を労働契約の内容そのものとする、又は〔2〕労働契約を締結する際若しくはその以前に合理的な労働条件を定めた就業規則を周知していたこと（労働契約法7条）を要する。ただし、上記〔2〕の場合は労働契約で就業規則と異なる労働条件が合意されている部分は、就業規則の最低基準効（同法12条）に抵触しない限り、労働契約が優先する（同法7条但書）。労働契約で用いられている用語につき、就業規則が一般に理解される意味とは異なる特別の意味で用いているからといって、就業規則での特別の意味で解釈することは労働者と使用者の個別の合意による労働契約の内容を使用者のみの制定による就業規則に基づいて変更し、就業規則を優先させることに等しく、使用者による労働者に対する労働条件の明示義務（労働基準法15条）及び理解促進の責務（労働契約法4条）並びに労使の対等な立場における合意原則（労働契約法1条、3条1項、8条、9条本文、労働基準法2条1項）の趣旨に反し、労働者に対し予測不可能な労働条件を押し付ける

不意打ちにもなりかねないから、労働契約締結以前にその就業規則も示して、就業規則の内容が労働契約そのものとなり、労働契約の用語を就業規則での特別の意味で用いることが労働契約に取り込まれたといえる上記〔1〕の場合に当たらない限り、労働契約法7条但書の趣旨に従い、その労働契約はやはり一般に理解される意味で解釈されるべきである（就業規則の最低基準効に抵触する場合は除く。）。

〔X2とYとの間の労働契約では、出向手当は所定労働時間内の賃金に該当し、残業代は出向手当と別途に精算することが定められていたと認められるから、就業規則で『出向手当は、固定残業代として支給する』旨を定めることで、出向手当を固定残業代に当たるものと意味づけて、仮にこれが周知されて前記〔2〕の場合に該当しても、さらに前記〔1〕の場合に該当しない限り労働契約の内容が優先するというべきである。X2とYとの間の雇用契約書……には残業代は『就業規則に従い、精算とする』との規定もあるが、この規定も残業代を出向手当とは別途精算する契約内容を前提としたものであるから、上記規定は出向手当の性質を就業規則で無制約に定めることを許したのではなく、労働契約と矛盾しない限度で残業代の計算方法を定めることを就業規則に委ねたものに過ぎないと解すべきである。就業規則でこの限度を超えた定めを置いて、労働契約に優先する効力を有するものではない。

したがって、就業規則での『出向手当は、固定残業代として支給する』旨の定めが労働契約成立時から労働条件の内容となるためには、前記〔1〕の場合に該当すること、すなわち、就業規則の内容をX2に説明し、その同意を得ることで就業規則の内容をX2とYとの間の雇用契約書……と同様に労働契約の内容そのものとするを要することになる。」

〔X2は、……雇用開始から1か月以上、雇用契約書……の作成からでも8日以上、経過した後にサインリストに署名押印したことが推認され〕、Bの〔1〕の場合に当たる旨の供述は採用できない。

〔また、いったん雇用契約書……の内容で労働契約が成立している以上、

出向手当を固定残業代とすることは、従前、基本給及び出向手当から構成されていた所定労働時間の賃金を基本給のみに切り下げる労働条件の不利益変更に当たるから、その賃金減額が有効となるためには、X2の同意があり、かつ、その同意がX2の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在すること」(労契法8条、山梨県民信用組合事件・最二小判平28.2.19民集70巻2号123頁参照)、「又は従前の労働条件を変更する就業規則を労働者に周知し、かつ、その労働条件変更が合理的なものであること(同法10条参照)のいずれかを要するが、乙12の就業規則の内容に加え、不利益変更の内容、その理由等に関する適切な説明や協議がされて、X2が労働条件の不利益変更が生じることを正確に理解した上で、署名押印したことを示すなど、合理的な理由の客観的な存在を認めるに足りる的確な証拠はない。サインリストには、[X2らの最新就業規則への了承についての] 不動文字による記載があるが、これのみでは合理的な理由の客観的な存在を認めるには足りない。むしろ、……Bは、Yが……X2を雇用する経過において、的確な説明を行ってこなかったことがうかがわれ、乙12の就業規則を示した際のみ的確な説明や協議がされたとは考え難い。労働条件変更の合理性を認めるに足りる主張立証もない。」

「Yが就業規則の内容を労働者がいつでも知ることができるよう周知していたとは認めるに足りない。」

「以上によれば、……X2とYとの労働契約において、出向手当が固定残業代の性質を有するというに足る労働契約上の根拠がある」とはいえない。

2 X2の割増賃金

「Yの就業規則における定め……にかかわらず、[出向先での] 規定に従った所定の休日、労働日及び労働時間を前提として、割増賃金を計算すべきである。」「割増賃金の算定に用いるべき時間単価は1178円……となる(労働基準法施行規則19条1項4号)。」

X2についての割増賃金を計算すると、「金8万2460円となると認められる。」

3 AとYとの間の法人格否認

「YがIT技術者の雇用に係る法的責任に関しAとの間の形式的な法人格の区別を主張することは形骸化した法人格の濫用というべきであって、法人格否認の法理に基づき、Yは、IT技術者の雇用に係るAの法的責任を免れないというべきである。」

4 X4の残業代の計算——「固定残業」及び出向手当の性質

雇用契約書の「『固定残業』は残業に対する対価であることを示す名称であり、基本給とは金額で明確に区分されて、残業代に当たる金額を特定できるから、固定残業2万円は、いわゆる固定残業代であり、残業代計算の割増賃金からは除かれ、かつ、残業代の既払金として扱われるべきものというべきである。」

「時間数を示さず、固定残業代の金額を示すことでも特段の事情がない限り固定残業代によらない労働契約、労働基準法37条等に基づく通常の計算方法による残業代の金額と比較することは可能であり、固定残業代では不足があるときには法定の計算方法による割増賃金との差額を支給すべきことには労働契約上の特別な定めを要しないことにかんがみると、時間数の明示や差額支給の定めは要しないと解する。」

【検討】判旨賛成

1 はじめに

いわゆる固定残業代制度については、その有効性が、労基法37条に基づく割増賃金支払の有無の観点から以前より議論され¹⁾、とりわけ、近時の最高裁や下級審で盛んに議論されている²⁾。他方で、本判決が判断したような形で、そもそも固定残業代制度の内容が契約内容として効力を有しているのかという観点から固定残業代制度の有効性が議論されるようになったのは、近時の幾つかの東京地裁判決に（後述）においてであり、本判決も含め注目され

1) 小里機材事件・最一小判昭63.7.14労判523号6頁等。

2) 近時の判例や議論については、山川和義「歩合給から割増賃金相当額を控除する賃金規程の可否」法時90巻1号139頁、山下昇「業務手当の時間外労働等に対する対価該当性」法セミ765号127頁等を参照。

る。

そして、本判決のような観点からの検討は、一定の事柄がいかにして当事者間の労働契約内容として法的に効力を有すると認められるか、という必ずしも固定残業代制度に限定されない労働契約内容決定のあり方の議論に否応なしに繋がっていく。そのため、本判決も、契約内容決定ないし契約解釈のあり方を比較的詳細に述べるものとなっている(判旨1(2)(3))。また、入管法の改正により外国人労働者の増加が見込まれるものの、外国人労働者の場合には、日本における就業に関する事情や日本語についての理解に一定の困難を伴うことが考えられる。したがって、外国人労働者に関しては、労働者が契約締結前に想定していた労働条件と就労を開始してから得られる労働条件との齟齬が特に問題となりうる。そこで、本判決がどのように契約内容が決定されると判断したかは、単に労働契約内容の決定のあり方を詳細に判示するものとしてのみならず、外国人労働者についての労働条件の確保ないし保護、あるいは、労働契約の適正な履行の観点からも注目される。

2 最高裁判例と契約内容決定

まず、これまでの判例において、固定残業代制度に基づく割増賃金の支払いの有効性がいかなる判断枠組みで判断され、そして、本判決において詳細に議論された固定残業代制度と契約内容決定との関係がそのような判断枠組みの中でどのように議論されていたのかを確認しよう。

近時の国際自動車事件・最三小判平29.2.28労判1152号5頁は、それ自体は固定残業代制度が問題となった事案ではないが³⁾、労基法37条と割増賃金の支払いについて以下のとおり判示している。すなわち、労基法37条は、「〔労基法〕37条等に定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまり、使用者に対し、労働契約における割増賃金の定めを〔労基法〕37条等に定められた算定方法と同一のものとし、これに基づいて割増賃金を支払うことを義務付けるものとは解されない」と

3) 前注2 山川評釈・140頁。

した上で、「使用者が、労働者に対し、時間外労働等の対価として〔労基法〕37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否か」を判断する。

このように、最高裁の理解では、労基法37条に定められる割増賃金の支払いがなされている限り、労働契約における割増賃金支払の定めをどのようなものとするかについては、労基法37条の関知するところではなく、したがって、その点は当事者の契約に委ねられることになる。

もっとも、近時の日本ケミカル事件・最一小判平30.7.19労判1186号5頁は、労基法37条の観点からは固定残業代制度による割増賃金の支払も認められるとした上、「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、雇用契約に係る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」とした。ここでは、たしかに、「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」かが問題とされ、あたかも固定残業代制度が契約内容として有効に存在しているかを問題としているかのようである。

ところが、同最高裁判決は、「本件雇用契約に係る契約書及び採用条件確認書並びに上告人の賃金規程において、月々支払われる所定賃金のうち業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていた」、「また、上告人と被上告人以外の各従業員との間で作成された確認書にも、業務手当が時間外労働に対する対価として支払われる旨が記載されていたというのであるから、上告人の賃金体系においては、業務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位置付けられていたとすることができる」等として、「これらによれば、被上告人に支払われた業務手当は、本件雇用契約において、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た」としている。

たしかに、同事件で問題となった契約書や採用条件確認書では賃金に時間外労働に対する対価が含まれることが明示されていた。しかし、同事件で

は、当該労働者に係る契約書や採用条件確認書、さらに賃金規定だけでは、業務手当が何時間分に該当するのかわからなかった。にもかかわらず、上記判旨に示されるように、最高裁は、「上告人と被上告人以外の各従業員との間で作成された確認書」の内容から、つまり、厳密に問題の当事者間の契約内容を固執せずに業務手当が雇用契約において時間外労働等に対する対価として支払われるものと評価しているのである。そこでの判断の焦点は、当該雇用契約において労基法37条にいう割増賃金の支払いがなされる仕組みが整えられていたといえるか否か、であったと解される。

このように、最高裁判決では、労基法37条の観点から、時間外労働に対する対価が支払われたかどうか判断の焦点となっており、その判断の一環として間接的に固定残業代制度が契約内容となっていたかが問題となるに過ぎなかったと解される。言い換えると、従前の判決は、本判決がしたように固定残業代制度がそもそも労働契約内容となっていたかを直接的に判断したものとは評価できない、あるいは、その点を曖昧にしたまま労基法37条が定める割増賃金の支払の有無を判断したものとなっていたと評価せざるをえない。

3 労働契約の内容化を厳格に問う裁判例

(1) 類似の方法で固定残業代制度の効力を否定する裁判例

2で見た最高裁判決に対して、本判決と同様に固定残業代制度が契約内容として有効に存在していたかを厳格に問うものとして、たとえば、Apocalypse事件・東京地判平30.3.9 労経速2359号26頁がある。同事件では、契約書面が作成されず、労働契約の成立時の労働条件の詳細が不明であったところ、使用者が、締結時に約束した金額の合計額を給与明細で基本給と時間外労働の割増賃金等に分けて支払っていた。このような事情の下において、労働者らは、労働契約締結時に約束された金額が割増賃金を含まないものであったとして、使用者に割増賃金等の支払を求めたところ、東京地裁は以下のように判示した。すなわち、「このようなとき〔契約の成立に争いはないが、書面が作成されていないような場合〕は、求人広告その他の労働契

約の成立に関して労働者と使用者との間で共通の認識の基礎となった書面の内容、労働者が採用される経緯、労働者と使用者との間の会話内容、予定されていた勤務内容、職種、勤務及び賃金支払いの実績、労働者の属性、社会一般の健全な労使慣行等を考慮して、補充的な意思解釈で明示又は黙示の合意を認定して賃金その他の契約内容を確定すべき」とし、労働契約締結過程の中で使われていた「総支給額」の一般的な意味等から労働者側の主張する内容で契約内容が決定されたものとしている。

同様に、PMKメディカルラボ事件・東京地判平30.4.18労経速2355号18頁も、固定残業代を詳細に定める使用者の就業規則の労働契約内容としての有効性を否定して、労働者による割増賃金請求を認容した。同事件では、使用者らは、会社説明会、入社説明会及び事前研修において、固定残業代について説明しており、固定残業代に関する規定は、労働者らと使用者らとの間の労働契約の内容として合意されていたと主張した。これに対して、東京地裁は、労働者の説明会等において作成していたメモの状況等から就業規則で詳細に定められていた「本件固定残業代の規定が、〔当事者間の〕労働契約の内容となっていたものと認めることはできないから、本件固定残業代の有効性……について検討するまでもな」と判示した。

このように、近時の東京地裁判決では、就業規則の規定の有無に拘らず、そもそも固定残業代制度が当事者の労働契約の内容になっていたのかという点を厳格に問うものが散見される状況にある。

(2) 本判決—契約内容決定の判断段階の提示

(i) 契約締結時の労働契約内容と労契法7条本文、同条但書の関係

本件では、雇用契約書に outward 手当が支給される旨の規定が存在し、乙1就業規則等 outward 手当が固定残業代として支給される定めや当該固定残業代により支払われる時間外労働の時間数についての定めが置かれていた。そこで、就業規則の規定も含めて outward 手当により時間外労働に対する割増賃金が支払われるものとして労働契約内容を理解する余地もあった。しかし、本判決は労働契約内容として有効に固定残業代制度が存在したかを厳密に判断し

ていく。すなわち、本判決は、以下に詳論するように、契約内容を形成する、労働契約（合意）と就業規則とを明確に区別し、契約締結時点で、契約内容を形成する法規範としての、当事者の合意と就業規則との優先関係を明らかにしている。

まず、判旨1（2）は、①「雇用契約書」そのものの合理的な解釈に集中する。そのため、雇用契約書の段階で「残業手当及び交通費は出向手当とは別に清算されることが定められていた」とし、契約内容を認定している。このように契約締結時の当事者（つまりは当事者の合意内容）に係る事情から契約内容を認定していく契約解釈は、契約の内容形成の自由（本判決は明示していないが、労契法1条、3条1項、6条が挙げられよう。）に基づくものと解される。

そして、次に、Yの主張に応じて、②就業規則の内容が労働条件となっていたかを検討する。すなわち、判旨1（3）は、就業規則の内容が労働契約の内容となる場合として、〔1〕「労働契約成立までの間」に就業規則に定められる内容についての「同意を得ることで就業規則の内容を労働契約の内容そのものとする」場合と、〔2〕労契法7条に基づく場合、とがあることを示す。

判旨1（3）は、労働契約で用いられている用語と同じ用語を、就業規則が「一般に理解される意味とは異なる特別の意味」で用いている場合には、「就業規則の特別の意味で解釈することは労働者と使用者の個別の合意による労働契約の内容を使用者のみの制定による就業規則に基づいて変更し、就業規則を優先させることに等しく、使用者による労働者に対する労働条件の明示義務（労働基準法15条）及び理解促進の責務（労働契約法4条）並びに労使の対等な立場における合意原則」（労契法1条、3条1項、8条、9条本文、労基法2条1項）の「趣旨」に反することになること等から、上記〔1〕（就業規則の内容に対する個別の合意）がない限り、労契法7条但書の「趣旨」に従い、就業規則に定められる内容ではなく、労働契約に定められる内容で労働契約の内容を決定すべきであるとしている。このように、本判決は、③労働者における労働契約の内容理解を促進する法的規制と合意の原則を根拠に、契約

締結時における合意と就業規則とを、契約内容を形成する法規範としては明確に区別する。その上で、本判決は、両者において同じ事柄について必ずしも一致しない内容が定められている場合には、当事者の合意ないし契約で決定されている内容を優先させるものとした。

①ないし③からわかるように、本判決は、何よりもまず、合意による労働契約内容の決定に目を向け、労契法等が規定する、合意の原則や労働者における労働契約内容の把握を促進する法律規定を根拠として、固定残業代制度が契約内容となっていたかを厳格に問う。このような本判決の判断枠組みは、(1) で見た諸判決と同様に、合意の原則の観点からのみならず、労働契約締結の過程から契約締結時までの当事者、とりわけ労働者側の労働契約内容についての期待や理解に、法的意義を認めるものであることから「労働者の保護」(労契法1条)に資するものとして評価できる。

(iii) 固定残業代制度規制としての限界

ところで、前掲国際自動車事件最高裁判決は、労基法37条の規制が時間外割増賃金の支払について定める契約の内容規制として意義を有しないと解していた。このように解するならば、固定残業代制につき契約上の取り決めがどのように規定されるべきかや、定められた規定の契約解釈のあり方についての法規範を、労基法37条に求めることはできない。このような状況から、本判決が、(i) で見た近時の東京地裁判決と同様に、関連する法規範も視野に入れつつ、労働契約の内容を決定する手法の探求に向かい、労働者にとっては不意打ちと受け止められるような固定残業代制度の有効性を否定するものも尤もである。

ただ、本判決のように契約内容となっていたかという観点から固定残業代制度の有効性を否定する手法にも、「労働者の保護」(労契法1条)を図るものとして、限界あるいは留意すべき点がある。それは、契約内容(固定残業代制度の具体的な内容)が詳細に雇用契約書に記載される場合に顕著である。なぜなら、このような場合に関し、労契法(や労基法)の諸規定には、固定残業代制度を設ける合意や契約書の内容を具体的に規定するものは見当

たらないからである。つまり、労働条件に関する当事者の認識の不一致の回避に、(i)で挙げた諸判決や本判決は一定の意義を有すると解される。しかし、使用者がとりわけ労働契約書等の形式を万全に整えて労働者に合意するかどうかを迫り、外国人労働者がよくわからない部分も含めて合意してしまった場合などには、かえって使用者による一方的な労働条件決定に合意という法的正当性を付与することにもなりかねず、労働者にとって酷な帰結をもたらす可能性も否定できない。