



ホワイトカラー社員の年俸制と残業代に関する裁判例

2005年10月19日、東京地裁は、勤務態様について自由裁量権が認められ、高額報酬の支払を受けていた営業社員について、残業手当を年俸の一部に含めて支給することができる旨判示しました。

東京地裁、外資系証券会社社員の残業代請求を棄却

2005年10月19日、東京地方裁判所は、外資系証券会社（訴訟代理人はフレッシュフィールドズブルックハウズデリング法律事務所）の元社員（原告）が、約800万円の超過勤務手当（残業代）の支払を求めた裁判で、超過勤務手当は、毎月の基本給の中に含まれているとして、原告の請求を棄却しました。

被告会社の就業規則によれば、労働時間は平日の午前9時より午後5時30分まで（内休憩1時間）とされているところ、原告は、早朝のミーティングに出席していたとしてその部分の超過勤務手当を請求していました。

判決の概要

裁判では、①原告が実際に超過勤務をしていたか、②原告が「管理監督者」（労働基準法41条2項）にあたるか、③超過勤務手当は基本給（年俸制）に含まれていたと言えないかなどが争いになりましたが、裁判所は、③について次のような理由で原告の請求を棄却しました。

- 原告が入社時に署名した、被告会社での原告の地位や給与について記載したオファーレターには、超過勤務手当を支払う旨の記載がなく、入社後も原告は超過勤務手当が支払われないことに異議を述べていなかった。
- 原告は一般の労働者とは比較できないほどの高額な給料を受け取っていた。
- 原告は自分の労働時間や勤務態様について自由裁量権を認められており、被告会社は、原告の出退社時間を厳格に規制していなかった。

- 被告会社のような外資系インベストメントバンクのプロフェッショナル社員に対しては、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な給与が支払われ、超過勤務手当の支給がないのが一般的である。

裁判所はさらに、超過勤務手当を基本給の中に含めることが労働基準法に反しないかという問題について、最高裁判所（小里機材事件判決）が1988年に示したとされる、「①基本給のうち超過勤務手当分に当たる部分が明確に区分された合意がなされ、②労働基準法に基づき計算した結果が合意された超過勤務手当分を上回るときはその差額を支払うとの合意がなされた場合に限り、超過勤務手当を基本給の中に含めることができる」という考え方が本件にも適用されるかを検討し、以下の理由でこれを否定しました。

すなわち、裁判所は、超過勤務手当の支払義務を定めた労働基準法37条1項の趣旨は、所定時間外労働の対価を所定時間内労働の対価と明確に区別させ使用者にそれを支払わせるようにすることで、サービス残業を防ぎ、労働者の過重な労働に対し補償を行うことにあるとした上で、

- 原告の給与は労働時間数ではなく会社の利益への貢献度によって決定されるべき性質のものであり、
- 原告は営業活動や行動計画について裁量を有し、被告会社が原告の労働時間を正確に把握することが困難なシステムになっており、
- 原告も超過勤務手当名目で金員が支給されるものとは考えていなかった上、
- 原告が極めて高額な給料を受領している本件においては、超過勤務手当を基本給に含めて支払う合意をしたからといって労働者の保護にかける点はない。

と判断しました。

本件の実務への影響

本件判決は、原告のようなホワイトカラー社員について年俸制を採用し、それを超える報酬は仕事の成果によって決めたいとする企業にとって画期的な判決と言えます。つまり、これまでは、上記の小里機材事件の判決が「判例」とされ、「時間外手当相当分を明示していないかぎり、基本給に時間外手当を含める合意は無効」というのが一般的な考え方とされてきましたが、場合によっては、基本給に時間外手当を含めることも許されるということになるからです。本件を前提とすると、その要件として、

- ① 当初の契約（就業規則）において基本給以外に超過勤務手当を支払わないことが明示されていること、
- ② 給与が労働時間数ではなくどれだけ会社の利益に貢献したかにより決定される仕組みになっていること、
- ③ 勤務時間や勤務態様について社員に裁量を与え、会社がそれを制約していないこと、
- ④ 別途超過勤務手当を支払わなくても労働者の保護に欠けることはないと評価されうる程度の給与を支給していること、

などがあげられます。

ホワイトカラー社員の労働時間制度のあり方については、様々な検討が行われています。2005年6月には、経団連がホワイトカラー社員については労働時間等に関する規制を緩和すべきとする「ホワイトカラーエグゼンプションに関する提言」をまとめ、2006年1月には厚生労働省の「今後の労働時間制度に関する研究会」で各国のホワイトカラーエグゼンプションについての報告がなされました。さらに、政府は、2007年にホワイトカラーエグゼンプションの導入に向けた労働基準法改正案の国会提出を実際に検討しましたが、結局、国民の理解が得られていないとして提出を見送りました。

また、ファーストフード店店長の残業代に関する東京地方裁判所判決（2008年1月28日）をきっかけに、「名ばかり管理監督者」が社会問題になり、2008年9月9日には厚生労働省から「多店舗展開する小売業、飲食業等の店舗における管理監督者の範囲の適正化について」という通達が出されました。「管理監督者」については、今後も問題になることが多いと思われるのですが、本判決は、現行法の枠内でこの問題を解決する方法を示すものとして重要な意義があると思われる。

お問い合わせ

岡田 和樹
T +81 3 3584 8500
F +81 3 3584 8501
E kazuki.okada@freshfields.com

山川 亜紀子
T +81 3 3584 8500
F +81 3 3584 8501
E akiko.yamakawa@freshfields.com

Freshfields Bruckhaus Deringer Law Office and Freshfields Bruckhaus Deringer Foreign Law Office (Joint Enterprise) are the Japanese affiliates of Freshfields Bruckhaus Deringer LLP. Freshfields Bruckhaus Deringer LLP is a limited liability partnership registered in England and Wales with registered number OC334789. It is regulated by the Solicitors Regulation Authority. For regulatory information please refer to www.freshfields.com/support/legalnotice. Any reference to a partner means a member, or a consultant or employee with equivalent standing and qualifications, of Freshfields Bruckhaus Deringer LLP or any of its affiliated firms or entities.