



Vol.203

社若経営法律事務所弁護士 向井 蘭

★夜勤の時給単価を日中勤務時間帯と別単価とすることができるか？

1 曖昧な夜勤手当等の位置づけ

一部の職種の夜勤では、夜勤手当を支払う代わりに仮眠を取っている時間等に対して賃金を支払わないことがあります。その趣旨は「労働時間とは認めないけど、何かあった時に対応してもらうから夜勤手当を支払う」ということだと思います。何とも曖昧な夜勤手当の位置づけです。

仮眠時間が労働時間であると認定された場合、果たしてこの夜勤手当は基本給と同じような割増賃金の算定基礎となるのか、夜勤手当が割増賃金の算定基礎になるのか、言い換えれば夜勤の時給単価を日中勤務時間帯と別単価とすることができるのかについて明確に判断した裁判例は私の知る限りありませんでした。この点について、社会福祉法人 A 事件控訴審(東京高裁令和6年7月4日判決)が出ましたのでご紹介します。

2 社会福祉法人 A 事件

社会福祉法人である一審被告のグループホームにおいて、生活支援員として午後9時から翌朝6時までの夜間時間帯に勤務していた一審原告の同時間帯の割増賃金の算定基礎について、いわゆる一般的な基本給が単価になるのか、泊まり勤務に対して支払われている夜勤手当等が単価になるかが争点になった事案の控訴審になります。一審判決(社会福祉法人 A 事件・千葉地裁令和5年6月9日判決)では夜勤時間帯に支払われている手当等が割増賃金の算定基礎になると判断されました。

一審判決については弊所岸田弁護士がニュースレターで解説しました(<https://x.gd/tcFwf>)。

今回はその控訴審をご紹介します。

- ・ 法人は、夜勤時間帯から休憩時間1時間を控除した8時間の労働の対価を夜勤手当 6000 円とする旨の賃金合意があったから、夜勤時間帯の割増賃金算定の基礎となる賃金単価は 750 円となると主張する。
- ・ しかし、法人は、これまでグループホームの夜勤時間帯において業務はほとんど存在しないとの認識に基づき、就業規則において午前0時から1時の巡回時間を除き、夜勤時間帯を勤務シフトから除外している。
- ・ また、本訴訟においても、夜勤時間帯については緊急対応が必要な場合のみ実労働時間として残業扱いにすると主張し、夜勤時間帯全体を労働時間に該当するものと認めていない。
- ・ さらに、一審原告と法人との労働契約において、夜勤時間帯の実作業がない時間も含めて労働時間とし、その対価として泊まり勤務1回につき6000円のみを支払い、その他の賃金を支払わないという合意があったとは認められない。

その上で、「労働契約において、夜勤時間帯について日中の勤務時間帯とは異なる時間給の定めを置くことは、一般的に許されないものではないが、そのような合意は趣旨及び内容が明確となる形でされるべきであり、本件の事実関係の下で、そのような合意があったとの推認ないし評価をすることはできず、法人の上記主張は採用することができない。」と判断しました。

要するに、法人は夜勤時間帯についてはそもそも労働時間として認識していなかったのだから、1回につき6000円の夜勤手当が夜勤時間帯の労働に対する対価には当たらないと判断しました。

一審では、裁判所が夜勤勤務時間帯の時給単価を6000円÷8時間＝750円として計算していたため、最低賃金すら割っていたことから話題になりましたが、二審では6000円は基本給と同じ位置づけとなり、その前提で割増賃金が計算されることになりました。

3 今回の判決が意味すること

今回の判決は以下の通り判断しました。なかなかありそうで無い判決で今後の実務に影響を与える可能性があります。

(1) 夜勤時間帯を日勤時間帯と異なる時給単価とすることが許されると判断したこと

従来から、一定の時間帯の労働時間を他の時間帯の労働時間と異なる時給単価で契約をすることは可能か？という論点がありました。使用者としては、特に労働密度の低い手待ち時間や待機時間などの場合に別時給単価を支払いたいと考えますが、今回明確に裁判所は、別の時給単価で契約することは可能である旨判断しました。

(2) 夜勤時間帯を日勤時間帯と異なる時給単価とするためには合意の趣旨と内容を明確にする必要があること

今回、一審と異なり、二審で法人側がなぜ敗訴したかという点、そもそも夜勤時間帯を労働時間と認識せず運用していたのだから、夜勤手当をそのまま夜勤時間帯に対する賃金と扱うことはできないと判断したためです。裏返して言うと、夜勤時間帯を労働時間と認め、その対価としての時給であることを明確に合意すれば(採用時の賃金規則に定めてあれば可能です)、夜勤手当をそのまま夜勤時間帯に対する賃金と扱うことができます。

4 今回の判決で明らかにされなかった「最低賃金以下の時給単価は許されるのか」との点について

この裁判例において法人側代理人を担当した戸田哲弁護士のHP(<https://x.gd/2q4b2>)に以下の文献が引用されておりました。私も知りませんでしたが、最低賃金以下の時給単価をある時間帯に限って設定して合意をすることは違法になるとは限らないとのこと。そうすると、労働密度が低い時間帯について時給を最低賃金以下に設定することも可能となります。もっとも、賃金総額は最低賃金額を上回る必要はあります。

「労働契約において、時間ごとに異なる賃金を定めた場合、特定の時間について最低賃金を下回っていると、賃金支払日に支払われた賃金の総額が最低賃金額を上回っている場合には、4条1項違反の問題は生じない。最低賃金額の表示期間単位が時間に一本化されているのはあくまで表示上のものであり、賃金をどのように決定するかは契約自由の範疇である。そのため、労基法上の労働時間の一部について最低賃金を下回る合意がなされたとしても、直ちに最低賃金法4条1項違反の問題は生じない。」引用元:有斐閣コンメンタール「注釈労働基準法・労働契約法 第1巻」365頁以下

「最低賃金法の規制も、すべての労働時間に時間当たりの最低賃金額以上の賃金を支払うことを義務付けるものではない。」引用元:荒木尚志「労働法(第5版)」209頁

5 実務上の活用方法

今回の判決をもとにすれば、以下の場面で特定の時間帯の時給単価を低めに設定することが可能になります。実際の実働時間は短いわけですから、一時間当たりの時給を下げた雇用契約書に明記することが可能になります。労働時間に当たるかをあいまいにして、手当のみを支払うよりは法的リスクは下がります。検討に値するとは思いますが。

- (1) 医師や看護師のオンコール勤務の時給単価
- (2) 運送会社における手待ち・待機時間帯の時給単価の設定
- (3) 警備会社における仮眠時間帯の時給単価の設定

以上

お電話・メールでご相談お待ちしております。(9:00~17:00)

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)