

## 改善基準告示のQ&Aが発出されました

新告示の条文一関係通達一Q & Aでも解釈困難な内容

2022年12月23日に改正され2024年4月の適用に迫る改善基準告示について、3月31日付けで解釈等を示す「Q & A」が発出されました。改善基準告示の条文及び関係通達では解釈が困難であったことから、適切な運用を期す目的として今回の解釈等を示す「Q & A」が出されましたが、さらに混乱を招く内容になっています。同時に事業者や運転者が関係通達やQ & Aを確認しなければ運用ができないような改善基準告示の遵守などされるのでしょうか。以下は発出された「Q & A」の問題点を一部紹介します。その他の内容についてはトラック部分を抜粋しますので、ご確認いただきますようお願いいたします。

### <一の運行について>

長距離貨物運送の解釈で1日の拘束期間や休息期間が現状維持となる例外的取扱いについて、改めて「一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送」の内容として、一の運行144時間以内において合計で450km以上を走行し、車両内ベッドで宿泊をさせれば長距離貨物運送とすることが明確に示されました。

### <運転の中断について>

「運転の中断」については「原則として休憩」を与えるものとなりましたが、その運用にあたっては「業務の実態等を踏まえ、短期的には見直しが難しい等の特段の事情がある場合には、運転の中断時に必ず休憩を与えなければならないものではなく、例えば、荷積み・荷卸しや荷待ちを行ったとしても、改善基準告示違反となるものではありません。」とし、おおむね連続10分以上とする原則休憩は5分はダメで9分は認めるといった曖昧な表現を再度くり返しました。

以上の内容を含め、運用に関してより複雑な改善基準告示になっています。すでに配布している解説本の購読をすすめると同時に、再改定に向けた運動の強化を呼びかけます。

改善基準告示「Q & A」全文：<https://www.mhlw.go.jp/content/001082040.pdf>

## 事例研究：未払賃金等請求事件

時間外労働割増賃金の支払いに対し、調整手当で総額を固定

トラック運転者による時間外労働割増賃金及び休日労働、深夜労働に対する賃金並びに付加金を求めた裁判において、第1審では被告が就業規則を変更及び新たな賃金体系を導入した上で、割増賃金として支給した。新たな賃金体系が導入されたことで賃金総額や総労働時間は従前とほとんど変わらず、調整手当として、割増賃金の総額から時間外手当の額を差し引いた額となっている。

これに対して福岡高裁は、第1審後にされた弁済をもって賃金の未払はなくなったとして、原告の請求を棄却した。最高裁判所では、トラック運転者の賃金総額から基本給等を差し引いた金額を「割増賃金」として、[労働基準法第37条](#)による割増賃金さえ支払えば、調整手当として減額して賃金総額を固定化させることへの原審の判断の当否が問題となっていました。

2023年3月10日、最高裁判所第二小法廷の判決は破棄差戻しとなり、福岡高裁の原判決を破棄して、再び福岡高裁において裁判がおこなわれます。[令和5年3月10日 第二小法廷判決](#)

# 改善基準告示（令和6年4月1日適用） に関するQ & A

令和5年3月

厚生労働省労働基準局監督課

1 目的等（第1条関係）

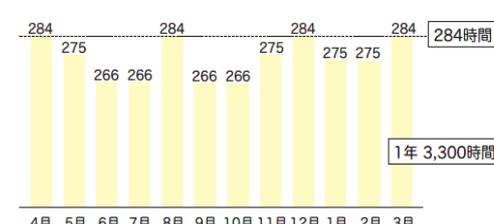
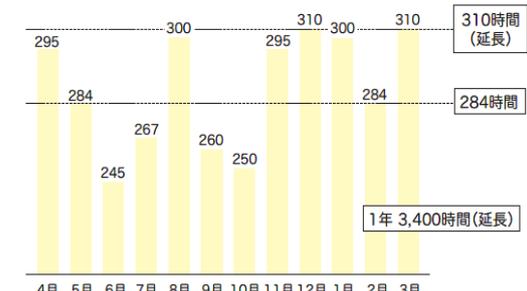
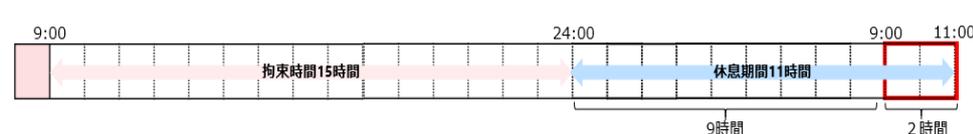
番号	質問内容
1-1	<p>(Q) 例えば、出勤予定の自動車運転者Aが欠勤し、運行管理者Bが代わりに運転をする場合、運行管理者Bに改善基準告示は適用されますか。</p> <hr/> <p>(A) 改善基準告示の対象者は、法第9条に規定する労働者であって、四輪以上の自動車の運転の業務に主として従事する者をいいます。  「自動車の運転の業務に主として従事する」か否かは、個別の事案の実態に応じて判断することとなりますが、実態として、物品又は人を運搬するために自動車を運転する時間が現に労働時間の半分以上を超えており、かつ、当該業務に従事する時間が年間総労働時間の半分以上を超えることが見込まれる場合には、「自動車の運転の業務に主として従事する」者に該当します。  したがって、自動車運転者Aの欠勤のため、運行管理者Bが代わりに運転をする場合であって、Bが当該業務に従事する時間が年間総労働時間の半分以上を超えることが見込まれないときは、Bは「自動車の運転の業務に主として従事する」者には該当しません。</p>
1-2	<p>(Q) 当社では、毎年、1月1日～12月31日を有効期間として拘束時間等延長の労使協定を締結し、実拘束時間についても同じ期間で計算していますが、</p> <p>① 今回の改善基準告示の改正を踏まえ、令和6年4月1日開始の協定を締結し直さなければならないのでしょうか。</p> <p>② また、実拘束時間はどの時点から、新告示が適用されるのでしょうか。1年間の拘束時間は按分して計算するのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 令和6年3月31日以前に締結した労使協定で拘束時間等を延長している場合であって、当該協定の有効期間の終期が令和6年4月1日以後であるときは、同日開始の協定を締結し直す必要はなく、同日以後に新たに定める協定から、新告示に対応していただくこととなります。例えば、令和5年10月1日～令和6年9月30日など、令和6年4月1日をまたぐ労使協定を締結している場合は、令和6年10月1日以降の協定について、新告示に対応していただくこととなります。また、労使協定を締結していない場合には、令和6年4月1日から新告示に対応していただくこととなります。なお、この取扱いは、法に基づく36協定の経過措</p>

	<p>置の考え方を踏まえたものです。</p> <p>なお、36 協定で定める時間外労働の限度時間は 1 か月 45 時間及び 1 年 360 時間となりますが、臨時的にこれを超えて労働させる場合であっても 1 年 960 時間以内となります。</p>
1-3	<p>(Q) 改善基準告示で定められた期間について、「1 年」、「1 か月」、「1 週間」など、それぞれ起算日を定めて計算した時間が改善基準告示で定めた時間を超えていなければ違反とならないのでしょうか。それとも、どこで区切っても、その時間を超えない必要があるのでしょうか。また、36 協定の起算日と合わせる必要はありますか。</p> <hr/> <p>(A) 「1 か月」とは、原則として暦月をいいますが、就業規則、勤務割表等で特定日を起算日として定めている場合には、当該特定日から起算した 1 か月とすることで差し支えありません。</p> <p>その場合、事業場の就業規則や労使協定等で定めた期間の初日が、「1 年」、「1 か月」、「1 週間」の起算日となり、それぞれの起算日から計算した時間が、改善基準告示で定める時間を超えていなければ違反とはなりません。また、36 協定の起算日と合わせる必要はありませんが、分かりやすく効率的な労務管理を行うに当たっては、同一の起算日とすることが望ましいです。</p> <p>この考え方は、特例を含め、改善基準告示における期間の考え方、全てに共通します。</p>
1-4	<p>(Q) 点呼、会議等、運転以外の労働時間や休憩時間は、改善基準告示における拘束時間に該当しますか。</p> <hr/> <p>(A) 改善基準告示における拘束時間とは、労働時間と休憩時間（仮眠時間を含む。）の合計時間、すなわち、始業時刻から終業時刻までの使用者に拘束される全ての時間をいいます。</p> <p>拘束時間に該当するか否かは、個別の事案の実態に応じて判断することとなりますが、運転以外の、点呼、会議等の労働時間はもちろん、休憩時間についても、拘束時間に該当します。</p>
1-5	<p>(Q) サービスエリア等で車中泊する時間は、改善基準告示における休息期間に該当しますか。</p> <hr/> <p>(A) 改善基準告示における休息期間とは、使用者の拘束を受けない期間を</p>

いいます。勤務と次の勤務との間にあって、休息期間の直前の拘束時間における疲労の回復を図るとともに、睡眠時間を含む労働者の生活時間として、その処分が労働者の全く自由な判断に委ねられる時間であり、休憩時間や仮眠時間等とは本質的に異なる性格を有するものです。

休息期間に該当するか否かは、個別の事案の実態に応じて判断することとなりますが、例えば、車両内での休息は駐車スペースが確保でき、荷物の看守義務がないなど、自動車運転者が業務から開放される場合には休息期間となります。

3 トラック運転者の拘束時間等（第4条関係）

番号	質問内容
3-1	<p>(Q) 労使協定を締結しない場合、1か月の拘束時間を284時間以内としても、1年3,300時間を超えることは認められないのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 1か月の拘束時間を全て上限値（284時間×12か月）とすると、年の拘束時間が3,300時間を超えるため、認められません。</p> <p>(図)【原則】1年及び1か月の拘束時間</p>  <p>(図)【例外】1年及び1か月の拘束時間</p> 
3-2	<p>(Q) 1日の拘束時間が15時間の場合、休息期間について9時間を超えて与えることは可能ですか。1日の始業時刻から起算して24時間以内に休息期間の終点が到来する必要があるのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 休息期間について、始業時刻から起算して24時間以内に終了するよう与える必要はありません。</p> <p>例えば、9時始業の場合、拘束時間の上限は15時間（宿泊を伴う長距離貨物運送の場合を除く。）なので、24時までには終業する必要がありますが、その後の休息期間は「継続11時間以上与えるよう努めることを基本とし9時間を下回らない」時間であればよく、9時間を超えて休息期間を与えたことによって、1日の始業時刻から起算して24時間以内に11時間の休息期間を収める必要はありません。</p>  <p>一方、拘束時間の計算に当たっては、1日の始業時刻から起算して24時間以内に、1日の拘束時間が上限を超えていないことを確認することが必要です。</p> <p>また、休息期間の計算に当たっては、終業後に1日の休息期間や特例</p>

	<p>等で定める休息期間が確保されているか確認することが必要です。</p>
3-3	<p>(Q) 施行通達記第2の4(2)に「1週間における拘束時間が全て長距離貨物運送で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合」とありますが、</p> <p>① 1週間は任意に定めても良いのでしょうか。</p> <p>② 「一の運行」とは、往復を指すのでしょうか。また、例えば、トラック運転者がA社東京営業所を出庫して、A社神奈川営業所に帰庫する場合、「一の運行」と認められるのでしょうか。</p> <p>③ また、「住所地」とは自宅以外の場所は認められないのでしょうか。(例：実家など)</p> <hr/> <p>(A)</p> <p>① 事業場の就業規則や労使協定等で定めた期間の初日が、「1週間」の起算日となります。</p> <p>② 「一の運行」とは、トラック運転者が所属する事業場を出発してから当該事業場に帰着するまでをいいます。よって、例えば、神奈川営業所(所属)→東京営業所→千葉営業所→神奈川営業所(所属)と、所属の神奈川営業所を出庫し、営業所を経由して、所属の神奈川営業所に帰庫する場合、神奈川営業所に帰庫するまでは「一の運行」とはなりません。</p> <p>③ 「住所地」とは、現住所のみならず、その者の生活の本拠地も対象となります。</p>
3-4	<p>(Q) 「一の運行」について定められていますが、走行距離についても制限があるのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 国土交通省の基準(平成13年8月20日国土交通省告示第1365号)において、運転者が一の運行における最初の勤務を開始してから最後の勤務を終了するまでの時間は144時間を超えてはならないと定められていますが、走行距離等については特段定められていません。</p>
3-5	<p>(Q)</p> <p>① 例えば、千葉県在住のトラック運転者Aが次のような運行をすることは認められるのでしょうか。</p> <p>(1週目)</p> <p>月曜：(出庫)千葉県 → 静岡県【1泊目】(230km) 13時間拘束</p>

火曜：静岡県 → 大阪府【2泊目】(330km) 16時間拘束  
水曜：大阪府 → (帰庫) 千葉県 (540km) 13時間拘束  
木曜：休日  
金曜：(出庫) 千葉県 → 静岡県 → (帰庫) 千葉県【日帰り】(460km)  
16時間拘束  
土曜：休日  
日曜：休日

(2週目)

月曜：(出庫) 千葉県 → 静岡県【1泊目】(230km) 13時間拘束  
火曜：静岡県 → (帰庫) 千葉県 (230km) 13時間拘束  
水曜：(出庫) 千葉県 → 静岡県【1泊目】(230km) 13時間拘束  
木曜：静岡県 → 大阪府【2泊目】(330km) 16時間拘束  
金曜：大阪府 → (帰庫) 千葉県 (540km) 13時間拘束  
土曜：休日  
日曜：(出庫) 千葉県 → 静岡県 → (帰庫) 千葉県【日帰り】(460km)  
16時間拘束

② 例えば、①1週目の金曜日について、次のように運行が急きょ変更となった場合、例外的な取扱いは認められるのでしょうか。

金曜：(出庫) 千葉県→神奈川県→(帰庫) 千葉県【日帰り】(130km)  
5時間拘束

---

(A)

① 1日の拘束時間について、宿泊を伴う長距離貨物運送の場合、16時間まで延長可としていますが、1週間における運行が全て長距離貨物運送(一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送)でなければ、当該例外的取扱いは認められません。また、1週間において、一度も宿泊を伴う運行がない場合には、当該例外的取扱いは認められません。

設問の事例の場合、1週間における運行は全て一の運行の走行距離が450km以上であり、住所地以外の場所で宿泊を伴う休息を1回以上行っているため、当該1週間において2回まで拘束時間を16時間に延長することができます。ただし、拘束時間を16時間まで延長した場合、一の運行終了後に必ず12時間以上の休息期間を与える必要があります。

② 例えば、①第1週の金曜日について、運行が急きょ変更となった場合、一の運行で100kmの移動にとどまり、1週間における運行の全て

	<p>が長距離貨物運送の要件を満たさないので当該例外的取扱いは認められません。</p> <p>なお、運行計画において、基準を満たしている場合においても、実態として基準を満たさない場合には、当然に改善基準告示違反となります。</p>						
3-6	<p>(Q) 2日平均の運転時間の起算点は、次のいずれから計算すればよいのでしょうか。</p> <p>① 特定日の始業時刻の24時間前から48時間 ② 特定日の前日の始業時刻から48時間</p> <hr/> <p>(A) 運転時間は、特定日を起算日として2日ごとに区切り、その2日間の平均とすることが望ましいですが、特定日の最大運転時間が改善基準告示に違反するか否かは、特定日(N日)の運転時間と特定日の前日(N-1日)の運転時間との平均、特定日(N日)の運転時間と特定日の翌日(N+1日)の運転時間との平均のいずれもが9時間を超えた場合、初めて違反と判断されます。</p> <p>例えば、次の場合、設問の②のとおり、特定日の前日(N-1日)の始業時刻の10時から起算して48時間、特定日(N日)の始業時刻の11時から起算して48時間で1日当たりの運転時間の平均を計算し、いずれもが9時間を超えた場合、初めて改善基準告示違反と判断されます。</p> <p>例：特定日の前日(N-1日)が10時始業、特定日(N日)が11時始業の場合</p> <div style="text-align: center;"> <p>特定日の前日の始業時刻(10時)から起算して48時間 </p> <p>特定日の始業時刻(11時)から起算して48時間 </p> <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="color: green;">特定日の前日(N-1日)</th> <th style="color: blue;">特定日(N日)</th> <th style="color: red;">特定日の翌日(N+1日)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">B時間</td> <td style="text-align: center;">A時間</td> <td style="text-align: center;">C時間</td> </tr> </tbody> </table> <math display="block">\frac{B時間 + A時間}{2} \quad \text{と} \quad \frac{A時間 + C時間}{2}</math> <p>が、いずれも9時間を超えた場合に初めて改善基準告示違反</p> </div>	特定日の前日(N-1日)	特定日(N日)	特定日の翌日(N+1日)	B時間	A時間	C時間
特定日の前日(N-1日)	特定日(N日)	特定日の翌日(N+1日)					
B時間	A時間	C時間					
3-7	<p>(Q) 連続運転時間について、4時間以内に「運転の中断」が30分を経過した時点で、時間の計算がリセットされ、新たな連続運転時間が開始されるということでしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 連続運転時間は、4時間以内に「運転の中断」が合計30分を経過した</p>						

	<p>時点で時間の計算がリセットされ、新たな連続運転時間が開始されることとなります。</p>
3-8	<p>(Q) 連続運転時間には、次の場合も、カウントするのでしょうか。</p> <p>① 渋滞中にアイドリングストップでエンジンが停止した場合</p> <p>② サービスエリアなどの駐車場の順番待ちのため、走行、停車を繰り返し、少しずつ前に進む場合</p> <hr/> <p>(A) 連続運転時間とは、トラック運転者が連続して運転している時間であり、「運転の中断」に該当しない一時的な停車時間は連続運転時間となります。したがって、例えば、設問の①②の場合における停車時間は、あくまで走行中に一時的に停車している状態に過ぎず、すぐに車両を動かさなければならない状態のため、連続運転時間となります。</p>
3-9	<p>(Q) 「運転の中断」は、「原則として休憩」とありますが、</p> <p>① 休憩以外の中断（荷積み・荷卸し、荷待ち等）は認められないのでしょうか。</p> <p>② 休憩は、法第 34 条、就業規則において定める休憩とは別に与える必要があるのでしょうか。</p> <p>③ 「原則として休憩」とは、一の連続運転時間につき、休憩が全くとれていなくても、1か月当たり全体で見ると休憩がおおむね与えられている場合には違反とはならないのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A)</p> <p>① 「運転の中断」については、トラック運転者が運転の中断時に荷積み・荷卸し等の作業に従事することにより、十分な休憩が確保されない実態があるといったことを踏まえ、新告示において、運転の中断時には「原則として休憩」を与えるものとなりました。</p> <p>したがって、運転の中断時に休憩を与えることができない実態にある場合には、運行計画を見直すこと等により、適切に休憩を与えるようにすることが使用者には要請されます。他方、業務の実態等を踏まえ、短期的には見直しが難しい等の特段の事情がある場合には、運転の中断時に必ず休憩を与えなければならないものではなく、例えば、荷積み・荷卸しや荷待ちを行ったとしても、改善基準告示違反となるものではありません。</p> <p>② 運転の中断時に休憩を与える場合は、当該休憩を法第 34 条の休憩時間に含めるか、別途休憩を与えるかは、事業場で定めるべき事項とな</p>

	<p>ります。事業場の勤務実態等に応じ、労使でよく話し合った上で、就業規則等で定めるようにしてください。ただし、使用者においては、法第 34 条の休憩時間（労働時間が 6 時間を超える場合は少なくとも 45 分、8 時間を超える場合は少なくとも 1 時間）を運転の中断時に休憩を与えるか否かにかかわらず適切に与える必要がありますので御留意ください。</p> <p>③ 「原則として休憩」を与えているかどうかについて、「1 か月単位」等の一定の期間で判断するといった定めはありません。他方、例えば、「運転の中断」時に特段の事情なく休憩が全く確保されないような 1 か月間の運行計画を作成することは、「原則として休憩を与える」ものとは当然に認められないため、使用者においては、中断時に適切に休憩が確保されるような運行計画を作成することが要請されます。</p>
3-10	<p>(Q) 「運転の中断」は、「1 回おおむね連続 10 分以上、合計 30 分以上」とし、「10 分未満の中断は 3 回以上連続しない」とありますが、</p> <p>① 例えば、「運転の中断」が、9 分、9 分、12 分で合計 30 分といった中断も認められるのでしょうか。</p> <p>② 例えば、5 分は「おおむね連続 10 分以上」となるのでしょうか。</p> <p>③ 例えば、道路の渋滞などにより、「運転の中断」が、9 分、9 分、9 分、3 分となった場合、どの時点が「運転の中断」と認められないのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 旧告示において、「運転の中断」の下限時間を「連続 10 分以上」としていたところ、新告示において、これを「おおむね連続 10 分以上」としたのは、デジタル式運行記録計により細かな時間管理が可能になる中で、「運転の中断」の時間が「10 分」にわずかに満たないことをもって直ちに改善基準告示違反とするのはトラック運転者の勤務実態等を踏まえたものではないという趣旨から見直したものです。「おおむね連続 10 分以上」とは、「運転の中断」は原則 30 分以上とする趣旨であり、例えば 10 分未満の「運転の中断」が 3 回以上連続する等の場合は、「おおむね連続 10 分以上」に該当しません。その上で、</p> <p>① 10 分に満たない「運転の中断」があることをもって直ちに改善基準告示違反となるものではありません。</p> <p>② 5 分は「おおむね連続 10 分以上」と乖離しているため、認められません。</p> <p>③ 下図 1 列目の場合、3 回目の 9 分の中断の時点で 10 分に満たない「運転の中断」が 3 回以上連続しているため、認められません。した</p>

がって、前半の2回の9分については「運転の中断」が認められますが、3回目の9分は「運転の中断」とは認められません。この場合、12分の「運転の中断」を与える必要があります。

×3回目：10分未満の運転の中断が3回以上連続している  
 ×4回目：おおむね連続10分以上と乖離している

1時間	○9分	1時間	○9分	1時間	×9分	1時間	×3分
1時間	○9分	1時間	○9分	1時間	○10分	1時間	○9分

合計30分以上の中断

3-11

(Q) 連続運転時間について、「サービスエリア等に駐停車できないことにより、やむを得ず4時間を超える場合、4時間30分まで延長可」とありますが、

- ① 30分延長をする場合の記録の方法について教えてください。
- ② 「やむを得ず」とは何を指すのでしょうか。年末年始などの特定の時期や、大雨等の特定の事象にかかわらず、サービスエリア等に駐停車できない場合には30分延長できるということでしょうか。
- ③ 1日何回まで延長できるでしょうか。
- ④ サービスエリア、パーキングエリア等は、高速道路にあるものに限られますか。

(A)

- ① デジタル式運行記録計の記録のほか、運転日報等における記録によります。
- ② 新告示第4条第1項第7号ただし書は、サービスエリア等で運転を中断しようとしたものの、当該サービスエリア等が満車である等により駐停車できない場合の取扱いを定めたものであり、駐停車できない理由としては、サービスエリア等が満車である場合のほか、満車ではないものの車種に応じた駐車スペースが満車である場合が考えられます。
- ③ 延長できるのは、一の連続運転時間につき1回限りです。なお、当該サービスエリアが常態的に混雑していることを知りながら、連続運転時間が4時間となるような運行計画をあらかじめ作成することは、当然に認められません。
- ④ サービスエリア、パーキングエリア等には、コンビニエンスストア、ガステーション及び道の駅も含まれますが、これらの施設は高速道

	<p>路に限らず、一般国道などに併設されているものも対象となります。</p>
3-12	<p>(Q) 宅配等小口集配業務に従事する自動車運転者については、連続運転時間の規制を受けないのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 宅配等小口集配業務は、断続的に運転を中断して荷積み・荷卸しを繰り返すため、一の連続運転時間（4時間）当たり、30分の「運転の中断」が与えられることが一般的と考えられますが、このような勤務実態になく、連続して運転を行う場合には、一の連続運転時間（4時間）当たり30分の「運転の中断」を与える必要があります。</p> <p>また、新告示においては、運転の中断時に「原則として休憩」を与えることとされています。この取扱いについては、特に近・中距離の自動車運転者について運転の中断時の休憩が確保されない実態があることを踏まえたものであり、また、改善基準告示上も、特定の自動車運転者について連続運転時間の規制を適用除外する規定は設けられていないことから、宅配等小口集配業務に従事する自動車運転者についても連続運転時間の規制は適用されます。</p>
3-13	<p>(Q) トラック運転者等の休息期間は、当該トラック運転者等の住所地における休息期間がそれ以外の場所の休息期間より長くなるよう努めるものとありますが、どういう意味でしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 長距離貨物運送の場合、運行の中継地や目的地において休息期間を過ごすことがあります。休息期間の配分においてはトラック運転者の疲労の蓄積を防ぐ観点から、当該運転者の住所地（生活の本拠地）における休息期間が、それ以外の場所における休息期間よりも長くなるよう努める必要があります。</p>
3-14	<p>(Q) 「予期し得ない事象への対応時間」について、具体的にこういった時間が該当するか教えてください。</p> <hr/> <p>(A) 「予期し得ない事象への対応時間」の取扱いは、自動車運転者が災害や事故等の通常予期し得ない事象に遭遇し、運行が遅延した場合において、その対応に要した時間についての1日の拘束時間、運転時間（2日平均）及び連続運転時間の例外的な取扱いを定めたものです。</p> <p>「予期し得ない事象への対応時間」に該当するか否かの考え方は、それぞれの事象に応じ、次のとおりです。</p>

① 運転中に乗務している車両が予期せず故障したこと

- ・ 例えば、運転中に乗務している車両が予期せず故障したことに伴い、修理会社等に連絡して待機する時間、レッカー車等で修理会社等に移動する時間及び修理中の時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。
- ・ ただし、例えば、上記対応に伴い、別の運転者が出勤を命じられ、勤務する場合における当該運転者の勤務時間は該当しません。

② 運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したこと

- ・ 例えば、運転中に予期せず乗船予定のフェリーが欠航したことに伴い、フェリーの駐車場で待機する時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。
- ・ また、フェリー欠航に伴い、急きょ陸路等で移動する場合、陸路での移動時間がフェリー運航時間とおおむね同程度である等、経路変更が合理的であると認められるときは、当該移動時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。

③ 運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したこと

- ・ 例えば、前方を走行する車の衝突事故により発生した渋滞に巻き込まれた時間、地震や河川氾濫に伴う道路の封鎖、道路の渋滞等に巻き込まれた時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。
- ・ ただし、例えば、災害や事故の発生を伴わない自然渋滞（商業施設や大型イベントの開催、お盆休み等の帰省ラッシュ等、単なる交通集中等）に巻き込まれた時間、相当程度遠方の事故渋滞の情報に基づき迂回する時間<sup>(※)</sup>、鉄道事故等による振替輸送・代行輸送等に要した時間は該当しません。

(※) 例えば、長野（飯田）から東京（高井戸）に運行中、現地点から約2時間20分先の中央道上り相模湖IC付近で事故が発生し、1時間程度で事故渋滞が解消される見込みであるにもかかわらず、一般道に迂回し、通常約3時間の行程について、約6時間30分を要した場合

④ 異常気象(警報発表時)に遭遇し、運転中に正常な運行が困難となったこと

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 例えば、運転前に大雪警報が発表されていたものの、まもなく解除が見込まれていたため、運転を開始したが、運転開始後も大雪警報が解除されず、結果として運転中に正常な運行が困難となった場合には、その対応に要した時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。</li> <li>・ ただし、例えば、異常気象であっても警報が発表されない場合における対応時間は該当しません。</li> </ul> <p>そのほか、運転中に自動車運転者が同乗者の急病対応を行う場合や犯罪に巻き込まれた場合は、停車せざるを得ず、道路の封鎖又は渋滞につながると考えられることから、③運転中に災害や事故の発生に伴い、道路が封鎖されたこと又は道路が渋滞したことに該当するものとして取り扱います。例えば、同乗者の急病への対応時間、トラック運転者が犯罪に巻き込まれた場合における警察等への対応時間等については、「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。</p>
3-15	<p>(Q) 例えば、トラック運転者Aが運転する車両が予期せず故障し、代わりにトラック運転者Bが急きょ、別の車両で事故現場に駆けつけ、運行する場合、トラック運転者Bの運転時間を予期し得ない事象への対応時間として除くことはできますか。</p> <hr/> <p>(A) 「予期し得ない事象への対応時間」として除くことができる時間は、運転者が運転中に予期せず事象に遭遇した場合に限られますので、代行者のトラック運転者Bが対応する時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当しません。</p>
3-16	<p>(Q)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 予期し得ない事象について、「運転中に」という限定がありますが、運転直前に車両の点検をしている最中に予期し得ない事象が発生した場合、対象とならないのでしょうか。</li> <li>② 異常気象についても、運転中に警報に遭遇しない限り同様の取扱いとなるのでしょうか。</li> </ol> <hr/> <p>(A)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 運転前にあらかじめ当該事象が発生している場合には、たとえ運転開始前の車両点検中であったとしても、事象が既に発生しているため「予期し得ない事象への対応時間」に該当しません。ただし、例えば、</li> </ol>

	<p>運転開始後、休憩中に予期し得ない事象に遭遇し、その対応に要した時間は、「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。</p> <p>② 一方、異常気象（警報発表時）については、運転前に異常気象の警報が発表されていたものの、その時点では正常な運行が困難とは想定されず、運転開始後に初めて正常な運行が困難となった場合、その対応に要した時間は「予期し得ない事象への対応時間」に該当します。</p>
3-17	<p>(Q) 例えば、予期し得ない事象に遭遇したのが1か月の最終勤務日で、そのときに初めて改善基準告示に違反した場合、1か月の拘束時間についてはどのような計算の取扱いになるのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 「予期し得ない事象への対応時間」に関する取扱いは、トラック運転者に係る1日の拘束時間、運転時間（2日平均）及び連続運転時間の例外的な取扱いとなるので、1か月の拘束時間の計算については、除くことができません。</p> <p>1か月の最終日に予期し得ない事象が発生したことにより、1か月の拘束時間の上限を超えることのないよう、余裕をもった運行計画を毎月作成することが望ましいです。</p>
3-18	<p>(Q) 予期し得ない事象について、客観的な記録とは具体的にどのようなものでしょうか。また、時間の特定が困難で客観的な記録がない場合等の取扱いについて教えてください。</p> <hr/> <p>(A) 「予期し得ない事象への対応時間」については、「運転日報上の記録」に加え、「予期し得ない事象の発生を特定できる客観的な資料」によって、当該事象が発生した日時等を客観的に確認することが必要です。</p> <p>客観的な記録とは、例えば次のような資料が考えられます。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① 修理会社等が発行する故障車両の修理明細書等</li> <li>② フェリー運航会社等のホームページに掲載されたフェリー欠航情報の写し</li> <li>③ 公益財団法人日本道路交通情報センター等のホームページに掲載された道路交通情報の写し（渋滞の日時・原因を特定できるもの）</li> <li>④ 気象庁のホームページ等に掲載された異常気象等に関する気象情報等の写し</li> </ol> <p>ただし、当該事象について、遅延の原因となった個々の対応時間の特</p>

	<p>定が困難な場合には、      当該事象に遭遇した勤務を含めた実際の拘束時間や運転時間      －運行計画上の拘束時間や運転時間      ＝当該事象への対応時間      として、一勤務を通じた当該事象への対応時間を算出することも可能です。この場合には、上記①～④の「予期し得ない事象の発生を特定できる客観的な資料」が必要ですが、やむを得ず客観的な記録が得られない場合には、「運転日報上の記録」に加え、当該事象によって生じた遅延に係る具体的な状況をできる限り詳しく運転日報に記載しておく必要があります。例えば「予期し得ない事象」が運転中の災害や事故に伴う道路渋滞に巻き込まれた区間や走行の時間帯等を運転日報に記載しておく必要があります。</p>
3-19	<p>(Q) 分割休息特例について、「業務の必要上やむを得ない場合」とは具体的にどのような場合を指すのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 自動車運転者の睡眠時間の確保による疲労回復の観点から、継続した休息期間を確保することが重要であり、休息期間を分割することは本来好ましいものではなく、できる限り避けるべきものとされていることに十分留意することが必要です。「業務の必要上やむを得ない場合」とは、例えば、出発直前に荷主から着時刻の変更の申出があり、休息期間を分割せざるを得なくなった場合等がこれに該当します。</p>
3-20	<p>(Q) 分割休息特例について、例えば、2分割の場合に3時間＋7時間、3分割の場合に3時間＋4時間＋5時間といった分割は認められますか。また4分割以上の休息が認められる場合はありますか。</p> <hr/> <p>(A) トラックの分割休息特例については、次の表に掲げる要件を満たすものに限り、当分の間、一定期間（1か月を限度とする）における全勤務回数の2分の1を限度に、休息期間を拘束時間の途中及び拘束時間の経過直後に分割して与えることができます。      例えば、2分割の場合に3時間＋7時間、3分割の場合に3時間＋4時間＋5時間といった分割も認められます。ただし、3分割を超える分割は、どのような場合においても認められません。</p>

		<p>休息期間を分割できる要件</p> <p>(ア) 分割された休息期間は、1回当たり「継続3時間以上」とし、2分割又は3分割とすること</p> <p>(イ) 1日において、2分割の場合は「合計10時間以上」、3分割の場合は「合計12時間以上」の休息期間を与えなければならないこと</p> <p>(ウ) 休息期間を3分割する日が連続しないよう努めること</p>															
3-21	<p>(Q) 分割休息特例について、「一定期間（1か月程度）における全勤務回数 の2分の1を限度」とありますが、</p> <p>① 例えば、1/1を起算日とした場合、1/1～12/31までの間、3/1～3/31 の1か月しか利用できないということでしょうか。</p> <p>② 例えば、3/1～3/31までの所定勤務回数における2分の1を限度に 計算すればよいのでしょうか。それとも実勤務回数における2分の1を 限度に計算すればよいのでしょうか。</p> <p>③ 1日に2回の勤務がある場合、どのように計算すればよいでしょう か。</p> <hr/> <p>(A)</p> <p>① 一定期間（1か月程度）は、1か月程度ごとに全勤務回数の2分の 1が限度となることを定めたものであり、1年間において、特定の1 か月に限定して分割休息を認めるものではありません。</p> <p>② 所定勤務回数で計算することとなります。例えば、3/1～3/31の間、 所定勤務回数が20日間のところ、実際の勤務回数（始業時刻から起算 して、次の休息期間が到来するまでの間を1回）が10回の場合、所定 勤務回数20日間の2分の1を限度（10回まで）に分割休息を与える ことができます。</p> <p>③ 一の拘束時間と通常の休息期間（分割休息の場合は合計値）をもっ て1回の勤務を計算することとなります。したがって、例えば、次の ような勤務の場合、勤務回数は1回ではなく2回で計算することとな ります。</p> <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td>6:00～13:00</td> <td>7時間拘束（勤務回数1回目）</td> <td rowspan="4" style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">}</td> <td rowspan="4">分割休息合計 10時間</td> </tr> <tr> <td>13:00～18:00</td> <td>5時間休息（分割休息）</td> </tr> <tr> <td>18:00～23:00</td> <td>5時間拘束（勤務回数1回目）</td> </tr> <tr> <td>23:00～4:00</td> <td>5時間休息（分割休息）</td> </tr> <tr> <td>4:00～12:00</td> <td>8時間拘束（勤務回数2回目）</td> <td rowspan="2" style="font-size: 2em; vertical-align: middle;">}</td> <td rowspan="2">通常の休息9時間</td> </tr> <tr> <td>12:00～9:00</td> <td>9時間休息（通常の休息）</td> </tr> </table>	6:00～13:00	7時間拘束（勤務回数1回目）	}	分割休息合計 10時間	13:00～18:00	5時間休息（分割休息）	18:00～23:00	5時間拘束（勤務回数1回目）	23:00～4:00	5時間休息（分割休息）	4:00～12:00	8時間拘束（勤務回数2回目）	}	通常の休息9時間	12:00～9:00	9時間休息（通常の休息）
6:00～13:00	7時間拘束（勤務回数1回目）	}	分割休息合計 10時間														
13:00～18:00	5時間休息（分割休息）																
18:00～23:00	5時間拘束（勤務回数1回目）																
23:00～4:00	5時間休息（分割休息）																
4:00～12:00	8時間拘束（勤務回数2回目）	}	通常の休息9時間														
12:00～9:00	9時間休息（通常の休息）																

3-22	<p>(Q) 2人乗務特例について、</p> <p>① 運転者が運転している間、もう一人が座席や車両内ベッドで仮眠することは認められるのでしょうか。</p> <p>② その場合、仮眠している時間は休息期間として認められるのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A)</p> <p>① 走行中の座席や車両内ベッドの利用に当たっては、関係法令の趣旨を踏まえ、安全な乗車を確保できるようにする必要があります。特に、トラックの2人乗務特例において拘束時間を一定の要件の下 24 時間まで延長できるとしたのは馬匹輸送（競走馬輸送）におけるトラックの運行実態等を踏まえたものです。したがって、例えば、運転席の上部に車両内ベッドが設けられている場合等、当該車両内ベッドにおいて安全な乗車が確保できない場合には、2人乗務において使用することは当然に認められません。</p> <p>② 休息期間とは、使用者の拘束を受けない期間をいいます。勤務と次の勤務との間にあって、休息期間の直前の拘束時間における疲労の回復を図るとともに、睡眠時間を含む労働者の生活時間として、その処分が労働者の全く自由な判断に委ねられる時間であり、休憩時間や仮眠時間等とは本質的に異なる性格を有するものです。したがって、仮眠時間は休息期間には該当しないため、拘束時間として計算する必要があります。</p>
3-23	<p>(Q) 2人乗務特例について、勤務終了後、「継続 11 時間以上の休息期間を与える」とありますが、一の運行の途中ではなく、帰庫後に継続 11 時間以上の休息期間を与えれば良いのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 2人乗務特例について、勤務終了後、「継続 11 時間以上の休息期間を与える」とあるのは、一の運行終了後（帰庫後）、継続 11 時間以上の休息期間を与える必要があります。</p>
3-24	<p>(Q) 2人乗務特例の仮眠 8 時間について、分割して与えることはできますか。</p> <hr/> <p>(A) 2人乗務特例について、次の要件を全て満たす場合には拘束時間を 28 時間まで延長することができますが、その間の仮眠時間については分割して与えることができます。</p>

	<p>(要件)</p> <p>a 車両ベッドが一定の要件を満たす場合</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 長さ 198 センチ以上、かつ幅 80 センチ以上の連続した平面であること</li> <li>・ クッション材等により走行中の路面からの衝撃が緩和されるものであること</li> </ul> <p>b 勤務終了後、継続 11 時間以上の休息期間を与える場合</p> <p>c 8 時間以上の仮眠時間を与える場合</p>
3-25	<p>(Q) フェリー特例について、「乗船中の時間は原則として休息期間」とありますが、例えば、乗船中に運転日報を記載する時間、車両を船内駐車場に停車する時間は休息期間となりますか。また、例えば 1 時間の乗船であっても休息期間となりますか。</p> <hr/> <p>(A) 乗船中に運転日報を記載する時間や、車両を移動する時間は労働時間となるため、フェリー乗船中であっても休息期間とは認められません。また、フェリー乗船時間は 1 時間であっても、自動車運転者を拘束している状態になれば、休息期間となります。</p>
3-26	<p>(Q) フェリー特例について、リセットされるタイミング、すなわち次の勤務を開始する始点を教えてください。</p> <p>また、下船後の休息期間が始業時刻から起算して 24 時間を超えても違反にはならないのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A) 施行通達記第 2 の 4 (8) エにより、トラック運転者については、フェリーの乗船時間が 8 時間 (2 人乗務の場合には 4 時間、隔日勤務の場合には 20 時間) を超える場合には、「原則としてフェリー下船時刻から次の勤務が開始される」とされていますが、例えばフェリー乗船時間が 8 時間である場合、通常、これを休息期間 (下限 9 時間) から減算しても 1 時間が残るため、別途 1 時間以上の休息期間を確保した上で、その休息期間が終了した時点で、次の勤務が開始されることとなります。</p> <p>なお、フェリー下船後に休息期間を与えた場合において、その休息期間が終了する時点が始業時刻から起算して 24 時間を超えたとしても、改善基準告示違反とはなりません。</p>
3-27	<p>(Q) 自動車運転の業務に関する休日の考え方は、休息期間に 24 時間を加算して得た連続した時間とされていますが、休日を連続で 2 日与える場合</p>

には、33 時間空ければよいのでしょうか。

- 1 日目：休息期間 9 時間
- 2 日目：法定休日 24 時間
- 3 日目：所定休日

---

(A) 自動車運転者の休日は、休息期間に 24 時間を加算して得た連続した時間とされており、その時間が 30 時間を下回ってはなりません。

通常勤務の場合は継続 33 時間（9 時間＋24 時間）、隔日勤務の場合は継続 44 時間（20 時間＋24 時間）を下回ることがないようにする必要があります。

したがって、上記の場合、1 日目の休息期間 9 時間と 2 日目の法定休日を合わせて継続 33 時間が確保されていれば、休日を与えたこととなります。

なお、所定休日（3 日目）については事業場の就業規則等に基づいて与えることが必要です。

## 6 その他

番号	質問内容																																																				
6-1	<p>(Q)</p> <p>① 改善基準告示に違反した場合、罰則はあるのでしょうか。どのような指導を受けるのでしょうか。</p> <p>② 荷主企業がトラック運転者に長時間の荷待ちをさせた場合、荷主は罰則を問われるのでしょうか。どのような指導を受けるのでしょうか。</p> <hr/> <p>(A)</p> <p>① 改善基準告示は、法律ではなく厚生労働大臣告示であるため、罰則の規定はありません。労働基準監督署の監督指導において改善基準告示違反が認められた場合、その是正について指導を行います。その指導に当たっては、事業場の自主的改善が図られるよう丁寧に対応することを予定しています。なお、道路運送法や貨物自動車運送事業法の運行管理に関する規定等に重大な違反の疑いがあるときは、引き続き、その事案を地方運輸機関へ通報することとしています。</p> <p>② 荷主企業がトラック運転者に長時間の荷待ちをさせることは、労働基準関係法令に違反するものではありませんが、トラック運送事業者の改善基準告示違反が長時間の恒常的な荷待ちによるものと疑われる場合、労働基準監督署では、荷主等に対してそのような荷待ち時間を発生させないよう努めること等について要請しています。</p>																																																				
6-2	<p>(Q) タクシー及びバス両方の事業を行う事業場において、運転者Aが次のとおり、日によって、タクシー又はバスの運転業務に従事する場合の、改善基準告示の拘束時間等の取扱いはどのようになるのでしょうか。</p> <table border="1" data-bbox="416 1514 979 1805"> <thead> <tr> <th>日</th> <th>月</th> <th>火</th> <th>水</th> <th>木</th> <th>金</th> <th>土</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> <td>30</td> <td>31</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>9</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>13</td> <td>14</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>16</td> <td>17</td> <td>18</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>21</td> <td>22</td> </tr> <tr> <td>23</td> <td>24</td> <td>25</td> <td>26</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>29</td> </tr> <tr> <td>30</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1038 1677 1192 1805"> <tbody> <tr> <td>バス</td> </tr> <tr> <td>日勤タクシー</td> </tr> <tr> <td>所定休日</td> </tr> </tbody> </table> <p>※タクシー、バスのいずれも、起算日を毎月1日とした上で1か月の拘束時間を管理。上記の1日を起算日とする1か月について、バスの所定労働日は10日間、タクシーの所定労働日は12日間。</p>	日	月	火	水	木	金	土	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	1	2	3	4	5	6	バス	日勤タクシー	所定休日
日	月	火	水	木	金	土																																															
26	27	28	29	30	31	1																																															
2	3	4	5	6	7	8																																															
9	10	11	12	13	14	15																																															
16	17	18	19	20	21	22																																															
23	24	25	26	27	28	29																																															
30	1	2	3	4	5	6																																															
バス																																																					
日勤タクシー																																																					
所定休日																																																					

バスについては、特定日（日曜）を起算日とし4週間の運転時間を管理。上記の26日（日曜）を初日とする4週間について、バスの所定労働日は9日間、タクシーの所定労働日は10日間。

(A) 実態に即して判断することとなりますが、例えば、タクシーとバス等、改善基準告示において異なる基準が定められている業務を兼務する場合、按分して計算することとなります。

(当該運転業務の所定労働日数 / 当該運転業務の所定労働日数と他方の運転業務の所定労働日数の合計) × 改善基準告示で規定する当該運転業務に係る拘束時間等の上限時間<sup>(※)</sup>

※車庫待ちのタクシー運転業務、貸切バス等の運転業務であって、労使協定により改善基準告示で規定する時間を超えない範囲で延長する場合は、当該延長した時間。

したがって、上記の例において、運転者Aの1か月における拘束時間は、タクシー、バスの運転業務ごとに、各々次の時間を超えないようにする必要があります。

・タクシー運転業務の1か月の拘束時間

$$12 \text{ 日} / (10 \text{ 日} + 12 \text{ 日}) \times 288 \text{ 時間} = 157.09 \text{ 時間}$$

・バス運転業務の1か月の拘束時間

$$10 \text{ 日} / (10 \text{ 日} + 12 \text{ 日}) \times 260 \text{ 時間} = 118.18 \text{ 時間}$$

過重労働や過労運転の防止に配慮した計画的な運行計画の策定を行う等の観点から、改善基準告示において異なる基準が定められているこれらの運転業務に係る拘束時間は、同一の期間により管理を行うようにしてください。

また、上記の例において、運転者Aの4週間におけるバスの運転時間は、次の時間を超えないようにする必要があります。

・バス運転業務の4週間における運転時間

$$9 \text{ 日} / (9 \text{ 日} + 10 \text{ 日}) \times 160 \text{ 時間} = 75.78 \text{ 時間}$$

この場合においても、過労運転防止の観点から、タクシーとバスの運転時間の合計が長時間とならないよう、運行計画を作成する必要があるので、ご注意ください。

令和4年（受）第1019号 未払賃金等請求事件

令和5年3月10日 第二小法廷判決

## 主 文

- 1 原判決中、1070万1572円及びうち813万1174円に対する令和3年8月7日から支払済みまで年14.6%の割合による金員並びに473万3030円及びこれに対する判決確定の日の翌日から支払済みまで年3%の割合による金員の各支払請求に係る部分を破棄する。
- 2 前項の部分につき、本件を福岡高等裁判所に差し戻す。

## 理 由

上告代理人勝浦敦嗣の上告受理申立て理由（ただし、排除された部分を除く。）について

1 本件は、被上告人に雇用され、トラック運転手として勤務していた上告人が、被上告人に対し、時間外労働、休日労働及び深夜労働（以下「時間外労働等」という。）に対する賃金並びに付加金等の支払を求める事案である。

2 原審の確定した事実関係等の概要は、次のとおりである。

(1) 上告人は、平成24年2月頃、一般貨物自動車運送事業等を営む被上告人との間で雇用契約を締結したが、契約書は作成されなかった。なお、上記雇用契約は、平成29年12月25日をもって終了した。

被上告人においては、上記雇用契約締結当時、就業規則の定めにかかわらず、日々の業務内容等に応じて月ごとの賃金総額を決定した上で、その賃金総額から基本給と基本歩合給を差し引いた額を時間外手当とするとの賃金体系（以下「旧給与体系」という。）が採用されていた。

(2)ア 被上告人は、平成27年5月、熊本労働基準監督署から適正な労働時間の管理を行うよう指導を受けたことを契機として、就業規則を変更した（以下、この変更後の就業規則を「平成27年就業規則」という。）。平成27年就業規則等に基づく新たな賃金体系（以下「新給与体系」という。）の主な内容は、次のとおりである。

(ア) 基本給は、本人の経験、年齢、技能等を考慮して各人別に決定した額を支給する。

(イ) 基本歩合給は、運転手に対し1日500円とし、実出勤した日数分を支給する。

(ウ) 勤続手当は、出勤1日につき、勤続年数に応じて200～1000円を支給する。

(エ) 残業手当、深夜割増手当及び休日割増手当（以下「本件時間外手当」と総称する。）並びに調整手当から成る割増賃金（以下「本件割増賃金」という。）を支給する。このうち本件時間外手当の額は、基本給、基本歩合給、勤続手当等（以下「基本給等」という。）を通常の労働時間の賃金として、労働基準法37条並びに政令及び厚生労働省令の関係規定（以下、これらの規定を「労働基準法37条等」という。）に定められた方法により算定した額であり、調整手当の額は、本件割増賃金の総額から本件時間外手当の額を差し引いた額である。本件割増賃金の総額の算定方法は平成27年就業規則に明記されていないものの、上記総額は、旧給与体系と同様の方法により業務内容等に応じて決定される月ごとの賃金総額から基本給等の合計額を差し引いたものである。

イ 新給与体系の下において、上告人を含む被上告人の労働者の総労働時間やこれらの者に現に支払われた賃金総額は、旧給与体系の下におけるものとほとんど変わらなかったが、旧給与体系に比して基本給が増額された一方で基本歩合給が大幅に減額され、上記のとおり新たに調整手当が導入されることとなった。被上告人は、新給与体系の導入に当たり、上告人を含む労働者に対し、基本給の増額や調整

手当の導入等につき一応の説明をしたところ、特に異論は出なかった。

(3) 被上告人においては、平成27年12月からデジタルタコグラフを用いた労働時間の管理がされるようになったところ、同月から同29年12月までの期間における上告人の時間外労働等の状況は第1審判決別紙7のとおりであり、上記期間のうち上告人の勤務日がほとんどなかった期間を除く19か月間を通じ、1か月当たりの時間外労働等の時間は平均80時間弱であった。

平成27年12月から同29年12月までの期間における被上告人から上告人に対する賃金の支給状況は、第1審判決別紙8のほか、同判決別紙7の「既払額」欄のとおりであり、上記19か月間を通じ、基本給の支給額は月額12万円、本件時間外手当の支給額は合計約170万円、調整手当の支給額は合計約203万円であった。

(4) 被上告人は、令和3年8月6日、上告人に対し、第1審判決が認容した賃金額の全部（遅延損害金を含めて合計224万7013円）を支払った。

3 原審は、上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断し、上記2(4)の弁済により賃金の未払はなくなったなどとして、上告人の各請求を棄却した。

本件割増賃金のうち調整手当については、時間外労働等の時間数に応じて支給されていたものではないこと等から、その支払により労働基準法37条の割増賃金が支払われたということとはできない。他方、本件時間外手当については、平成27年就業規則の定めに基づき基本給とは別途支給され、金額の計算自体は可能である以上、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の割増賃金に当たる部分とを判別することができる上、新給与体系の導入に当たり、被上告人から労働者に対し、本件時間外手当や本件割増賃金についての一応の説明があったと考えられること等も考慮すると、時間外労働等の対価として支払われるものと認められるから、その支払により同条の割増賃金が支払われたということができる。

4 しかしながら、原審の上記判断は是認することができない。その理由は、次のとおりである。

(1) 労働基準法37条は、労働基準法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、使用者は、労働者に対し、雇用契約に基づき、上記方法以外の方法により算定された手当を時間外労働等に対する対価として支払うことにより、同条の割増賃金を支払うことができる。そして、使用者が労働者に対して同条の割増賃金を支払ったものといえるためには、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある。

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等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諸般の事情を考慮して判断すべきである。その判断に際しては、労働基準法37条が時間外労働等を抑制するとともに労働者への補償を実現しようとする趣旨による規定であることを踏まえた上で、当該手当の名称や算定方法だけでなく、当該雇用契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならないというべきである（以上につき、最高裁平成29年（受）第842号同30年7月19日第一小法廷判決・裁判集民事259号77頁、最高裁同年（受）第908号令和2年3月30日第一小法廷判決・民集74巻3号549頁等参照）。

(2)ア 前記事実関係等によれば、新給与体系の下においては、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される本件割増賃金の総額のうち、基本給等を通常の労働時間の賃金として労働基準法37条等に定められた方法により算定された額が本件時間外手当の額となり、その余の額が調整手当の額となるから、本件時間外手当と調整手当とは、前者の額が定まることにより当然に後者の額が定まるという関係にあり、両者が区別されていることについては、本件割増賃金の内訳として計算上区別された数額に、それぞれ名称が付されているという以上の意味を見いだすことができない。

そうすると、本件時間外手当の支払により労働基準法37条の割増賃金が支払われたものといえるか否かを検討するに当たっては、本件時間外手当と調整手当から成る本件割増賃金が、全体とし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るか否かを問題とすべきこととなる。

イ(ア) 前記事実関係等によれば、被上告人は、労働基準監督署から適正な労働時間の管理を行うよう指導を受けたことを契機として新給与体系を導入するに当たり、賃金総額の算定については従前の取扱いを継続する一方で、旧給与体系の下において自身が通常の労働時間の賃金と位置付けていた基本歩合給の相当部分を新たに調整手当として支給するものとしたといえることができる。そうすると、旧給与体系の下においては、基本給及び基本歩合給のみが通常の労働時間の賃金であったとしても、上告人に係る通常の労働時間の賃金の額は、新給与体系の下における基本給等及び調整手当の合計に相当する額と大きく変わらない水準、具体的には1時間当たり平均1300～1400円程度であったことがうかがわれる（第1審判決別紙8参照）。一方、上記のような調整手当の導入の結果、新給与体系の下においては、基本給等のみが通常の労働時間の賃金であり本件割増賃金は時間外労働等に対する対価として支払われるものと仮定すると、上告人に係る通常の労働時間の賃金の額は、前記2(3)の19か月間を通じ、1時間当たり平均約840円となり、旧給与体系の下における水準から大きく減少することとなる。

また、上告人については、上記19か月間を通じ、1か月当たりの時間外労働等は平均80時間弱であるところ、これを前提として算定される本件時間外手当をも上回る水準の調整手当が支払われていることからすれば、本件割増賃金が時間外労働等に対する対価として支払われるものと仮定すると、実際の勤務状況に照らして想定し難い程度の長時間の時間外労働等を見込んだ過大な割増賃金が支払われる賃金体系が導入されたこととなる。

しかるところ、新給与体系の導入に当たり、被上告人から上告人を含む労働者に対しては、基本給の増額や調整手当の導入等に関する一応の説明がされたにとどま

り、基本歩合給の相当部分を調整手当として支給するものとされたことに伴い上記のような変化が生ずることについて、十分な説明がされたともうかがわれない。

(イ) 以上によれば、新給与体系は、その実質において、時間外労働等の有無やその多寡と直接関係なく決定される賃金総額を超えて労働基準法37条の割増賃金が生じないようにすべく、旧給与体系の下においては通常の労働時間の賃金に当たる基本歩合給として支払われていた賃金の一部につき、名目のみを本件割増賃金に置き換えて支払うことを内容とする賃金体系であるというべきである。そうすると、本件割増賃金は、その一部に時間外労働等に対する対価として支払われているものを含むとしても、通常の労働時間の賃金として支払われるべき部分をも相当程度含んでいるものと解さざるを得ない。

ウ そして、前記事実関係等を総合しても、本件割増賃金のうちどの部分が時間外労働等に対する対価に当たるかが明確になっているといった事情もうかがわれない以上、本件割増賃金につき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と労働基準法37条の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないこととなるから、被上告人の上告人に対する本件割増賃金の支払により、同条の割増賃金が支払われたものということとはできない。

エ したがって、被上告人の上告人に対する本件時間外手当の支払により労働基準法37条の割増賃金が支払われたものとした原審の判断には、割増賃金に関する法令の解釈適用を誤った違法がある。

5 以上のとおり、原審の上記判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反がある。論旨はこの趣旨をいうものとして理由があり、原判決中、不服申立ての範囲である本判決主文第1項記載の部分は破棄を免れない。そして、上告人に支払われるべき賃金の額、付加金の支払を命ずることの当否及びその額等について更に審理を尽くさせるため、上記部分につき、本件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。なお、裁判官草野耕

一の補足意見がある。

裁判官草野耕一の補足意見は、次のとおりである。

私は法廷意見に賛同するものであるが、そこで述べられている理由に関して、あるいは、次のような疑念を抱く者がいるかもしれない。すなわち、労働者が、使用者の個別の了解を得ることなく時間外労働等を行い得る労働環境においては、実際の時間外労働等の時間数にかかわらず一定額の割増賃金を支払う雇用契約上の仕組み（以下、本補足意見において、これを「固定残業代制度」といい、そこで支払われる金員ないしはその金額のことを「固定残業代」という。）を利用することには経済合理性があり、かかる制度の下にあつては、実際の時間外労働等の総量が合理的な範囲内に抑制されており、かつ、全体として適正な水準の賃金が支払われていると認め得るのであれば、当該固定残業代の支払を労働基準法37条の割増賃金（以下、本補足意見においては「法定割増賃金」という。）の支払として認めてもよいのではないか、という疑念である。そこで、以下、この疑念に対する私の見解を詳らかとし、もって法廷意見に対する私の補足意見としたい（なお、法定割増賃金の支払対象となる労働には時間外労働、休日労働及び深夜労働の三つがあるが、その間の異同は本件事案の争点とは直接関係がないので、以下においては、記述をより簡単なものとするべく、法定割増賃金の対象となる労働は時間外労働だけであるものとして論を進める。）。

1 労働基準法37条は、時間外労働を時間内労働に比して割高な役務とするものである。その結果、同条に時間外労働を抑制する機能があることは疑いをいれないが、同時に、同条があることによって、労働者が使用者の個別の了解を得ずとも時間外労働を行い得る労働環境においては、労働者の限界生産性が時間外労働に対する対価を下回ってもなお、労働者が更に時間外労働を行おうとする事態が生じやすいことも否めないところであり（以下、かかる事態の下でなされる時間外労働を「非生産的な時間外労働」という。）、この事態を回避するために使用者が固定残業代制度を利用しようとすることは、経済合理的な行動として理解し得る。

2 しかしながら、労働基準法37条は強行法規であるから、たとえ固定残業代制度が導入された場合であっても、労働者が雇用契約に基づいて行った時間外労働の総時間に対する法定割増賃金の金額が固定残業代を超過するときには、使用者は超過分を労働者に対して支払わなければならない。このことを踏まえて労働者のインセンティブを考慮するならば、前記の労働環境の下において、非生産的な時間外労働に対する賃金の発生をできるだけ抑止するという目的のために固定残業代制度を機能させるためには、固定残業代を（1時間当たりの）法定割増賃金の額で除して得られる時間数（以下、この時間数を「想定残業時間」という。）を、非生産的な時間外労働には至らないと使用者が認識する時間外労働の総時間数（以下、これを「生産的残業時間」という。）よりもある程度長いものとした上で、実際の時間外労働として見込まれる時間が想定残業時間を下回るようにすることが必要となる（なお、ここにいう生産的残業時間は、あくまでも使用者の認識する数値であって、この数値が訴訟上の立証の対象となることは想定されない。）。もっとも、この場合には、使用者にとって、想定残業時間が生産的残業時間を上回ることによる損失が生ずることにもなるため、使用者が、固定残業代制度を導入する機会などに、通常の労働時間に対する賃金の水準をある程度抑制しようとすることも、経済合理的な行動として理解し得るところであり、このこと自体をもって、労働基準法37条の趣旨を潜脱するものであると評価することは相当でない。

3 しかしながら、以上の点を全て斟酌してもなお、（まさに本件においてそうであるように）固定残業代制度の下で、その実質においては通常の労働時間の賃金として支払われるべき金額が、名目上は時間外労働に対する対価として支払われる金額に含まれているという脱法的事態が現出するに至っては、当該固定残業代制度の下で支払われる固定残業代（本件に即していえば、本件割増賃金がこれに該当する。）の支払をもって法定割増賃金の支払として認めるべきではない。なぜならば、仮にそれが認められるとすれば、

(1) 使用者は、通常の労働時間の賃金とこれに基づいて計算される法定割増賃金

を大きく引き下げることによって、賃金総額を引き上げることなしに、想定残業時間を極めて長いものとするのが可能となり、

(2) (周知のとおり労働市場は常に競争的であるとはいえない以上) 使用者は、上記のようにして作り出された固定残業代制度の存在を奇貨として、適宜に、それまでの平均的な時間外労働時間を大幅に上回るレベルの時間外労働を、追加の対価を支払うことなく行わせる事態を現出させ得ることとなるが、

(3) そのような事態が現実が発生してからでなくては労働者が司法的救済を得られないとすれば、労働基準法37条の趣旨の効率的な達成は期待し難いからである(なお、労働者が使用者の個別の了解を得ることなく時間外労働を延長し得る労働環境であることと、使用者が雇用契約に抵触することなく時間外労働を延長させ得る労働環境であることは排反的關係に立つものではない。)

もとより、所与の労働環境において、使用者が固定残業代制度という手段のみによって非生産的な時間外労働の発生を抑止するためには上記のような脱法的事態を現出させざるを得ないという状況もあり得るのかもしれないが、そのことをもって、以上の理が左右されるべきものではなく、そのような状況下にある使用者は、固定残業代制度以外の施策を用いて非生産的な時間外労働の抑止を図るよりほかはない。

4 以上の理由から、私は、法廷意見の理由及び結論の全てに賛同する次第である。

(裁判長裁判官 草野耕一 裁判官 三浦 守 裁判官 岡村和美 裁判官 尾島 明)