

画竜点睛

会社の良き伴走・伴奏者を目指し

勁草法律事務所では、会社の経営に関わりのある法律改正や裁判例などのお役立ち情報や当事務所の動きなどをニュースレターとして発信させて頂いております。

良い会社作りのお手伝いをしたいという思いの一つ、時期ごとの挨拶としてお受け取り頂ければ幸いです。

平成 29 年 4 月吉日

○ 裁判例情報

タクシー会社での歩合給に関する規定の有効性に関して高等裁判所の判断を覆したケース、残業代に関する法律の規定の意味を示した事案（最高裁判所 平成 28 年 2 月 28 日判決）

弁護士 西丸 洋平



いわゆる残業代に関する争点としては勤務時間がどの程度であるのかが一番多い印象がありますが、定額残業代の有効性等、給料に関する会社側の決まりの有効性が争われるケースがあります。

一方で、残業代と認められた部分が既に支払われていれば、未払いの残業代はなくなります。そのため、どの部分が残業代でどの部分が通常の給料の支払いかの区別が問題となるケースもあります。定額残業代に関して問題になるのも、こうした区別ができるかどうかが多い傾向にあるでしょう。

問題となったケースでは、第 1 審・第 2 審では、会社側の定めた給料に関する決まり（特定の歩合給に関する決まりの部分）が有効かどうか争点となりました。これに対し、最高裁判所の判断では、こうした決まりの有効性ではない部分である残業代部分が区別でき、残業代部分が支払われているかが主な争点ではないかと判断をしています。

問題となったのは、タクシー会社に勤務していた方が、会社に対して、歩合給の計算にあたって残業代などを差し引く給料に関する決まりが無効であると主張したのになります。この決まりが無効であることで差し引いた金額が未払い給料であるとして、未払い給料等の請求を会社に対して行った裁判になります。

このケースで被告となった会社の給料に関する決まりでは基本給や各種手当の定めがあり、歩合給や残業代（割増賃金額）を決めるために、一定の算式が用いられていました。ここでの算式とは、計算式だけではなく、売上高などを基準とした対象額と呼ばれるものも定められていました。ここでの対象額は、「揚高」と呼ばれる売上高が上がれば、上がっていくものになります。

残業代は、深夜手当・残業手当・休日勤務に関する手当等が存在しています。細かい計算式などは、単純化のためにここでは省略します。

問題となった歩合給の計算式は次のようなものです。

歩合給＝対象額－（各種残業代＋交通費）

この計算式からすると、同じ「揚高」の場合、対象額は同じになります。勤務の時間に関係なく歩合給に変動がないものの、この歩合給自体には残業部分も含まれる性質のものになります。元従業員側はこうした点が労働基準法の規定に違反するから、この歩合給が無効であると主張していました。

これに対し、会社側は残業抑制のための合理性を持つこと・残業をすれば「揚高」が上がるはずであるからなどという反論をしていました。

ここでいう、労働基準法の規定とは、残業（時間外労働・深夜労働・休日労働）に関して、現在は月60時間を超えた部分についての一部例外はあるものの、25%から50%の範囲内での法令で定めた割増率以上での金銭の支払うように会社に求めるものです。

この決まりは、必ず守らないといけないとされるもので、違反に対しては刑事罰の制裁があります。

一般に、こうした規定が設けられた理由として、原則として禁止された残業（いわゆる36協定の締結によって罰則の適用がなく、従業員に命じることができるようになります）を会社が命じられるようになります。その一方で、特に命じた例外的な勤務に対して、一定の割り増し分の積み増しを会社にさせることによって、残業を抑制するためのものであるとされています。

第1審・第2審ともに、従業員側とほぼ同じ考え方をとったうえで、先ほどの労働基準法の規定は必ず守らなければいけないものであるのに、経済的な積み増しを逃れようとするものとして、歩合給の決まりのうち「各種残業代」を差し引く部分が無効であると判断しています。

これに対して、先ほども触れましたが、最高裁の判断は異なっています。まず、第1審・第2審で問題となった「各種残業代」の差し引き部分が労働基準法の決まりに違反して無効になるかどうかという話には基本的にならないのではないかと判断しています。

その根拠として、先ほど触れました労働基準法の決まりが、法令で定められた割増率を下回らない形での割増給料を支払うことを会社に義務付けて入るものの、法令で定められた算定方法と全く同じ形での割増給料の支払いを義務づけてはいない点を挙げています。つまり、個別の労働契約での割増給料に関する決め方が労働基準法等での計算方法と異なってもそれ自体では問題がないことになります。また、残業とならない時間の給料に関する定めは、この決まりでは定められていません。

問題となるのは、残業に対する割増給料がはっきりしていること・そのはっきりした部分が労働基準法で定められた下限となる割増率で計算した割増給料部分を下回っていないかということで検討すべきと判断しています。当然、下回っていた場合には、その部分が未払い残業代になり、会社は支払う必要が出てきます。

最高裁の判断では、こうした考えに基づき

- ① 残業を含む歩合給について、残業以外の時間の給料と残業時間の給料を分けることができるか
- ② 分けることができる場合に、労働基準法などで定めた割増率で計算した割増給与を下回っているかを判断するべきなのに、歩合給の決まりに関する有効性だけを判断しているのは、必要な点の審理を尽くさなかったものであるとして、再度①②の点を審理するようにと判断して、高等裁判所に審理を差し戻しています。

残業代部分が判別できるかどうか・できる場合に支払がなされたかどうかはこれまでの裁判例も多く判断に用いられてきた方法になります。このケースでも、第1審・第2審の判断が覆されたからといって、直ちに会社側の支払い義務がなくなるのかは明らかではありません。少なくとも、残業代に関する給与の決め方で有効無効という問題よりも、残業代部分とそれ以外が判別できるようにすること・実際に支払われたかどうか結局は重要という点を再度明らかにした点に意義があると思われま

す。第1審・第2審が目された点がありますが、改めて、残業代に関する規定の整備と運用の仕方で注目するものといえるでしょう。

裁判例情報 2 休眠会社を使って、それまでの会社の事業で使っていたものと同一の標章を用いて、同様の事業をした場合に、負債の引継ぎが認められたケース（東京地裁平成27年10月2日判決）

弁護士 片島 由賀



会社の経営が思わしくなくなった場合に、給料の遅配や買掛金の回収・借入金の回収が相次ぐことで信用が落ち込み事業が行えなくなるケースをご覧になったことはあるのではないのでしょうか？ご自身の会社に問題が起きた場合というのがありますが、取引先において売掛金や貸金が回収できないことは経営上大きな問題となりかねません。

今回紹介するのは、資金繰りの悪化した会社が、別の休眠会社を取得して、その商号を変更して同様の事業を行ったケースです。貸金を有する会社（実際には銀行です）が、法律の規定に基づいて負債を別会社でも引き継いでいるのではないかと主張したものです。結論から言えば、引継ぎを認めています。

経営危機時に、再建を図りつつ事業を継続して行えるようにするための方法としては、様々なスキームが考えられるところです。このケースでは、経営危機時に事業を別会社の名のもとに行いつつ、負債の整理と債権を図ろうとしたという経緯が存在します。

会社などが営む事業を譲渡した場合に、譲渡をした会社等と譲渡を受けた会社等は別ですから、譲渡元の負債を譲渡先は引き継ぎません。ただし、譲渡を受けた会社などが譲渡元の会社等の商号を引き続き使用した場合には、譲渡元の債権者はその事業を営む主体は同一だろうと信頼するから、その信頼を保

護する必要が出てきます。そのために、本来は引き継がないはずの負債を譲渡元だけでなく譲渡先にも引き継がせるという規定が法律にはあります。

これまで、会社で使う商号だけでなく、個人の自営業で使う屋号の場合にも同じように考えるとした裁判例があり、ゴルフクラブの名称についても引継ぎを認めた裁判例もあります。

ここでポイントとなるのは、名称を使えば当然に引継ぎを認めるというわけではなく、譲渡を受けた側（譲渡先）が引き続き使っている「名称」が譲渡をした側（譲渡元）の営んできた事業を表示するものといえることが必要とされています。

今回問題となったケースでは、内装工事の設計等を営む会社（譲渡元とされた会社）がホームページ等で自らの行う事業の名称を「A」と表示していた・休眠会社として取得された会社（譲渡先とされた会社）が同様の事業を「A」という元の名称とほぼ同じ標章を譲渡元の会社の同意を得て使っていた・譲渡元とされた会社が経営不振に陥った中で、その役員が協議して休眠会社（譲渡先とされた会社）を取得して、譲渡元の会社の役員の一部が譲渡先の役員の一部として同様の事業を行った・譲渡先の本店所在地は譲渡元の本店所在地と一緒に、譲渡先の従業員は譲渡元を退職した従業員の一部であった等の事情がありました。また、譲渡元とされた会社の行う事業に関するブランドを示すものとして「ABC」は機能していました。

このケースでは、そもそも名称を続けて使ったかという問題点以外に、そもそも事業を譲渡したといえるのかも問題となっています。

まず、そもそも事業を譲渡したといえるのかどうかについては、裁判所は結論として肯定しています。そもそも、休眠会社を取得するなどのきっかけが、譲渡元とされた会社が自分の行うのと同様の事業を休眠会社に営ませたという経緯があります。休眠会社（譲渡先とされた会社）は、譲渡元とされた会社の事業の一部と同様のものを行い、同様の役員と従業員が営んでおり、ノウハウ面やブランドして業界で浸透していた「A」という標章を双方合意の上使っていた点から見ても同一と考えられる点を重視しています。事務所が同一であった点も大きな事情です。

明確に事業が譲渡されたとはいいにくいために、経緯や行っている内容・行っている人やノウハウ面やブランド価値などを細かく判断しています・

そのうえで、名称を継続利用していたかという点が問題にしています。このケースでは、譲渡元とされた会社と譲渡先とされた会社では商号は全く異なっています。とはいえ、ブランド価値を業界で浸透している名称「A」についてほぼ同じものを用いている点を重視して、名称の継続を認めています。ただし、このケースでは否定されていますが、事業譲渡の前後で営む主体が別であることを積極的に示していた場合には別に考えられる可能性が示されています。

スポットの取引であれ、継続的な取引であれ、取引先の信用管理には注意すべき点があります。今回取り上げたような再建スキームが存在するとしても、回収が困難にならないようにするために、普段から意識と知識の習得には務めるべきでしょう。

編集後記

今年は桜の咲き始めのあとが寒かったので、長く楽しめました。下の写真の日（4月9日）は満開の桜を楽しむには最後かな、という感じでした。天気は曇りがちでしたが、日曜日だったのと桜が見頃なので、桜があるところでは皆さんシートをひいて食事などを楽しむ、といったお花見の光景をあちこちで見掛けました。

写真は広島城と桜。

桜が咲く頃の曇り空のことを「花曇」といいますが、その言葉がしっくり来る感じがしました（K）。

