



(電子版)

info@jikosoren.jp

2018年 第6号 2018年3月27日

発行：自交総連本部

〒110-0003 東京都台東区根岸2-18-2-201

tel. 03-3875-8071 fax. 03-3874-4997

## 年休手当を歩合給から控除する賃金計算は不当

**高知地連****未払い年休手当請求裁判で勝利**

自交総連高知地連土電ハイヤー労組のAさんとBさんは、年次有給休暇を取っても手当と同額が歩合給から差し引かれてしまう賃金の不当性を訴えていた裁判で18年3月16日、高知地裁（西村修裁判長）より賃金の規定を無効とし年休手当等各々10万余円の支払いを命ずる判決をかち取りました。

### 事 件 の 概 要

土電ハイヤーの賃金（要約）は、

月例賃金＝a+b+c

a 基本給：月間営収額の30%

b 法定割増賃金：所定内深夜割増、超勤、年休手当

c 調整給：月間営収額×47%－(a+b)

というもので、

月例賃金＝a+b+月間営収額×47%－(a+b)

＝月間営収額×47%

となりますから、結局のところ、基本給も割増賃金も年休手当も歩合給（歩合率47%）から差し引かれて、払われたことにならないオール歩合賃金でした。また、満勤で1勤務営収3万円以上だと、47%が50%になることになっているのに、年休をとると満勤していないとして47%に据え置かれたままにされていました。

組合が労基署に申告、労基署が是正勧告を出したのに会社が従わないため、高知簡裁に少額訴訟を起し、17年2月21日に勝利しましたが、会社側が控訴していました。

### 判 決 の 内 容 と 特 徴

判決は、まず、①年休をとると歩合率が47%に据え置かれる点について判断。年休取得を経済的不利益と結びつける措置が、その趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、年休の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合して、年休を取得する権利の行使を抑止し、労基法39条が労働者に年休取得の権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められる場合には違法となるとして、諸般の事情を検討し、歩合率3%の違いは賃金が6%低下することになり、年休取得を躊躇させ、取得を抑制することは明らかだとして、この規定を違法としました。

次いで、②年休手当を歩合給から控除することについても、①と同様の諸般の事

情を考慮したうえで、年休手当は形式的には支給されるものの、その全額が歩合給から控除されることによって、実質的に支給されないのと同じ結果となるとして、乗務員が失う経済的利益の程度は大きく、労基法が労働者に年休を保障している趣旨を没却させ、体調不良や疲労が蓄積している際にも無理な乗務を余儀なくされ、事故を招きかねない危険があることも考慮すれば、公序に反して無効としました。

## 判 決 理 由 の 要 旨

### 1 〈歩合給増額要件について〉

〈年休取得を経済的不利益と結びつける〉措置は、その趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、年休の取得に対する事実上の抑止力の強弱等諸般の事情を総合して、年休を取得する権利の行使を抑止し、ひいては労基法39条が労働者に上記権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められるものでない限り、公序に反して無効とすることはできない（最高裁平成5年6月25日第二小法廷判決参照）。

本件取扱いは、年休を取得しない乗務員については高い歩合給率を適用して高い歩合給を支払うが、年休を取得した乗務員には低い歩合給率で据え置き、低い歩合給しか支払わないことにより、年休の取得を一般的に抑制することを趣旨、目的とするものと見ざるを得ない。

歩合給率が50%から47%に下がれば、賃金総額は最大6%下がることになる。これは、僅かな割合とはいえ、乗務員にとっては、年休の取得を躊躇させるに足りる程度の経済的不利益といえる。

本件取扱いが、年休の取得を相当程度抑制することは明らかである。

以上によれば、本件取扱いは、その趣旨、目的、労働者が失う経済的利益の程度、年休の取得に対する事実上の抑止力の強さ等に照らして、乗務員の年休を取得する権利の行使を抑制し、ひいては労基法が労働者に年休を取得する権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものと認められるから、公序に反して無効となる。

### 2 〈年休手当を歩合給から控除することについて〉

控訴人の賃金体系の下では、乗務員が年休を取得すると、営業収入額も減ることになり、総賃金も、これに連動して減ることになる上、年休手当は形式的には支給されるものの、控除規定により、その全額が歩合給から控除されることによって、実質的に支給されないのと同じ結果となるのであるから、結局年休の取得は、経済的には、単純に欠勤したのと同等の結果をもたらすことになってしまい、乗務員が失う経済的利益の程度は大きい。

控除規定の適用は、労基法39条が、労働者の健康で文化的な生活の実現に資するために、労働者に対し、休日のほかに毎年一定日数の休暇を有給で保障している趣旨を没却するものと評価せざるを得ないし、タクシー乗務員が労基法により保障された有給休暇を事実上取得できないとすれば、体調不良や疲労が蓄積している際にも無理な乗務を余儀なくされ、事故を招きかねない危険があることも考慮すれば、公序に反して無効とすべきである。結局、年休手当の名目で支払いをした一方で、歩合給から同額を控除した控訴人の賃金計算を前提とすると、年休手当相当額の賃金が未払となっているものと同視できる。