

社会法判例研究：夜勤時間帯の労働時間該当性と割増賃金の算定基礎

閻， 浩
九州大学大学院法学府：博士後期課程（労働法）

<https://hdl.handle.net/2324/7390848>

出版情報：九大法学. 126, pp.41-56, 2025-09-29. Kyudai Hogakkai
バージョン：
権利関係：



判例研究

社会法判例研究

閻 浩

夜勤時間帯の労働時間該当性と割増賃金の算定基礎

〔 社会福祉法人 A 会事件（東京高判令 6・7・4 労判1319号79頁） 〕

【事実の概要】

1、(1) 被控訴人 Y（一審被告）は、社会福祉法の定めにより設立された社会福祉法人であり、複数の福祉サービス事業を運営している。

(2) 控訴人 X（一審原告）は、平成14年 7 月に Y との間で期間の定めのない雇用契約を締結した従業員である。

2、(1) 平成31年 2 月25日当時 X と Y の雇用契約（以下、「本件雇用契約」）により、X の就業場所は Y の運営するグループホームであり、業務内容は入居者の生活支援である。X の就業時間は、Y の作成するシフト表によって定めており、1 カ月単位の変形労働時間制を採っている。X の休憩時間は、Y の作成するシフト表によるものとされる。平成31年 2 月25日当時、Y が運営するグループホーム「F」（入居者 5 人）、「H」（同 5 人）、「I」（同 7 人）及び「J」（同 7 人）において、X はこれらの入居者の生活支援を行っていた。

(2) X の賃金については、基本給24万4250円、夜勤手当 1 日当たり6000円、夜間支援体制手当 1 万4655円（基本給の 6 %）、資格手当5000円、扶

養手当5500円とされていたところ、本件雇用契約における基本給は、平成31年4月1日に24万6900円に増額され、令和2年4月1日に24万9450円に増額された。これに伴い、夜間支援体制手当は平成31年4月1日に1万4814円に増額され、令和2年4月1日には、これが1万4967円に増額された。

(3) Xの勤務形態は、午後3時から9時まで勤務し、そのまま午後9時から翌日午前6時までグループホームにおいて宿泊し、翌日午前6時から10時まで勤務するものであった。前記の各施設のいずれにおいても、基本的に生活支援員は1名で業務を担当し、時にパート職員が加わることもあったが、午後9時から翌日午前6時までの夜勤時間は、生活支援員が1人だけで勤務していた。

(4) Yのグループホームの入居者の多数は、知的障害を有しており、その程度が重い者や強度の行動障害を伴う者も含まれていた。

(5) 日中における業務の主な内容は、入居者が外部通所施設から帰所した時の出迎え、入浴の介助、洗濯、入居者の部屋の片づけ、食事の支援、就寝の支援、朝食の準備、清掃、外部通所施設への送り出し、日用品等の買い出し、日報等の書類作成、及び入居者の家族との連絡である。各入居者の支援は、個別支援計画書の記載内容に従って行われ、入居者ごとに生活日誌に体温等の健康状態や宿泊時の様子が記録される。

(6) 夜勤時間帯に行われた業務の内容等については、その夜に勤務した生活支援員が翌朝の勤務終了時に所定の「夜間支援記録」に記載することとされていた。Fにおける平成31年（令和元年）2月4日から3月31日までの夜間支援記録によれば、各日の夜間支援の内容として「安全管理」、「見回り」及び「居室チェック」の定型文言にチェックがされる一方、この間、特記事項の記載は全くなく、この点は、ほかの時期の夜間支援記録においても同様である。Hにおける令和元年6月3日から10月31日までの夜間支援記録によれば、前記各定型文言にチェックがされる一方、特記事項としては、2日続けて台風に関連して対応した旨が記載されて

いることがあるほか、101号室又は102号室の空調のタイマーを操作した旨の記載が15回程度記載されているにとどまる。Iにおける令和元年9月30日から令和2年3月1日までの夜間支援記録によれば、前記のチェックがされる一方、特記事項として、ほぼ全ての日に、廊下に施錠した旨の記載がある。Jにおける令和2年4月2日から11月1日までの夜間支援記録によれば、前記のチェックがされ、特記事項としては、同年8月中旬頃から複数の入居者が頻繁に深夜又は未明に起床して行動し、これに対応したことが記載されている。

3、(1) 本件雇用契約は、令和3年8月6日、Xの解雇により終了した。(2) Xは、本件夜勤時間帯が労働基準法（以下、労基法という）上の労働時間に該当し、同法37条の割増賃金請求権に基づき、基本給等の額を割増賃金の算定基礎として、Yに対して、平成31年2月から令和2年11月までの夜勤時間帯の就労に係る未払割増賃金を請求した。これに対して、Yは本件夜勤時間帯が労基法上の労働時間に該当しないと主張し、仮に夜勤時間帯が労働時間に該当するとしても、夜勤時間帯の割増賃金の算定基礎は夜勤手当であるとも主張した。なお、XとYの主張によれば、本件就業規則及び給与規定に夜勤時間帯については実労働が1時間以内であったときは夜勤手当以外の賃金を支給しないことが定められているとされる（ただし、認定事実はされていない）。

(3) 原審（千葉地判令5・6・9労判1299号29頁）は、本件夜勤時間帯の労働時間該当性を認めた上で、夜勤時間の「労働に係る割増賃金を計算するときには、夜勤手当の支給額として約定された6000円が基礎となるものと解され」、「割増賃金算定の基礎となる賃金単価は、750円である」として、割増賃金を算出した。Xが控訴した。

【判旨】原判決変更（確定）

1、夜勤時間帯の労働時間該当性

(1) 「労基法32条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、上記の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであるから、労働者が実作業に従事していない時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には労基法32条の労働時間に当たる。そして、実作業に従事していない時間であっても労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である。」（三菱重工長崎造船所事件・最一小判平12・3・9民集54巻3号801頁、大星ビル管理事件・最一小判平14・2・28民集56巻2号361頁参照）

(2) 「Yの運営するグループホームにおいては、その性質上、毎日、午後9時から翌朝6時までの夜勤時間帯にも生活支援員が駐在する強い必要性があり、各施設につき1人の生活支援員が宿泊して勤務していたこと、入居者の多くは、知的障害を有し、中にはその程度が重い者や強度の行動障害を伴う者も含まれていたこと、特にグループホームJにおいては複数の入居者が頻繁に深夜又は未明に起床して行動し、その都度生活支援員が対応していたこと、Xは生活支援員としてJほか3か所のグループホームで勤務してきたことが認められる。

以上によれば、Xが夜勤時間帯に生活支援員としてグループホームに宿泊していた時間は、実作業に従事していない時間を含めて、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができるから、労働からの解放が保障されているとはいえず、使用者であるYの指揮命令下に置かれていたものと認められる。

よって、夜勤時間帯は実作業に従事していない時間も含めて労働時間

に該当する。」

2、割増賃金の算定基礎について

(1)「労基法37条の割増賃金は、『通常の労働時間又は労働日の賃金』を基礎として算定すべきものである。前提事実のとおり、本件雇用契約に基づきXに支給される賃金には、基本給のほか、基本給の6%相当額の夜間支援体制手当、月額5000円の資格手当があり、これらの手当は労基法37条にいう通常の賃金に含まれるものと解すべきであるから、Xに対し支給されるべき割増賃金の額は基本給、夜間支援体制手当及び資格手当の合計額を基礎として算定すべきである。」

(2)「これに対し、Y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、Yは、これまで、グループホームの夜勤時間帯にYの指揮命令下で生活支援員が行うべき業務はほとんど存在しないという認識を前提として、就業規則においては、巡回時間を想定した午前0時から午前1時までの1時間を除き、夜勤時間帯を勤務シフトから除外し……、本件訴訟においても、夜勤時間帯については緊急対応を要した場合のみ申請により実労働時間につき残業時間として取り扱う運用をしていると主張し、夜勤時間帯が全体として労働時間に該当することを争ってきたものであって、XとYとの間の労働契約において、夜勤時間帯が実作業に従事していない時間も含めて労働時間に該当することを前提とした上で、その労働の対価として泊まり勤務1回につき6000円のみを支払うこととし、そのほかには賃金の支払をしないことが合意されていたと認めることはできない。」

(3)「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、Yの上記主張は採用することができない。」

3、未払割増賃金額について

「Xの所定労働時間は、各月とも172時間40分（172.67時間）であり、Xが支給を受けた基本給、夜間支援体制手当及び資格手当の合計額は、①平成31年2月及び同年3月は26万3905円、②同年4月から令和2年3月までは26万6714円、③同年4月から同年11月までは26万9417円であったことが認められるから、割増賃金算定の基礎となる賃金単価は、①平成31年2月及び同年3月は1528円、②同年4月から令和2年3月までは1545円、③同年4月から同年11月までは1560円となる。

そして、証拠……及び弁論の全趣旨によれば、Xは、平成31年2月から令和2年11月までの間に、夜勤時間帯に別紙『夜勤回数』欄記載のとりの回数の泊まり勤務をし、泊まり勤務1回につき、深夜残業（1.5倍割増）6時間、通常残業（1.25倍割増）2時間があったことが認められる。

そうすると、泊まり勤務1回につきXに支給されるべき割増賃金の額は、別紙『1勤務当たりの割増賃金額』欄記載の額となる。そして、泊まり勤務1回につき6000円の夜勤手当が支払われているから、これを既払額として控除すると、泊まり勤務1回当たりの未払割増賃金の額は、別紙『1勤務当たりの未払割増賃金額』欄記載の額となり、未払割増賃金の合計額は、……312万9684円となる」

「未払割増賃金と同額の付加金の支払を命ずるのが相当である」。

【検討】判旨一部疑問

1、本判決の意義

本件は、夜勤時間帯の労働時間該当性、及び当該時間における割増賃

金の算定基礎について争われた事案である。夜勤時間帯の労働時間該当性について、本判決は一審の判断と同じく、労働時間に該当すると判断したが、割増賃金の算定基礎について、一審が夜勤時間帯6000円の手当を算定基礎としたのとは異なり、本判決は基本給、夜間支援体制手当及び資格手当を算定基礎とすべきであると判断した。すなわち、本件は、一審と二審とで労基法37条における「通常の労働時間又は労働日の賃金」（以下、「通常の賃金」という）の解釈が分かれたことに特徴がある。

以下では、まず最高裁の判断を紹介した上で、本件における夜勤時間帯の労働時間該当性の判断を確認して、夜勤時間帯が実作業に従事していない時間も含めて労基法上の労働時間と認められた場合の賃金請求を中心に検討する。

2、大星ビル管理事件における判断

労働者の泊り勤務時間・仮眠時間の労働時間該当性について、前掲大星ビル管理事件は、労働の実態を勘案し、当該時間帯において労働からの解放が保障されていないとして、不活動仮眠時間を含めて「労基法上の労働時間に当たる」と判断した。そして、仮眠時間中の賃金請求について、同判決は、「労基法上の労働時間であるからといって、当然に労働契約所定の賃金請求権が発生するものではなく、当該労働契約において仮眠時間に対していかなる賃金を支払うものと合意されているかによって定まるものである」が、「労働契約の合理的解釈としては、労基法上の労働時間に該当すれば、通常は労働契約上の賃金支払の対象となる時間としているものと解するのが相当である」とした。そして、労働契約における賃金規定に関する定めについてみると、「不活動仮眠時間に対する賃金の支給規定を置いていないばかりではなく、……仮眠時間を伴う泊まり勤務に対しては、別途、泊り勤務手当を支給する旨規定して」おり、「月給制であること、不活動仮眠時間における労働密度が必ずしも高いものではないことなどをも勘案すれば、被上告人と上告人らとの労働契約

においては、……不活動仮眠時間に対しては泊り勤務手当以外には賃金を支給しないものとされていたと解釈するのが相当であり、「本件仮眠時間中の不活動仮眠時間について、労働契約の定めに基づいて既払の泊り勤務手当以上の賃金請求をすることはできない」とした。

しかし、仮眠時間が労基法上の労働時間と評価される以上、使用者に労基法13条、37条に基づいて時間外割増賃金、深夜割増賃金を支払うべき義務がある。この場合の割増賃金の算定基礎について、同最判は、「労基法37条所定の割増賃金の基礎となる賃金は、通常の労働時間又は労働日の賃金、すなわち、いわゆる通常の賃金である。この通常の賃金は、当該法定時間外労働ないし深夜労働が、深夜ではない所定労働時間中に行われた場合に支払われるべき賃金であ」と判示し、労基法37条2項（現行法同条5項）、労基法施行規則21条に定められる除外賃金を除外し、通常の賃金を算定すべきであるとした。

このように、泊まり勤務・仮眠時間の労働時間該当性が争点となる場合における最高裁の判断枠組みとしては、まず仮眠時間が労働基準法上の労働時間に該当するか否かを検討する。次に、労基法上の労働時間と認められた場合の賃金請求について、第一に、当該時間帯に関して労働契約の定めに基づき請求しうる賃金については、就業規則等の規定内容、仮眠時間中の労働の実態（労働密度）などの事情を総合考慮して判断した。第二に、労働契約上の賃金とは別に、使用者は労基法に基づく時間外・深夜割増賃金を支払い義務があるとしたうえで、労基法37条所定の割増賃金の基礎となる賃金である「通常の賃金」の解釈を明らかにし、算定基礎から除外賃金を除外すべきと判断した。

以上の通り、最高裁判決は、労基法上の労働時間と認められた時間に対する賃金請求について、労働契約の定めに基づく賃金請求と労基法37条等に基づく賃金請求を明確に区別して、それぞれ検討している。以下では、最高裁の判断枠組みを踏まえて、本件について検討していく。

3、本件における夜勤時間帯の労働時間該当性

本判決は、一般論として夜勤時間帯が「実作業に従事していない時間であっても労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているというのが相当である」とし、本判決では、夜勤時間帯には、生活支援員が駐在する必要性があり、各施設において1人の生活支援員が宿泊していたこと、知的障害及び重度の行動障害を有する入居者が存在したこと、複数の入居者が頻繁に深夜又は未明に起床して行動したのに対して対応したことなどの事情を勘案すれば、本件における仮眠時間は、「労働からの解放が保障されているとはいえず、使用者であるYの指揮命令下に置かれていたもの」と評価した。この判断は、夜勤時間帯に関する労働時間該当性の判断として、前記大星ビル管理事件最判の判示を踏まえたものであり、Xが生活支援員として入居者への対応業務を行っていた実態に照らせば、Xは使用者の指揮命令下に置かれていたと評価するのが相当であり、当該夜勤時間が労基法上の労働時間に該当することについて、異論はない。⁽¹⁾

4、本件夜勤時間帯における割増賃金額

(1) 本件夜勤時間帯における労働契約上の賃金性

夜勤時間帯における労働契約上の賃金性について、前掲大星ビル管理事件最判は、就業規則および賃金規定の内容を合理的に解釈し、当該時間帯の労働の実態を踏まえた上で、当該時間帯については、「労働契約の定めに基づいて既払いの泊り勤務手当以上の賃金請求をすることはでき

(1) 一方、この判断に対して、最高裁の判断枠組みに従って、「夜勤時間帯に生活支援員が労働契約上どのような業務を負っていたかを確認し、その上で実際の就業実態を判断」すべきであるとの指摘がある。土岐将仁「労働密度の薄い夜勤時間帯の労基法上の労働時間性及び割増賃金の算定基礎——社会福祉法人A事件（千葉地判令和5・6・9労経速2527号3頁）」季刊労働法284号（2024）194頁。

ない」と判断した。また、青梅市（庁舎管理業務員）事件（東京地八王子支判平16・6・28労判879号50頁⁽²⁾）では、「給与条例に基づいて支給される庁舎管理業務員の賃金のうち、仮眠時間に対しては宿日直手当が支給され（同条例16条）、休憩時間に対しては賃金を支払わないこととされているのであるから、本件において仮眠時間等に対する賃金の未払いはないものと言わなければならない（なお、その労働密度が高くない仮眠時間及び休憩時間中の庁舎管理業務員の業務実態に照らせば、1勤務当たり2000円という宿日直手当の金額は社会的に不当な廉額とはいえない）」と判断した。この判断は、最高裁の判断を踏襲したものと言えよう⁽³⁾。

本判決は、「割増賃金算定の基礎となる賃金単価」について判断しているものの、夜勤時間帯における労働契約上の賃金請求については判断していない。この点について、原判決は「割増賃金算定の基礎となる賃金単価」を判断するにあたり、本件雇用契約において、「夜勤時間帯については実労働が1時間以内であったときは夜勤手当以外の賃金を支給しないことが就業規則及び給与規定の定めにより労働契約の内容となっていたものと認められる」としたうえで、「このように1回の泊まり勤務についての賃金が夜勤手当であるとされていたことに照らすと、……夜勤時

（2） 本件控訴審は不活動仮眠時間が断続的労働に該当し、労働法上の労働時間規制の適用除外対象とされた（東京高判平17・9・21LEX/DB25483311）。

（3） 一方で、就業規則に宿直時間に対する手当の支給に関する規定が存在しない場合について、例えば介護のための宿直時間の労働時間該当性が争われたグローバル事件（福岡地裁小倉支判・令3・8・24労経速2467号3頁）では、宿直時間が労働時間に該当すると認定した上で、当該時間帯の賃金については、所定労働時間内の賃金額所定労働時間内の賃金額に基づく算定基礎から割増賃金等を算定している。JR総研サービス事件（東京高判平成23・8・2労判1034号5頁）においては、休憩・仮眠時間が労働時間に該当すると認定したうえで、当該時間帯に対して特別手当を支給する旨の合意をしたと認めるのは困難であり、一般的な時間外手当および深夜手当に関する規定が適用される余地があるとして、未払割増賃金額は、時間外割増賃金（時間単価の125%）と深夜割増賃金（同25%）との合計額により算定した。

間帯から休憩時間1時間を控除した8時間の……労働に係る割増賃金を計算するときには、夜勤手当の支給額として約定された6000円が基礎となるものと解される」とした。そして、「労働密度の程度にかかわらず、日中勤務と同じ賃金単価で計算することが妥当であると解され」ず、「労基法37条が時間外、休日又は深夜の労働について使用者に割増賃金の支払を義務付けている趣旨は、これによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに、労働者への補償を行おうとすることにあるものと解されるが、日中勤務と比べて労働密度の薄い夜勤時間帯の勤務について、契約において特に労働の対価が合意されているような場合においては、割増賃金算定の基礎となる賃金単価について前記……のように解することが労基法37条の上記の趣旨に直ちに反するものとは解されない」と判断した。

これに対して、本判決は、Yの主張に応じて、Yは夜勤時間帯に業務はほとんど存在しないという認識を前提とすること、就業規則において午前0時から午前1時までの1時間以外に夜勤時間帯を勤務シフトから除外すること、及びYが夜勤時間帯については緊急対応のみ申請により実労働時間につき残業時間として取り扱う運用をしていると主張している等の事情を勘案すると、本件雇用契約において「夜勤時間帯が実作業に従事していない時間も含めて労働時間に該当することを前提とした上で、その労働の対価として泊まり勤務1回につき6000円のみを支払うこととし、そのほかには賃金の支払をしないことが合意されていたと認めることはできない」と判示した。

しかしながら、判旨2の争点は、「割増賃金算定の基礎となる時間単価」であって、夜勤時間帯における労働契約上の賃金請求権の問題ではない。「割増賃金算定の基礎となる時間単価」は、労基法37条に基づく割増賃金の算定基礎（通常の賃金）を「当該法定時間外労働ないし深夜労働が、深夜ではない所定労働時間中に行われた場合に支払われるべき賃金」とする最高裁の解釈とは異なる。そして、夜勤時間帯における労働契約

上の賃金額をもって直ちにそれを割増賃金の算定基礎とする解釈は、両者を区別する最高裁の解釈との間で整合性を有しない。

（2）仮眠時間における割増賃金の算定基礎

労基法37条により、割増賃金の算定基礎は、通常の賃金である⁽⁴⁾。そして、仮眠時間における通常の賃金の意味は、前述の通りである。その後の裁判例にも、この判断に従い、仮眠時間における割増賃金の算定基礎を日中勤務の賃金にしてきた。例えば、アルデバラン事件（横浜地判令3・2・18労判1270号32頁）において、緊急看護対応業務のための待機時間の労働時間該当性を認めた上で、当該待機時間に対する割増賃金の算定基礎は、労働者の各月の基本給、管理者手当、資格手当、緊急手当の合計額を月平均所定労働時間数で除した額とされた⁽⁵⁾。また、前掲青梅市（庁舎管理業務員）事件は、割増賃金の算定基礎を「原告の通常の賃金は、給料と調整手当……及び住居手当……の合計額を月の所定労働時間数で除した金額」として判断した⁽⁶⁾。しかし、何故日中勤務に対して支払われる賃金を通常の賃金として解釈するのかに関しては、最高裁判例を含めて多くの裁判例が明確な理由を示してこなかったことが指摘される⁽⁷⁾。これについて、産婦人科医師の当直勤務において割増賃金の支払う業務が

（4） ここにいう通常の賃金の意味は、後述の時間外・深夜でない通常労働時間に当該労働がなされた場合の賃金という意味以外に、当該労働にとつての通常の賃金という意味もある。前者について、いわゆる使用者は、労働者のある特定作業に対し、付加的な手当を支払い、この付加的な手当が当該特定の作業に通常支払われる賃金である限り、特定の作業が時間外になされた場合の割増賃金の算定基礎に算入される。東京大学労働法研究会『注釈労働時間法』（有斐閣、1990）513頁、吾妻光俊編『注解労働基準法』（青林書院新社、昭和43年（1968）第1版）430頁。

（5） また、本件に関して、労働者の管理監督者性が否定されたものの、管理者手当が割増賃金の算定基礎に算入されると認められた。

（6） その他の近時の事例としては、ジャパンプロテクション事件（東京地判令6・5・17労経速2568号3頁）、大成事件（東京地判令6・4・24労判1318号45頁）などがある。

あるのかを争われた医療法人社団 E 会（産科医・時間外労働）事件（東京地判平29・6・30労判1166号23頁）では、「本来の賃金額を割増した割増賃金でなく、宿日直手当又はこれに宿日直手当若しくは本来の業務に係る賃金を基礎とした割増分のみを加えた賃金の支払で足りるものとする……使用者は、宿日直手当を低廉に定めることで、労働基準法施行規則23条の要件を満たさなくとも時間外労働等に伴う経済的負担を軽減できることになってしまい、相当でない」から、「日勤に係る年俸を基礎賃金として」算定すべきとした。

以上の事例を踏まえると、原判決の解釈は、前記大星ビル管理事件⁽⁸⁾原判の解釈に従っていないとして、学説上強く批判されている。またこのような解釈は、使用者に割増賃金を支払わせることによって時間外労働を抑制し、また時間外労働を行った労働者に対し補償を行おうとする労基法37条の趣旨（静岡教職員事件・最一小判昭47・4・6民集26巻3号397頁、医療法人社団康心会事件・最二小判平29・7・7労判1168号49頁）を没却させる恐れがある⁽⁹⁾と考える。

これに対して、本判決は、割増賃金の算定基礎について、「基本給のほか、基本給の6%相当額の夜間支援体制手当、月額5000円の資格手当⁽¹⁰⁾があり、これらの手当は労基法37条にいう通常の賃金に含まれるもの」と解し、本件における割増賃金の算定基礎は「基本給、夜間支援体制手当及び資格手当の合計額を基礎として算定」と判示した。本判決におい

(7) 長谷川聡「判批」労働法学研究会報2828号（2025）33頁。小西康之「仮眠時間と休憩時間——大星ビル管理事件」労働判例百選〔第8版〕（2009）85頁も参照。

(8) 橋本陽子「グループホーム職員の夜勤時間帯の労働時間性と割増賃金請求権——社会福祉法人 A 事件」ジュリスト1593号（2024）5頁、土岐・前掲注（1）199頁。

(9) 梶川敦子「割増賃金の算定方法に関する一考察——仮眠時間のケースを例にとって——」季刊労働法221号（2008）234頁も参照。

(10) 夜間支援体制手当、資格手当は労働契約上具体的にどのような性質の賃金について判断を行った上で、通常の賃金に含まれるか否かを検討すべきと考えるが、本件では、これに関する争いがいないため、検討を割愛する。

ても、前例と同じく日中勤務中の賃金を割増賃金の算定基礎とする理由は示されなかったが、通常の賃金の意味について、最高裁の判断を踏襲したものであると言える。また、労基法37条の趣旨及び医療法人社団 E 会事件が示した判示を勘案すれば、使用者が特定の時間に対して恣意的に手当を低廉に定めることで、時間外労働等に伴う負担を軽減できることを抑制するために、日中勤務の賃金を通常の賃金にすることは相当であると考えられる⁽¹¹⁾。

(3) 夜勤時間帯における割増賃金額

上記の検討を踏まえて本件における割増賃金額を算出すると、まず原判決は、1 回の泊り勤務につき6000円が夜勤時間帯における労働契約上の賃金として認定し、かつこの6000円を「通常の賃金」と解釈している。そのため、X に対する未払割増賃金額は、泊まり勤務 1 回につき、通常残業（2 時間）に対する割増賃金375円（時給750円の25%）および深夜残業（6 時間）に対する割増賃金2250円（時給750円の50%）を合算した、合計2625円となる⁽¹²⁾。これに対して、本判決は、通常の賃金を基本給等の合計額であると解した上で、夜勤手当6000円のみが夜勤時間帯における労働契約上の賃金と否定した。したがって、夜勤時間帯において、通常残業に対する通常の賃金125%に相当する割増賃金及び、深夜残業に対する通常の賃金150%に相当する割増賃金が発生する（6000円夜勤手当が既払賃金として控除される⁽¹³⁾）。原判決が認定した未払割増賃金の総額は69万5625円であるのに対し、本判決においては312万9684円とされた。このよう

(11) 原審の判断に対する批判を踏まえれば、この判断は学説の批判を踏まえた妥当な判断と評価されている。長谷川珠子「判批」令和6年度重要判例解説ジュリスト増刊（2025）177頁。

(12) 本来、通常の賃金の125%に対応する時間外労働8時間、通常の賃金の25%に対応する深夜労働6時間で計算されるべきであるが、本件においてXが通常残業2時間、深夜残業6時間と主張しており、裁判所はこれに従って判断しているようである。

に、夜勤時間帯における労働契約上の賃金及び通常の賃金に対する解釈いかんによって、割増賃金額は大きく左右される。

5、日中勤務と夜勤勤務における異なる賃金に対する合意

ところで、判旨2（3）においては、「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」と示された。しかしながら、これは、文言の反対解釈として労働契約において明確な趣旨及び内容について合意がある場合には、①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（夜勤手当のみを支給する）を労働契約上の賃金として定めることができる、という趣旨に留まるのか、②夜勤手当を労基法37条所定の割増賃金の算定基礎となる通常の賃金と解しうろというところまで意味するのかが不明確である⁽¹⁵⁾。

(13) 夜勤時間帯・仮眠時間において夜勤手当のみならず、通常の賃金自体が発生する計算については、仮眠時間が労基法上の労働時間と認識されていた上で、特定の時間に対する賃金に関する「賃金設定は明確になされる必要があり、そのことが明らかでないかぎり、特別の賃金合意はなされていないものとして、所定内時間の労働についての合意によって、その部分が補充解釈されるべきである」という見解がある。盛誠吾「変形労働時間制と時間外労働・割増賃金——大星ビル管理事件・最高裁第一小法廷判決（平14・2・28労判822号5頁）の研究」労旬1529号（2002）26頁。石橋洋「労基法上の労働時間と賃金請求権——大星ビル管理事件（最高裁一小平14・2・28労判822号5頁）」労判828号（2002）13頁注（5）、土岐・前掲注（1）195頁も参照。

(14) 本久洋一「判批」労働法律旬報2075号（2025）30頁参照。

(15) 本久・前掲注（14）30頁、長谷川・前掲注（7）35頁参照。また、これに対して、本件ではそもそも労使合意が否定されており、判旨2（1）において通常の賃金の意味を説明することなく、結論のみを示しているため、仮に労使合意がみとめられた場合に、夜勤手当6000円はそのまま割増賃金の算定基礎となるかは判然しないと指摘されており、本件において②までを意味することに対して疑問が生じる。長谷川・前掲注（11）177頁参照。

仮に①の解釈を採れば、前掲大星ビル管理事件最判において泊り勤務手当のみを仮眠時間における労働契約上の賃金として認められた判断を勘案すれば、この解釈は従来の判例法理上認められているものである。さらに②の意味も含まれるとすれば、いわゆる労働契約において、夜勤時間帯における賃金の規定に関する趣旨及び内容を明らかにすることにより、夜勤手当を通常の賃金として、労基法37条所定の割増賃金の算定基礎と解釈する余地があることになる⁽¹⁶⁾。しかし、割増賃金規制は、強行的な規律であり、労働契約上の合意によって免れることができないし、使用者と労働者との合意により、労基法37条における通常の賃金の意味が左右されうるかという問題を検討すべきである。前に検討したように、夜勤時間帯における労働契約上の賃金を当事者の合意によって定めることが可能であるとしても、この賃金を当然に労基法37条所定の割増賃金の算定基礎とする解釈は、最高裁の判断と矛盾するものであり、当事者の合意によって割増賃金の算定基礎を変更することはできないと解される⁽¹⁸⁾。この点に関して、労働契約における賃金の定めについて、最低賃金法に反しない限り労使自治の範囲内であるが、労基法37条の規定する時間外、深夜労働等に関する部分は、労使自治による自由が排除され制限されるべきと指摘されている⁽¹⁹⁾。

(16) 長谷川・前掲注(7) 35頁。

(17) 土田道夫『労働契約法（第3版）』（有斐閣、2024）429頁参照。

(18) このような解釈は、「通常の賃金」性の客観性を揺るがせにする点で疑問であると指摘された。本久・前掲注(14) 30頁。

(19) 木南直之「事後的に認定された労働基準法上の労働時間について支払うべき金銭の計算方法」季刊労働法214号（2006）94頁。