

裁判年月日 令和元年 9月 13日 裁判所名 千葉地裁松戸支部 裁判区分 判決

千葉県松戸市〈以下省略〉

原告 X

同訴訟代理人弁護士 松村龍一

同訴訟復代理人弁護士 若月彰

同 進藤広人

千葉県松戸市〈以下省略〉

被告 株式会社Y

同代表者代表取締役 A

同訴訟代理人弁護士 石川宏

#### 主文

- 1 被告は、原告に対し、851万7409円及びうち843万9954円に対する平成31年3月2日から支払い済みまで年14.6パーセントの割合による金員を支払え。
- 2 原告のその余の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、これを2分し、その1を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。
- 4 この判決は、第1項に限り、仮に執行することができる。

#### 事実及び理由

##### 第1 請求

1 被告は、原告に対し、859万8727円及びうち850万5873円に対する平成31年3月2日から支払済みまで年14.6パーセントの割合による金員を支払え。

2 被告は、原告に対し、807万5824円及びこれに対する本判決確定日の翌日から支払済みまで年5パーセントの割合による金員を支払え。

3 訴訟費用は被告の負担とする。

##### 第2 事案の概要

本件は、被告に雇用されてトラック運転手として稼働していた原告が、被告に対し、①

労働契約に基づき、平成27年4月30日から平成29年10月31日までに支給されるべき時間外労働、休日労働、深夜労働（以下「時間外労働等」ともいう。）に係る割増賃金（平成27年3月27日から平成29年10月20日までの時間外労働等に対する割増賃金）並びにこれらに対する各支払日の翌日から平成29年10月20日まで商事法定利率年6パーセントの割合による遅延損害金及び同月21日から支払済みまで賃金の支払の確保等に関する法律（以下「賃確法」という。）6条1項、同法施行令1条所定の年14.6パーセントの割合による遅延損害金の支払を求めるとともに（請求1）、②労働基準法114条に基づき、付加金（平成27年6月から平成29年10月までの未払賃金と同額の金員）及びこれに対する本判決確定の日の翌日から支払済みまで民法所定の年5パーセントの割合による遅延損害金の支払（請求2）を求める事案である。

1 前提事実（証拠の掲記されていない事実は、当事者間に争いがないか、争うこと明らかにしない事実である。）

(1) 当事者

ア 原告は、平成25年頃、被告に入社し、平成27年3月26日に被告を自主退職し、同年4月に被告に再入社したが、平成29年10月20日に被告を退職したものである。

イ 被告は、一般貨物自動車運送等の事業を行う株式会社である。

(2) 労働契約

原告と被告との間の労働契約（以下「本件労働契約」という。）における原告の業務内容は中型車による貨物運送であり、本件労働契約における法定休日は木曜日、賃金の支払日は毎月25日締の当月末日払い（支払日が休日の場合、その前日払い）である（本件労働契約における原告の賃金が日給月給制なのか、歩合給（実績給）なのかについては、後記のとおり争いがある。）。

(3) 就業規則

平成24年5月14日に柏労働基準監督署に提出された、原告が本件労働契約に基づき被告において稼働していた際の被告の就業規則（以下「本件就業規則」という。）には次の定めがなされていた（甲1）。

第4章 勤務

第17条 従業員の所定勤務時間は、休憩時間を除き1日8時間以内、1週間40時間以内とし、（以下略）

第7章 賃金規程

第52条 この規程は、就業規程に定める正規の従業員に適用する。

第53条 従業員の賃金は、基本給（日給月給制）と手当とし、（以下略）

第61条2項 時間外勤務手当の額は、その勤務時間1時間につき、勤務時間あたりの算定基礎額に100分の125を乗じた額とする。

(4) 原告の賃金額の決定方法

被告においては、運送ルートごとの運行手当を定め、従業員の賃金は業務を完了した運行ルートの運行手当の合計額を月給として支給することとしており、原告の賃金額もこの方法によって決定され、1月分の合計額が月給として支払われていた。なお、給料支払明細書では上記の方法によって決定された賃金額（月給）を基本給と記載していた（甲4，6，乙2，3，5）。

## 2 争点

- (1) 本件労働契約の賃金体系が日給月給制か出来高払制その他の請負制か
- (2) 原告の実労働時間
- (3) 割増賃金額
- (4) 付加金請求の可否

## 3 争点に関する当事者の主張

- (1) 争点(1)（本件労働契約の賃金体系が日給月給制か出来高払制その他の請負制か）

### 【原告の主張】

本件労働契約の賃金体系は日給月給制である。

ア 本件就業規則においては第7章として賃金規程が規定され、この賃金規程において、「従業員の賃金は、基本給（日給月給制）と手当とし」と規定して、被告と従業員間の賃金体系が日給月給制であることが明記されており（53条）、また、賃金規程の適用範囲についても、「就業規程に定める正規の従業員に適用する」と明記されている（52条）。そして、原告が正社員として入社したことに争いはなく、本件就業規則が原告被告間の本件労働契約に適用されること及び就業規則により労働契約の内容が規律されることは明らかである。

この点について、被告は、20年以上前からルート単価による支払いを行っており、これが従業員において定着しているため、賃金体系について本件就業規則と実態が異なっていると主張しているが、就業規則が有効に労働基準監督署に提出されている場合には、就業規則が法的拘束力を有し、仮に現実の取り扱いが就業規則と異なる場合であっても、使用者は就業規則の効力を否定することができないため、就業規則の適用対象とされる場合には、就業規則の定めに従って労働契約が規律されることになる。

そうすると、本件労働契約においては、就業規則の労働契約規律効（労働契約法7条本文）により賃金規程の規定が適用されるため、本件労働契約における賃金体系は原則として日給月給制と規律され、被告が本件労働契約における賃金体系を出来高払制とすることについて原被告間において合意した事実及び出来高払制が日給月給制よりも有利な労働条件であることを立証できた場合に限り、本件労働契約における賃金体系が出来高払制と認定されることになる（労働契約法7条但書）。

イ これを本件についてみると、そもそも、原被告間においては、被告の主張する

ルート別単価に従って支給する旨の合意が存在したとは認められない。そうだとすると、本件労働契約の賃金体系は、本件就業規則により、日給月給制と認定される。

また、仮に、原被告間において、ルート別単価に従って支給する旨の合意が認められる場合であっても、被告のルート単価は、原告の運送した製品の数量などの仕事の成果内容がルート単価の賃金額に変動を来さないものであって、出来高払制の実質を備えていない。

この点、被告は、基本給は日給であろうが月給であろうが変化のない一定の金額であるという見解を前提として、本件就業規則には基本給の定めがなく、原告と被告の間には日額の基本給が定まっていないことから、被告の賃金体系は出来高払その他の請負制である旨主張しているが、賃金の支払方法について日給月給制と解した場合であっても、日給額を契約締結時に一定額に決めなければならないという法律上の根拠はない。そして、被告における配送ルートは一定の金額であり、原告の従事すべき配送ルートは運行前の2日前に被告の運行管理者によって決定されることから、これにより当該運行日の日給額が決定されることになる。そして、被告は、このように運行管理者の決めた原告の日給の合計額を毎月給与明細上、基本給として支給している。そうすると、原告被告間においては、本件就業規則に規定される賃金体系である日給月給制を前提として、日々の日給額については、別途運行管理者が指定する配送ルートの合計額により決定するという黙示の合意が形成されていたと解するのが当事者の合理的意思に合致する。以上のように、被告における配送ルートによる賃金額の決定は、本件就業規則上の日給月給制と矛盾しない。

さらに、仮に、原告と被告の間に本件労働契約における賃金体系を出来高払制とする合意があったとしても、次のとおり、その合意自体が本件就業規則の労働条件を下回るものである。すなわち、本件労働契約における賃金体系を日給月給制と解した場合には、労働基準法施行規則19条2号により、日によって定められた賃金額を所定労働時間で除した金額が時給単価となるのに対し、本件労働契約における賃金体系を出来高払制と認定した場合には、同法施行規則19条6号に基づき、時給単価の算定に当たっては、賃金の総額を総労働時間数で除すことになるため、日給制と解した場合の時給単価と比較すると必然的に時給単価が低額となり、労働者に不利な労働条件を定める合意となる。

そうだとすると、本件労働契約の賃金体系を出来高払制とする合意は、就業規則の最低基準効に反して無効となり（労働契約法12条）、無効となった部分については、就業規則の労働契約規律効により、賃金体系を日給月給制として規律することとなる。

#### 【被告の主張】

本件労働契約の賃金体系は、日給月給制ではなく、出来高払制その他の請負制（労働基準法施行規則19条1項6号）である。

ア 本件就業規則には、基本給を前提とした賃金規程が定められているが、実際の賃金には基本給の定めがなく、従業員が走行したルートの運行手当合計額を月給として支払っている。これは、労働者が実際に行った一定の労働の給付の結果に対する賃金であり、出来高払制その他の請負制によって定められた賃金にあたる。

なお、原告は、本件労働契約の賃金体系を日給月給制である旨主張するが、基本給は、日給であろうが月給であろうが、変化のない一定の金額であり、本件においては基本給はないのであるから、基本給を前提とした残業代の計算はできない。

イ 本件就業規則では賃金体系を日給月給制と定めているが、具体的な金額の定めはない。そうだとすると、ルート別賃金設定による歩合制が就業規則の定める基準を下回ることにはならず、被告の賃金体系は就業規則に違反しない。

被告の賃金体系は、ルート別賃金の設定金額等が変更されることはあっても、基本的な賃金体系は20年以上も前から同一であり、従業員間にも定着している。そうである以上、就業規則と実態が異なっていたとしても、それは労働慣行として認められるべきである。

## (2) 争点(2) (原告の実労働時間) について

### 【原告の主張】

#### ア 実労働時間の算出方法

運転日報(乙1, 6)及び給与計算書(乙2, 3, 5, 7)の存在する平成28年1月以降の期間については、これらの資料に基づき原告の日々の出勤時刻、退勤時刻を特定し、1回の労働につき1時間の休憩時間があったものとして(ただし、後記イの(ア)のとおり、例外的に1時間以上の休憩時間が認められる場合がある)、原告の労働時間を算出した。また、運転日報が存在せず給与計算書が存在する期間については、運転日報が存在する全期間の労働日の出勤時刻及び退勤時刻の平均値をもって、同期間の出勤時刻と退勤時刻を特定し、1回の労働につき1時間の休憩時間があったものとして同期間の原告の労働時間を算出した。そして、運転日報が存在せず、給与計算書も存在しない平成27年7月26日から同年8月25日までの期間については、同期間以外の原告の就労状況に鑑みると、法定休日である木曜日以外については就労していたものと考えられることから、法定休日である木曜日以外の就労日として、運転日報が存在する期間の全労働日の出勤時刻と退勤時刻の平均値をもって、1日の出退勤時刻を特定し、1回の就労につき1時間の休憩時間があったものとして同期間の労働時間を算出した。

#### イ 休憩時間に関する被告の主張について

(ア) 運転日報(乙1)に「松戸第1工場」及び「松戸第2工場」と記載のある休憩時間については、いずれも運行ルート305番と運行ルート141番の間の時間であるところ、運行ルート141番における荷積み場所となる松戸第1工場の荷積みの時間は午前4時30分でないと荷積みをする事ができず、運行ルート305番の運行が終了した後、運行ルート141番の荷積み作業を行う午前4時30分までの時間は自由な休憩時間が認められていた。また、平成29年2月17日の〇〇への配送後、松戸第1工場に移動した後、運行ルート141番の午前4時30分に荷積み作業が行われるまでの時間(午前3時30分から約1時間)は自由に休憩時間が認められていた。したがって、ある運行ルートの配送業務が終了した後から運行ルート141番の荷積み時間までの時間が同日の休憩時間であるという限りにおいて、1日につき1時間以上の休憩時間の存在していたことを認める。

(イ) △△は被告配送ルートにおける製品の配送先の一つであるが、△△においては、荷下ろし作業をするためのバース（製品の荷下ろし作業を行う接車口）の順番待ちをしなければならない、その間は労働からの解放が保障されていたとはいえない。また、△△における荷下ろし作業に従事するまでの待機時間中は常にトラック内に滞留して荷台の温度の温度調整を行わねばならず、待機時間中においてもトラックから離れることができないという点において場所的拘束性が認められる。

以上によれば、△△における待機時間は労働基準法上の労働時間と評価されるものであって、休憩時間ではない。

#### ウ まとめ

以上によると、原告の出勤時刻、退勤時刻、拘束時間及び休憩時間は、それぞれ別紙労働時間・未払賃金集計表（原告主張前提）の始業欄、終業欄、拘束時間欄及び休憩時間欄記載のとおりであり、原告の実労働時間は、同表の実働時間欄記載のとおりとなる。

#### 【被告の主張】

ア 原告は、△△に到着後、同所出発までに2時間半から4時間の時間を要している。しかし、休憩を取らなければ、同所の所要時間は1時間あれば十分であり、1時間を超える時間は休憩時間となる。

イ 原告は、運行ルート141番における荷積み開始は午前4時30分であることから、運行ルートの業務終了から午前4時30分までは自由休憩であったことを認めている。その自由休憩時間をまとめたのが別紙1のとおりであり、その日数は合計32日である、休憩時間は86.25時間になる。

また、原告は、自らが作成したタコチャート（乙8）において、平成29年1月1日、同月2日、同月4日、同月8日、同月11日、同月14日、同月18日の合計7日、1日に2回の休憩時間を取っている旨の記載をしている。待機の場合は「待機」と記入されており、自分で「休憩」としている以上、明らかに休憩であるこの休憩時間は労働時間ではない。

#### (3) 争点(3)（割増賃金額）について

#### 【原告の主張】

ア 原告の時間外労働等により、別紙労働時間・未払賃金集計表（原告主張前提）のとおり割増賃金（元金）が発生している。

#### (ア) 時給単価

日々の日給額を1日の所定労働時間である8時間で除して、時給単価を算出した（労働基準法施行規則19条1項2号）。

なお、日々の日給額は給与計算書の記載に基づくものであるが、給与計算書が存在しない平成27年7月26日から同年8月25日までの期間の日々の日給額については、給与計算書が存在する期間のすべての労働日の日給額の平均値（1万1482円）を当該期間の1日の労働日の日給額とした。日々の日給額は、別紙労働時間・未払賃金集計表（原告主張前提）の基本給欄記載のとおりである。

(イ) 8時間外割増賃金

法定労働時間である1日8時間を超えた労働時間を8時間外労働とし、これに時給単価の125パーセントを乗じて8時間外割増賃金を算出した。

(ウ) 40時間外割増賃金

金曜日を起点とした週の労働時間の合計から8時間外労働を控除してもなお40時間を超える労働時間を40時間外労働とし、これに時給単価の25パーセントを乗じて40時間外割増賃金を算出した。

(エ) 深夜割増賃金

午後10時から午前5時までの勤務を深夜労働とし、これに時給単価の25パーセントを乗じて深夜割増賃金を算出した。

イ 原告は、平成29年10月20日に被告を退職しているため、同日までは各月の未払賃金に対する商事法定利率年6パーセントの割合の遅延損害金、同月の翌日から支払済みまで債権法6条所定の年14.6パーセントの割合の遅延損害金がそれぞれ発生し、また、原告は、被告から、平成29年8月31日に25万4523円、平成31年3月1日に200万円の各弁済を受けたことから、これを弁済期の早い順に遅延損害金、次いで元金に充当すると、別紙遅延損害金集計表(原告主張前提)のとおり、平成31年3月1日現在の元利金合計は859万8727円(うち元金850万5873円)となる。

【被告の主張】

争う。

(4) 争点(4)(付加金請求の可否)について

【原告の主張】

ア 原告が被告に対して未払賃金について代理人を通じて連絡すべきことを通知したにもかかわらず、被告は、原告が本件訴訟を提起した後である平成29年9月13日及び同年10月20日に原告に対して直接かつ執拗に訴えの取り下げを迫った。原告が被告に対して未払賃金請求を取り下げない意思を表示したところ、被告が原告に対して、それまで1日2本から3本であった運行ルートを1日1本から2本程度に減少させ、また、被告従業員であるBが原告に対して頬に4本の指を立てて、次に指を2本立ててその指を頸部付近で左右にスライドさせて「裁判終わったらどうなるか分かっているかな。」「いい。気を付けなよ、裁判終わったら」等と発言した。

このような原告の未払賃金請求を断念させるために被告が原告に対して行った報復措置や強迫行為を踏まえると、被告の行為は遵法意識が欠損した悪質極まりない態度と評価せざるを得ず、このような被告の態度に対しては付加金が課されるべきである。

イ 被告は、平成29年8月31日に25万4523円、平成31年3月1日に200万円を弁済しているが、前者は原告に対して何月分の未払賃金として支払うか等について説明することなく一方的に入金しているものであり、後者も被告は本件訴訟で再三にわたり弁済金を支払うだけの原資がないことを主張していたにもかかわらず、尋問が終了

して敗訴が濃厚となった後に遅延損害が増大することを防ぐ目的で一括払いを行っていることからすると、当該弁済をもって未払賃金額よりも低い付加金額を課すべき事情とはならない。

#### 【被告の主張】

争う。

### 第3 当裁判所の判断

1 争点(1) (本件労働契約の賃金体系が日給月給制か出来高払制その他の請負制か) について

(1) 使用者と労働者が労働契約を締結する際、合理的な労働条件が定められた就業規則が周知されていた場合、これと異なる労働条件の合意がない限り、就業規則に定められた労働条件が適用される (労働契約法7条)。

本件就業規則の賃金規程は就業規程の定める正規の従業員に適用するものとされているところ (52条)、原告は正規の従業員であると認められる (弁論の全趣旨)。そして、証拠 (甲1) によれば、本件就業規則の内容は合理的な労働条件を定めていると認めことができ、また、その労働条件はトラック運転手である原告にとっても合理的な内容であるといえる。そうすると、原告と被告が本件就業規則と異なる労働条件を合意したと認められない限り、本件就業規則に定められた労働条件が原告に適用され、本件就業規則に定められた労働条件が本件労働契約の内容となり、したがって、本件労働契約の賃金体系は本件就業規則の定める日給月給制になるというべきである。

そこで、本件労働契約を締結した際に、原告と被告が、本件就業規則に定められた賃金体系である日給月給制ではなく、出来高払制その他の請負制 (労働基準法施行規則19条1項6号) とする旨の合意があったかについて検討すると、被告も、ルート別単価により賃金額を決定する労使慣行があったと主張するのみで、本件労働契約を締結した際に、出来高払制その他の請負制の賃金体系により賃金額を決定する旨の合意があったとの主張はしておらず、本件証拠によっても、そのような合意の存在を認めることはできない。

(2) 被告は、本件就業規則は賃金体系を日給月給制と定めているが、被告においてはルート別単価により賃金額を決定する出来高払制その他の請負制の賃金体系が定着しているところ、本件就業規則では基本給について具体的な金額の定めはなく、被告の主張する上記賃金体系が就業規則の定める基準を下回ることはないものであるから、その賃金体系が就業規則と実態が異なっていたとしても、それは労使慣行として認められるべきである旨主張する。

しかしながら、出来高払その他の請負制の賃金体系は労働者が現に行った仕事の成果に従って賃金額が変動する賃金制度であるところ、証拠 (甲21, 乙1, 2, 10, 原告, 被告代表者) 及び弁論の全趣旨によれば、被告の主張するルート別単価は、ルートごとの標準的な収受運賃, 拘束時間, 走行距離, 作業内容等を勘案して決められたものであって、運転手の仕事の成果である現実の売上高や配送量あるいは運送時間によって増減するものでは

ないことが認められる。そうすると、被告の主張する上記賃金体系は、そもそも、出来高払その他の請負制の実質を備えていないというべきである。そして、出来高払制その他の請負制においては、使用者は、労働時間に応じ一定額の賃金の保障をしなければならないところ（労働基準法27条）、被告の主張する賃金体系においては、そのような保障はなされていないことから、これが出来高払制その他の請負制ではないことが窺われるというべきである。

また、仮に、被告の主張する賃金体系が出来高払その他の請負制と認めることができたとしても、就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とされる（労働契約法12条）、被告の主張する上記賃金体系は出来高払制その他の請負制であって、各日に担当する運送業務の総労働時間に対する賃金はルート別単価により決定された賃金によって支払い済みとされ、時間外割増賃金については基礎賃金の0.25倍の支払の有無が問題となる（労働基準法施行規則19条1項6号）のに対し、本件就業規則は日給月給制を定め、時間外割増賃金について基礎賃金の1.25倍の割増率が定められている（本件就業規則61条2項）のであるから、この点において、被告の主張する上記賃金体系は本件就業規則の定める労働基準に達しないというべきである。したがって、被告の主張する上記賃金体系が労使慣行として定着していたとしても、そのような賃金体系は、労働契約法12条により、その効力を認めることはできない。

したがって、被告の上記主張は採用できない。

(3) また、被告は、基本給は日給であろうが月給であろうが変化のない一定の金額であるところ、被告においては基本給を定めていないのであるから、基本給の定めがある日給月給制を前提とする残業代等の計算はできない旨主張する。

確かに、日給月給制においては、変化のない一定の基本給（日給）の定めがあるのが通常である。しかしながら、各日の日給が異なっているとしても、日ごとに賃金（日給）の額が決定され、その1か月ごとの合計額が月給として支払われているのであれば、このような賃金体系を日給月給制と評価することは十分に可能であるというべきところ、証拠（甲6、21、乙1ないし3、10、原告、被告代表者）及び弁論の全趣旨によれば、被告が賃金の決定に使用していたルート別単価は一定の金額であり、原告の従事すべき配送ルートが運行前の2日前に被告の運行管理者によって決定され、これにより原告の当該運行日における日給額が決定されていたこと及び被告は、このように運行管理者の決めた原告の日給の合計額を毎月の給与明細上、基本給として支給していたことが認められる。そうすると、被告の賃金体系を日給月給制と評価することは十分に可能であるというべきであるから、被告の上記主張は採用できない。

(4) 以上によれば、本件労働契約の賃金体系は日給月給制と認めるのが相当である。

## 2 争点(2) (原告の実労働時間) について

### (1) 拘束時間

原告の出勤時刻及び退勤時刻については、原告の主張するとおり、運転日報（甲2、乙

1, 6) 及び給与計算書(乙2, 3, 7)の記載から原告の出勤時刻及び退勤時刻を認定し、上記資料が存在しない期間については、上記資料が存在する期間の平均値を出勤時刻及び退勤時刻と認定するのが相当である。そうすると、原告の出勤時刻及び退勤時刻は、別紙労働時間・未払賃金集計表(裁判所認定)の始業欄及び就業欄記載のとおりであり、また、拘束時間は同表の拘束時間欄記載のとおりであると認められる。

## (2) 休憩時間

ア 原告の休憩時間については、証拠(甲21, 原告)及び弁論の全趣旨によれば、原告は、1回の就労につき1時間以上の休憩を取っていなかったと認めるのが相当である。

ただし、原告は、運行ルート141番における松戸第1工場の荷積み開始時刻が午前4時30分であることから、松戸第1工場の荷積み開始時刻である午前4時30分までは自由休憩であったことを自認しているところ、これを前提にすると、証拠(乙1)及び弁論の全趣旨により、原告は、別紙1記載の日(ただし、平成29年2月18日を除く)に、別紙1記載のとおり、1時間以上の休憩を取っていたことが認められる。

なお、被告は、平成29年2月18日についても、原告が1時間40分の休憩時間を取った旨主張しているが、証拠(乙1)及び弁論の全趣旨によれば、「〇〇」から松戸第1工場までの移動時間として40分を要することから、「〇〇」の出発時間の午前2時50分から松戸第1工場の到着時刻である午前4時30分までの1時間40分のすべてを休憩時間と認めることはできず、休憩時間は上記移動時間40分を除外した1時間と認めるのが相当であるから、被告の上記主張は採用できない。

イ 被告は、△△の所要時間は1時間もあれば十分であり、1時間を超える時間は休憩時間となる旨主張する。

しかし、証拠(甲16, 18ないし21, 原告)及び弁論の全趣旨によれば、△△において荷下ろし作業をするまでの待機時間については、原告は、空きバースが生じるまでの間、トラックを離れることができず、常に前方車両の動きに従ってトラックを移動させる必要があること及び△△はチルド食品の配送先であり、チルド食品の配送に際してはトラックの荷台の冷凍庫内の温度を5度以下に保たなければならないことから、トラックのエンジンを切ることができず、原告は、トラックを離れずに冷凍庫内の温度を調整する必要があったことが認められ、他にこの認定を左右する証拠はない。そうすると、△△における荷下ろし作業をするまでの待機時間については休憩時間ではなく、労働基準法上の労働時間と認めるのが相当である。

また、証拠(甲21, 原告)及び弁論の全趣旨によれば、原告は、△△での荷下ろし作業が終わった後、空きケースの回収作業を行っていたこと及び被告は、空きケース回収作業に対しても賃金を支払っていたことが認められ、これらの事実によれば、空きケース回収作業も労働基準法上の労働時間と認めるのが相当である。

以上のとおり、△△における原告の労働時間には、荷下ろし作業に従事した時間に加え、荷下ろし作業をするまでの待機時間及び空きケースの回収作業に従事した時間もあること

からすると、△△における原告の労働時間は、被告の主張する1時間程度では足りないとする原告の供述は十分に信用することができる。そうすると、被告の上記主張は採用することができない。

ウ また、被告は、タコチャート（乙8）の「休憩」の記載をもって、これが休憩時間であって労働時間ではない旨主張する。

しかし、この点について、原告は、被告の運行管理者から被告従業員に対して30分以上停車しているときには「休憩」とタコチャートに記載するよう指示していたことから、原告はその指示に基づいて「休憩」と記入したにすぎない旨主張しているところ、証拠（甲21、原告）及び弁論の全趣旨によれば、被告の従業員の労働時間が日常的に長時間の残業を伴うものであったと認められることからすると、原告の上記主張を不自然、不合理なものとして排斥することはできないというべきである。したがって、被告の上記主張は採用できない。

エ 以上によれば、原告の休憩時間は、別紙労働時間・未払賃金集計表（裁判所認定）の休憩時間欄記載のとおりであると認める。

### （3） まとめ

上記(1)及び(2)によれば、原告の実労働時間は、別紙労働時間・未払賃金集計表（裁判所認定）の実働時間欄記載のとおりであると認められる。

## 3 争点(3)（割増賃金額）について

(1) 証拠（乙2、3、5、7）及び弁論の全趣旨によれば、原告の日々の日給は、別紙労働時間・未払賃金集計表（裁判所認定）の日給欄記載のとおりであると認められ、（ただし、給与計算書が存在しない平成27年7月26日から同年8月25日までの期間の日々の日給額については、給与計算書が存在する期間のすべての労働日の日給額の平均値である1万1482円と認定した。）、日々の時給単価は同表の時給単価欄記載のとおりとなる。

上記2で認定した原告の出勤時刻、退勤時刻、拘束時間、休憩時間及び実働時間を前提として、上記認定にかかる日々の時給単価により原告の割増賃金等を計算すると、8時間外割増賃金、40時間割増賃金及び深夜割増賃金は、それぞれ、別紙労働時間・未払賃金集計表（裁判所認定）の8時間外割増欄、40時間外割増欄及び深夜割増欄記載のとおりであり、割増賃金の合計額は同表の未払賃金合計欄記載のとおりであると認められる。

(2) 原告は平成29年10月20日付けで被告を退社していることから、同日までは割増賃金額に対して各支給日の翌日から商事法定利率年6分の割合による遅延損害金、同日の翌日からは貸確法6条所定の年14.6パーセントの割合による遅延損害金が発生するところ、被告は、原告に対して、平成29年8月31日に25万4523円、平成31年3月1日に200万円の弁済をしているので、これを同日時点の未払賃金に対する遅延損害金に充当すると、別紙遅延損害金集計表（裁判所認定）のとおり、平成31年3月1日現在で元金と遅延損害金の合計は851万7409円（うち元金は843万9954円）と

なる。

#### 4 争点(4) (付加金請求の可否) について

労働基準法114条所定の付加金は、使用者に同法違反行為に対する制裁を科すことにより、将来にわたって違法行為を抑止するとともに、労働者の権利の保護を図る趣旨で設けられたものであり、付加金について裁判所が支払を命じることができる旨が規定されていることからすると、使用者による同法違反の程度や態様、労働者が受けた不利益の性質や内容、前記違反に至る経緯やその後の使用者の対応等の諸事情を考慮して、支払の要否及び金額を検討するのが相当である。

これを本件についてみると、被告が労働基準法37条を遵守しなかった結果、未払割増賃金額が約850万円にも上っていること及び証拠(甲7ないし11, 原告)によれば、被告の従業員が原告に対して執拗に本件訴訟の取り下げを求めるなど、不適切と評価すべき行動を取っていることが認められることを踏まえると、被告に対しては付加金の支払を命ずることも考えられるところであるが、一方で、被告としては被告の賃金体系は出来高払制であり、出来高払いによる賃金に割増賃金が含まれると認識していたという主張しているところ、原告を含む被告の運転手には定額の日給や月給の定めがなかったことからすると、被告の賃金体系が出来高払制であるとする被告の主張にも理解できるものがあること及び被告が出来高払制の賃金体系であることを前提に200万円の弁済をしていることなどの諸事情を考慮すると、被告による割増賃金の不払は悪質とまではいえないというべきである。したがって、被告に付加金の支払いを命ずるのは相当でないと考える。

#### 第4 結論

よって、原告の未払割増賃金の請求は主文1記載の限度で理由があるから認容し、その余の未払割増賃金の請求及び付加金請求はいずれも理由がないから棄却することとして、主文のとおり判決する。

千葉地方裁判所松戸支部民事部

(裁判官 飯淵健司)

\*\*\*\*\*