



平成30年5月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成26年(ワ)第10150号 貸金請求事件

(口頭弁論の終結の日 平成30年2月5日)

判 決

5

[Redacted]

原 告

[Redacted]

[Redacted]

原 告

[Redacted]

[Redacted]

10

原 告

[Redacted]

[Redacted]

原 告

[Redacted]

原告ら訴訟代理人弁護士

杉 島 幸 生

同

中 筋 利 朗

15

兵庫県宝塚市大原野字南大中8番地の1

被 告

阪急田園バス株式会社

同代表者代表取締役

武 田 浩 彦

同訴訟代理人弁護士

畑 守 人

同

小 西 華 子

20

同

久 保 田 興 治

主 文

1 被告は、原告 [Redacted] に対し、別表1の①「認容額」欄記載の金員（合計1万2795円）及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

25

2 被告は、原告 [Redacted] に対し、別表1の②「認容額」欄記載の金員（合計8150円）及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支

払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

3 被告は、原告[ ]に対し、別表1の③「認容額」欄記載の金員（合計8万7701円）及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

5 4 被告は、原告[ ]に対し、別表1の④「認容額」欄記載の金員（合計4万0576円）及びこれらに対する同別表の各「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

5 原告らのその余の請求をいずれも棄却する。

6 訴訟費用は、これを50分し、その2を被告の負担とし、その余を原告らの負担とする。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求

被告は、原告らに対し、それぞれ別紙1の各原告欄記載の金員及びこれらに対する別紙1の各原告らに係る各支払日欄記載の日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。

### 第2 本件事案の概要等

#### 1 本件事案の概要

(1) 原告らは、いずれも路線バスの運行業務を行っている被告の従業員であり、被告において、乗務員として路線バスの運行業務に従事している者である。

20 (2) 本件は、原告らが被告に対し、平成24年4月1日から平成28年3月31日までの間（以下、この期間を「本件期間」という。）の就労に係る未払いの割増賃金及びこれらに対する各支払日の翌日から支払済みまで商事法定利率年6分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

なお、本判決の時刻の表記は、全て24時間制で行うこととする。

25 2 前提事実（当事者間に争いがないか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により認められる事実）



(1) 当事者等

ア 被告は、一般乗合旅客自動車運送事業を目的とする会社であり、京阪神において路線バスを運行している。

イ 原告らは、本件期間において、被告との間で労働契約を締結し、被告において路線バスの乗務員として就労している者である。

(2) 本件期間中における被告の就業規則等の定め

ア 就業規則

本件に関連する就業規則の定めは、以下のとおりである。

なお、被告の就業規則は、本件期間中に改正されているが、以下の部分については、少なくとも本件期間中は、変更されていない（乙1の①ないし③）。

(勤務時間)

第10条 社員の勤務時間は、原則として拘束9時間、実働8時間、休憩1時間を基準とし、所定労働時間は、1か月を平均して1週実働40時間を基準とした変形実働時間制によるものとし、その起算日は毎月1日とする。

但し、賃金計算は実働時間制によるものとする。

尚、前項に拘らず、業務上必要ある場合は、乗務系統勤務、一昼夜交替勤務又は監視断続勤務等につかせることがある。

(勤務の種類)

第11条 前条による社員の勤務は別表の通りとし、各人の勤務表により示す。

(実働時間)

第14条 所定拘束時間から休憩時間を除いた時間を実働時間とする。

実働時間とは、実際に業務を行う時間及び業務を行うに当り必要とする準備時間並びに最小限度の手待時間をいう。



(時間外勤務時間)

第15条 第10条勤務時間を超えて労働した場合、その時間は時間外勤務とする。

但し、遅刻、早退時分については実働時間と相殺する。

5 (休日及び振替休日)

第22条 社員の年間の休日は、年間104日間及び特別加算休暇4日間とする。但し、特別加算休暇については、割増賃金の算定基礎に算入しない。なお、付与については毎月9日間を付与し、それには、1週に1日の法定休日を含むものとする。また、会社は業務の都合によりその必要の限度において休日を振り替えることができる。この場合予め当該社員に通知し、他の日を指定し振り替える。

イ 賃金規則

15 本件に関連する賃金規則の定めは、以下のとおりである。また、本件期間中に賃金規則の改訂があるが、下記に引用した部分については、時間外勤務手当等の計算方法について、後記(4)エ(イ)のとおり変更があったほか、変更されている点はない(乙2の①ないし③)。

(計算期間)

第3条 賃金の計算期間は前月1日から前月末日までについて計算する。

20 (支払期日、方法)

第5条 賃金は当月25日に本人名義の銀行口座にその金額を振り込む。

但し、支給日が銀行の休日に該当するときは、その前日に振り込むものとする。

2. 臨時に支給する賃金については、その都度決定する。

25 (時間給の計算)

第23条 基準賃金の各項目について賃金を算出するときは、それぞれ1

74分の1をもって時間当たり賃金とする。

(基準外手当)

第24条 所定時間外の勤務、深夜勤務及びその他特殊勤務に対する手当は、別表7（注. 別表7は省略するが、後記(4)エ(イ)のとおり定めがある。）によって支給する。

2. 割増賃金の基礎となる賃金は基本給、精皆勤手当、無事故手当、指導運転士手当、役職手当とする。

(3) 被告における勤務形態

ア 被告における乗務員の勤務時間は、ダイヤに応じて設定されているため、勤務時間等は、日々、乗務員ごとに異なっている。

イ 被告においては、いくつかの運行を組み合わせたものを一つの勤務とし、このような勤務ごとに「系統番号」と呼ばれる番号を付しているところ、出庫時刻や入庫時刻、運行内容等は、系統番号ごとに定められているほか、始業時刻と終業時刻も最初の出庫時刻又は最後の入庫時刻を基準に決められている（なお、原告らについては、始業時刻は最初の出庫時刻の15分ないし20分前、終業時刻は最後の帰庫時刻の10分後と決められていた。）。

ウ 被告においては、始業時刻から終業時刻までの間の時間帯を、以下のとおり、「実働」、「休憩」、「休憩2」に区分している。

(ア) 「実働」

基本的には、出庫から帰庫までの時間帯と最初の出庫前の15ないし20分間と最後の帰庫後の10分間である。

(イ) 「休憩」及び「休憩2」

基本的には、帰庫から次の出庫までの時間帯であり、それぞれの時間数は、系統番号ごとにあらかじめ定められている。

エ 被告においては、出庫後、運行が終わるたびに帰庫するのではなく、一

つの運行終了後に折り返し運行をするなど、いくつかの運行を終えてから  
帰庫することとなっており、系統番号によって異なるものの、始業から終  
業までの間にこのように一時的に帰庫することが、2、3回含まれること  
が多かった。

5 オ なお、被告においては、系統番号によって、長時間ではない2つの勤務  
が組み合わせられている場合があり、このような場合は、2勤務について同  
じ系統番号を付けるが、末尾に異なるアルファベットを付けて区別をして  
いる（例えば、4A、4Bなど）。そして、このような場合は、最初の勤  
務の退勤から次の勤務の出勤までの間に長時間の中休が入るということ  
10 が多かった（被告では、このような勤務形態を「中休勤務」又は「T勤務」  
と称しており、以下では、「中休勤務」という。）。

カ 被告においては、全ての系統番号にバス運行が割り当てられているわけ  
ではなく、公休日が割り当てられている系統番号や「予備勤務」と呼ばれ  
る待機勤務（乗務員の急病や事故等の突発的な事態に対応するため、営業  
15 所等で待機している勤務。）、「歯車勤務」と呼ばれる勤務（休みを取っ  
た他の乗務員の系統番号が割り当てられる日であり、具体的な系統番号の  
割当ては乗務日のある程度前に指定されることとなっている。）が割り当  
てられている系統番号がある。

また、営業所によって若干の差異はあるものの、乗務のない勤務や公休  
20 日について、系統番号を振らずに欠番としていたり、予備勤務のみ600  
番台の系統番号を振っている場合もあった。

なお、バスのダイヤは、平日か日曜・祝祭日か等で異なっており、被告  
においても、各系統番号において定められた出庫時刻や帰庫時刻、運行す  
るダイヤ等は平日用や日祝日用等があるが、系統番号に係る上記運用は、  
25 平日か日祝日か等で異なるものではなく、例えば、系統番号5番の勤務日  
が日祝日だった場合は、日祝日用の系統番号5番の勤務を行うこととされ

ている。

キ 被告においては、前月末までに翌月の勤務表が作成され、乗務員に周知されている。勤務表は、各日ごとに乗務員が担当する系統番号や公休日が記載されているが、歯車勤務の場合は、前月末までに乗務する系統が決ま

5 っていないことがあったほか、その他の乗務でも、勤務表で定められている内容について、変更を求められることもあった。

また、被告においては、1か月の公休日は9日間とされ、実際の運用においては、公休日を法定休日である週休と法定外休日である加休に区別されている。ただし、公休日とされている日でも、乗務が割り当てられてい

10 る場合があり、その場合は、休日勤務と扱われ、休日勤務手当の支払対象となる。

ク なお、以下においては、時間外や休日、深夜の勤務について支払われる賃金について、労働基準法（以下「労基法」という。）37条に基づいて支払うべき割増賃金を指す場合は、「時間外割増賃金」や「休日割増賃金」

15 「深夜割増賃金」の言葉を用い、被告が賃金規則に基づいて算定して支払っている時間外勤務手当等を指す場合は、被告の賃金規則上の呼称である、「時間外勤務手当」や「休日勤務手当」、「深夜勤務手当」の用語を用い、前三者を「割増賃金」と、後三者を「時間外勤務手当等」とそれぞれ総称することとする。

20 (4) 被告における賃金制度（乙2の①ないし③，乙3，弁論の全趣旨）

ア 被告の賃金算定期間は、毎月1日から月末日であり、支払日は翌月25日である。

イ 被告における賃金は、基準賃金と基準外賃金、臨時に支払われる賃金からなっている。このうち、基準賃金は、基本給、家族給により構成され、

25 月額により定めるものとされている。

ウ 被告は、乗務員に対し、その日に乗務する系統番号が以下の条件を満た

す場合には、それに応じた手当を追加して支払っている。これらの手当は、被告の賃金規則では定めのないものであったが、被告は、別途各種手当一覧と題する書面を作成しており、この中でこれらの手当について定めている。

5           なお、下記の各手当のうち、(イ)及び(ウ)の手当の双方の要件を満たす場合は、それぞれのアルファベットを取って「DYY手当」（「D手当」と「YY手当」の重複）等の名称で支払われる場合がある。

(ア) 中休勤務手当

10           被告では、中休勤務に従事した場合には、中休勤務手当（「T手当」と称しているものもあるが、以下では、「中休手当」という。）として、1回につき3000円が支払われる。

(イ) 夜勤勤務手当（Y手当及びYY手当）

15           被告では、23時から5時までの間に出勤する系統を勤務した場合は夜勤勤務と称して、Y手当700円が支払われ、退勤が24時を超える場合はダブル夜勤勤務と称して、YY手当1400円が支払われる。

          なお、Y手当とYY手当が重複して支払われることはない。

(ウ) 追加勤務手当（P手当及びD手当）

20           被告では、拘束時間が12時間以上、14時間未満の系統をプラス系統と称し、P手当500円が支払われ、拘束時間が14時間以上の系統をダブル系統と称し、D手当500円が支給される。なお、P手当とD手当が重複して支払われることはない。

エ 被告の賃金制度のうち、時間外勤務手当等に関する制度の骨子は、おおむね以下のとおりである。

(ア) 被告の就業規則及び賃金規則（以下、両者を併せて「就業規則等」と

25           いう。）には、実働時間に関する規定と休憩時間に関する規定はあるが、

          「休憩2」と称する時間帯についての規定はない。



もつとも、被告においては、「実働」と「休憩2」を賃金の支払対象として扱い、勤務日（加休日と週休日以外の勤務日を指す。以下同じ。）については、「実働」と「休憩2」の合計時間数が月の勤務日数（月の総日数から公休日9日間を控除した日数を指す。以下同じ。）に8時間

5 乗じた時間数を超える時間数を時間外勤務手当の対象とし、この時間数について被告が就業規則等で定めたところにより計算した時間単価による時間外勤務手当を支払っている。

なお、勤務日の中には、「実働」と「休憩2」の合計時間が1日8時間を下回る日と上回る日があることや、一週間に6日の勤務がある週があることなどから、被告が時間外勤務手当の支払対象としている時間数は、「実働」と「休憩2」の合計時間のうち、法定労働時間を超える時間数と一致するものではない。もつとも、被告は、有効な月単位変形労働時間制が適用されているとの前提に立って、月の勤務日数に8時間を

10 乗じた時間数を超えない部分については、時間外勤務手当の支払義務はないものと扱っている。

また、被告は、乗務員に対し、加休日と週休日の勤務について、「実働」と「休憩2」の時間帯に対して、就業規則等に基づき算定した休日勤務手当を支払っている。ただし、被告の就業規則等では、加休日と週休日の休日勤務手当の時間単価が異なっており、加休日の休日勤務手当の時間単価は、時間外勤務手当の時間単価と同一である。

15

20

その他、被告では、「実働」と「休憩2」の時間帯のうち、深夜（労基法37条の深夜割増賃金の支払対象となる時間帯を指す。以下同じ。）については、全ての時間数について深夜勤務手当を支払っている。

(イ) 被告が賃金規則で定めている時間外勤務手当等の時間単価は、以下のとおりである。なお、以下にいう「基本額」とは、基本給、精皆勤手当、無事故手当、指導運転士手当及び役職手当の合計額を指す（被告賃金規

25

則 24 条及び別表 7 のとおり)。

a 加休勤務の休日勤務手当及び時間外勤務手当

平成 26 年 9 月末日までは、基本額  $\times 1 / 174 \times 1.25$

平成 26 年 10 月 1 日以降は、基本額  $\times 7.196 / 1000$

5 なお、前者は、年間休日数を 104 日とした数値とおおむね整合し、  
後者は、年間休日数を 104 日としたうえで、割増率を 1.252 と  
した数値とおおむね整合する。

b 週休日の休日勤務手当

平成 26 年 9 月末日までは、基本額  $\times 1 / 174 \times 1.35$

10 平成 26 年 10 月 1 日以降は、基本額  $\times 7.771 / 1000$

なお、前者は、年間休日数を 104 日とした数値とおおむね整合し、  
後者は、年間休日数を 104 日としたうえで、割増率を 1.252 と  
した数値とおおむね整合する。

c 深夜勤務手当

15 平成 26 年 9 月末日までは、基本額  $\times 1 / 174 \times 0.25$

平成 26 年 10 月 1 日以降は、基本額  $\times 1.449 / 1000$

なお、前者は、年間休日数を 104 日とした数値とおおむね整合し、  
後者は、年間休日数を 104 日としたうえで、割増率を 0.252 と  
した数値とおおむね整合する。

20 (5) 本件期間中における原告らの業務内容及び被告がした原告らに係る割増賃  
金の算定

本件期間における原告らの勤務日・公休日の別、乗務した系統番号、勤務  
の種別、及び被告がした原告らに係る割増賃金に関する算定については、別  
紙 3 のとおりであって、その概要は、以下のとおりである。

25 ア 別紙 3 のうち、上段の「ダイヤ」欄は、当該日のダイヤを、「休」欄は、  
週休、加休、年休の別を（空白は勤務日）、「系統」欄は、その日に乗務

した系統番号を示している。なお、系統欄は3列あるが、基本的には、左の2欄にはあらかじめ勤務表で定められていた系統番号が、右端の欄には追加された系統番号がそれぞれ記入されている。

5 イ 「出勤時刻」と「退勤時刻」の各欄（それぞれ3列ずつ）は、系統番号の3欄に対応して、それぞれにつき定められている始業時刻及び終業時刻である。

10 ウ 「拘束時間」、「休憩時間」、「休憩2時間」、「実働時間」の各欄は、あらかじめ勤務表で定められていた系統番号の拘束時間、休憩時間、休憩2時間、実働時間の各時間数である。「確定」及び「確定の休憩2」の各欄は、追加された系統番号で定められている実働時間（確定欄に記入）と休憩2時間（確定の休憩2時間欄に記入）である。

エ 「補償時分」欄は、統一した取扱いがあるわけではないが、各営業所において何らかの事情に基づき、労働時間と扱った時間数、「延着時間」欄は、バスが延着した場合の時間数である。

15 オ 「深夜」欄は、深夜の時間数を指す。

カ 別紙3の時間外勤務手当等の算定は、以下のとおりである。

20 被告は、労働時間を①勤務日の乗務であらかじめ勤務表で定められていた勤務、②勤務日の乗務だが、追加された乗務系統などあらかじめ勤務表で定められていなかった勤務、③週休日の勤務、④加休日の勤務、⑤延着時間、⑥補償時分、⑦深夜の勤務に区別し、それぞれについて時間数を積算して、賃金計算をしている。

(ア) ①については、月の実働時間と「休憩2」の時間を合計し、その時間数が勤務日数に8時間を乗じた時間数を超える部分を下部に積算している。

25 (イ) ②ないし⑥については、②の実働部分と⑤は普通時間外（確定）として、②の休憩2部分と⑥は普通時間外（休2確）として、③の実働部分

は週休勤務として、③の休憩2部分は週休（休憩2）として、④の実働部分は加休労働時間として、④の休憩2部分は加休（休憩2）として、それぞれ下部に積算している。

(ウ) その上で、これらと深夜時間（⑦）のそれぞれについて、被告が定めている時間外勤務手当等の時間単価を乗じて算定している。

### 第3 本件の争点

1 本件における原告らに係る休憩時間（争点1）

2 本件における被告の1か月単位の変形労働時間制（労基法32条の2。以下「本件変形労働時間制」という。）の有効性（争点2）

3 割増賃金の計算方法

(1) 月平均所定時間の算定の前提となる年間休日数は何日か（争点3）

(2) 中休手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当は、割増賃金算定の基礎となる賃金に含まれるか（争点4）

(3) 被告は、原告らに対し、法定労働時間以外の労働全てについて、基礎となる賃金の1.25倍の賃金の支払義務を負うか（争点5）

(4) 本件における原告らに係る割増賃金の額（争点6）

### 第4 争点に関する当事者の主張

1 争点1（本件における原告らに係る休憩時間）について

（原告らの主張）

(1) 乗務員は、運行しているバスの入庫の10分後から次の出庫の15分前までの時間もハニカカード（電磁乗車券）の携帯を義務付けられていたほか、中間点呼もあり、被告の指揮命令から完全に解放されていたとはいえない。したがって、同時間は休憩時間ではない。

(2) ただし、就業規則で1時間の休憩があることとされていること、入庫から出庫の間に食事等の時間を取っていることを踏まえ、原告らは、勤務時間が6時間以上の勤務日において、うち1時間を休憩とすることについては争わ

ない。

(被告の主張)

5 (1) 被告においては、運行しているバスの入庫の10分後から次の出庫の15分前までの時間を休憩としている。当該時間帯は、乗務員は労働から完全に解放されており、呼出を受けることもないことから休憩時間というべきである。

10 (2) なお、乗務員が販売するためのハニカカード（電磁乗車券）については回収しておらず、休憩中も携帯して構わないこととなっているが、携帯を義務付けているものではなく、外出する際は個人ロッカーに入れて保管しておけば足りる。

2 争点2（本件変形労働時間制の有効性）について

(被告の主張)

15 (1) 被告では、1週間当たりの平均労働時間が40時間を超えない範囲で、各日（各系統番号）の所定労働時間を定めている。また、週40時間を超える労働が発生することについて、三六協定を締結しており、平均して週40時間を超える部分については、別途時間外賃金を支払っている。

週40時間を超えない範囲のみを変形労働時間制の対象とすることは、変形労働時間制の運用としても何ら問題ない。

20 (2) 被告では、歯車勤務（予備勤務）の日はあらかじめ指定されている上、公共交通機関における労働時間の特例（労働基準法施行規則26条）の趣旨に照らせば、歯車勤務の日について変形期間開始前に勤務時間が特定されていなくても、これをもって変形労働時間制の要件を欠くとはいえない。

(原告らの主張)

25 (1) 変形労働時間制は、変形期間中の労働時間を平均して週40時間を超えないことを前提として、労働時間を弾力的に配分するものであるから、あらかじめ週40時間を超える労働時間を設定している場合には、変形労働時間制

は適用されない。

また、各労働日について、何時から何時までの時間が変形労働時間制の対象となる週40時間の範囲か否かについても特定されていないから、本件では変形労働時間制は適用されない。

5 (2) 変形労働時間制が適用されるためには、変形期間開始前に勤務時間が特定されていることが必要であるところ、歯車勤務について勤務内容が特定されるのは、変形期間開始後である。したがって、原告らに係る勤務について、変形労働時間制の要件を満たしているとはいえない。

10 3 争点3 (月平均所定労働時間の算定の前提となる年間休日数は何日か) について

(原告らの主張)

被告における休日は、年間休日104日と特別加算休暇4日の合計108日であり、通常の労働時間の賃金の算定においても、年間休日数を108日として計算すべきである。

15 (被告の主張)

被告の就業規則では、通常の労働時間の賃金の算定のための月平均所定労働時間の計算においては、年間休日104日を休日として算定する旨を定めている。したがって、同算定においては、年間休日数を104日として計算すべきである。

20 4 争点4 (中休手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当は、割増賃金算定の基礎となる賃金に含まれるか) について

(原告らの主張)

25 中休手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当は、いずれも特定の労働時間や労働日に対応する賃金ではなく、除外賃金にもあたらないから、通常の労働時間の賃金にあたる。したがって、上記各手当については、割増賃金算定の基礎とすべきである。

(被告の主張)

被告の賃金規則では、中休手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当を割増賃金の算定の基礎となる賃金には含めていない上、これら各手当は、その性質からして、通常の労働時間又は労働日の賃金には該当しないというべきである。したがって、これら手当については、割増賃金算定の基礎となる賃金にはあたらない。

5 争点5 (被告は、原告らに対し、法定労働時間以外の労働全てについて、基礎となる賃金の1.25倍の賃金の支払義務を負うか) について

(原告らの主張)

10 変形労働時間制が適用されない以上、被告は原告らに対し、法定労働時間を超える労働全てについて、通常の労働時間の賃金の1.25倍の割増賃金の支払義務があるというべきである。

(被告の主張)

15 仮に、変形労働時間制が適用される要件が欠いているとしても、被告が原告らに対して支給する賃金に係る基本給は、週40時間の労務の提供を前提として定められたものであるから、週40時間を前提とする労務の提供の対価部分については支払済みである。

20 したがって、平均して週40時間に相当する部分までは、通常の労働時間の賃金相当額は支払済みであるから、仮にこの部分について割増賃金を支払う義務があるとしても、その額は、通常の労働時間の賃金の0.25倍にとどまるというべきである。

6 争点6 (本件における原告らに係る割増賃金の額) について

(原告らの主張)

25 争点1ないし5で原告らが主張しているところを踏まえ、本件の割増賃金の額を算定すると、別紙2のとおりである。原告らは、被告に対し、このうち、別紙1に記載した範囲についての未払割増賃金を請求する。



(被告の主張)

争点1ないし5の各被告主張欄を踏まえると、原告らに発生する割増賃金を時間外勤務手当等の名称で別紙3のとおり支払っている。したがって、被告が原告らに対して負う未払割増賃金債務は存在しない。

5 第5 争点に対する当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実並びに後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 被告における勤務表によるシフト決定の実情等

10 ア 被告は、就業規則において、1か月を平均して1週実働週40時間を基準とする変形労働時間制を採用する旨定めている（前記前提事実(2)ア）。

イ 被告は、各乗務員に対し、前月末までに作成する勤務表によって、各乗務員の各日における具体的な勤務の内容を表示していた。

15 同勤務表は、翌月分について、各乗務員が各日に担当する運行系統を示しているものである。翌月のおおむねの勤務は、同勤務表で把握することができたものの、歯車勤務については、割り当てられる勤務が前月末までには明らかになっておらず、遅くとも当該勤務日の4日前までに示されるという運用になっていた。

20 ウ もっとも、被告が作成する勤務表に基づけば、乗務員の実働時間は、月によって異なるものの、おおむね月に200時間前後となり、週40時間という変形労働時間制の時間数を超えていた。

(以上につき、乙4ないし7〔枝番号を含む。〕、17、証人角、弁論の全趣旨)

(2) 被告における休日の扱い

25 ア 被告は、本件当時、就業規則において、社員の年間の休日は年間104日及び特別加算休暇4日の合計108日としていたが、実際の運用では、



法定休日である週休日と法定外休日である加休日に区別し、週休日が週に1日は存在するようにしていた。

イ なお、被告では、もともとは休日を年間108日としていたが、割増賃金の計算においては、月平均所定労働時間を174時間とする計算をしており、同時間数から算出される年間休日数は104日ということになる。このため、原告らが所属する労働組合がこの点を指摘したところ、被告は、休日のうち4日間を特別加算休暇としたが、108日のうちのどの日が特別加算休暇になるのかという点については、特に定めていなかった。

(以上につき、甲3、乙1〔枝番号を含む。〕、17、証人角、原告漆畑)

(3) 被告の乗務員に係る個々の勤務の具体的な内容

ア 被告の乗務員は、あらかじめ定められた系統番号に基づいて業務を行っており、始業時刻は出庫時刻を基準として、終業時刻は帰庫時刻を基準としてそれぞれ定められていた。

この点を原告らについてみると、午前中に出発する乗務系統の場合の始業時刻は出庫時刻の20分前、退勤時刻は帰庫時刻の10分後であり、午後に出発する乗務系統の場合の始業時刻は出庫時刻の15分前、退勤時刻は帰庫時刻の10分後とされていた。

ただし、被告では、もともと他の乗務員も始業時刻及び終業時刻について原告らと同じ扱いとされていたが、平成22年の労使間合意により、これらの時間が5分間ずつ短縮された。もともと、原告らについては、この時に原告らが上記合意に同意しなかったことから、出庫前の時間及び帰庫後の時間が他の乗務員よりも5分ずつ長いままで維持されている。

なお、上記の始業時刻と終業時刻については、タイムカード等による時間管理がされておらず、また、出勤が上記始業時刻に間に合わなかった場合や退勤が上記終業時刻よりも前であった場合であっても、直ちに遅刻や早退として扱われるということもなく、上記各時刻は、飽くまでも出庫前

の一定時間と帰庫後の一定時間について、現実の出退勤時刻やそれに要した時間数に関係なく、準備や報告等の付帯業務に要する時間として、賃金算定時間に含めるという趣旨のものであった。

5 イ(ア) 被告の乗務員は、運行がある日は、出勤した後に被告からハニカカードを預かり、点呼を受け、乗務をするバスに移動していた。なお、被告では、点呼の時間等を個別に指示するというようなことはなく、各乗務員が出庫時刻に間に合うように点呼を受けていた。

10 (イ) 被告では、出庫後は、運行が終わるたびに帰庫するのではなく、運行終了後に折り返し運行をするなど、いくつかの運行を終えてから帰庫することとなっていたが、出庫から帰庫までの間における運行と運行の間の時間は、実働時間に含まれており、賃金算定の対象となっていた。

15 他方、被告は、乗務員が途中で帰庫した場合、帰庫した時刻から次の出庫までの時間を「休憩」又は「休憩2」に振り分け、実働時間とはしていなかった（被告は、入庫の10分後から次の出庫の15分前までの時間を休憩としている旨主張するが、本件全証拠を精査しても、同主張を認めるに足りる的確な証拠は認められない。）。

20 (ウ) 被告の乗務員は、帰庫後、バスを停車させた後、同バスの車内を後部まで巡回し、また、車外に出て、同バスの外観に傷等の異常がないか否かを確認してから事務所に戻り、帰庫の報告をしていた。

25 (エ) 被告の乗務員は、帰庫後、次の出庫時には異なるバスに乗務する場合があるところ、この場合には、同バスにおけるICカードのセットや椅子の調整等に若干の時間を要した。

30 (オ) 被告の乗務員は、日によって、給油作業や洗車作業を要する場合があり、これらの場合には、同各作業に短時間従事するということがあった。もつとも、洗車作業は乗務員の判断で行っており、被告が乗務員に対し、特に洗車を義務付けていたということはない。また、洗車作業自体

は、バスを洗車機に通すだけであって、乗務員がバスを手洗いするというものではなかった。

(以上につき、甲3、乙17、証人 ■ 原告 ■)

(4) 「休憩」及び「休憩2」時間の実情

5 ア 被告の乗務員は、帰庫から次の出庫までの間における時間において、食事をしたり、タバコを吸ったり、トイレに行くなど自由な時間を過ごし、その間に何らかの業務を指示されることもなかったし、特定の場所に待機することを指示されているようなこともなかった。

10 なお、被告の乗務員は、上記のとおり、出勤後に被告からハニカカードを預かっていたところ、帰庫から次の出庫までの間における時間もハニカカードを被告に返還することなく預かったままの状態であった。もともと、被告の乗務員が常時ハニカカードを携帯しておく必要はなく、帽子入れやロッカー等に入れておくことも可能であった。

15 イ また、被告では、帰庫時刻から次の出庫時刻までの間の時間を「休憩」と「休憩2」に分けているところ、いずれの時間にあたるかによって、乗務員の同時間における過ごし方等に違いがあるというのではなく、この時間帯のうち、どの部分が「休憩」に該当し、どの部分が「休憩2」に該当するかという点について、明確な区別はなかった。

(以上につき、甲3、乙17、証人 ■ 原告 ■)

20 2 争点1 (本件における原告らに係る休憩時間) について

(1) 上記認定事実によれば、被告の乗務員は、帰庫から次の出庫までの間における時間について、車内の確認等の運行に関する若干の付加業務をすることを除き、食事をしたり、タバコを吸ったり、トイレに行くなど自由な時間を過ごし、何らの場所的拘束も受けていないと認められ、これら乗務員の状況からすると、当該時間帯は、労働から完全に解放された時間であることは明らかであり、労働時間ではなく、休憩時間の性質を有するものと認めるのが相

25

当である。

(2) ところで、上記認定事実(4)のとおり、被告においては、帰庫から出庫までの間における時間を「休憩」と「休憩2」に区分しており、上記した車内の確認等の運行に関する付加業務や給油、洗車等の時間等を労働時間として考慮していない。しかしながら、原告らによる上記付加業務等に要した時間に関する個別具体的な主張立証は認められないこと、仮に、その点を措くとしても、同付加業務等の内容からしても、同付加業務等が長時間に及んでいたとまでは認められず、また、同付加業務等に若干の時間を要していたとしても、上記認定事実(3)アのとおり、原告らについては、出庫前の時間と帰庫後の時間について、他の従業員よりもそれぞれ5分ずつ長く労働時間と扱われていることからすると、少なくとも同取扱いの中で上記付加業務に対応する賃金が支払われていると評価することができる。

(3) 以上説示した点からすると、被告が「休憩」及び「休憩2」と扱っている時間は、本来的には休憩時間に該当すると認めるのが相当である。

### 3 争点2 (本件変形労働時間制の有効性) について

(1) 上記認定事実のとおり、①被告は、1か月単位の変形労働時間制を採用し、変形期間を平均して週40時間と定めていること、他方において実際の労働時間は変形期間を平均して週40時間を超えていること、②被告は、同時間のうち、勤務日数に8時間を乗じた時間数は変形労働時間制が適用されるから割増賃金を支払う必要はないとし、残りについては別に時間外勤務手当等を支払っていること、③被告は、変形労働時間制の対象となる変形期間を平均して週40時間までの部分が勤務表の中のどの部分かについて、具体的な特定をしていなかった上、被告が時間外勤務手当等の支払対象としている部分は、勤務日数に8時間を乗じた時間数を超過する部分であって、変形期間を平均して週40時間を超える部分と一致するものではなく、この点において、変形労働時間制と統一した運用がされているとまでは言い難いものであ

ったこと、④被告は、変形期間開始前に勤務表を作成しているものの、同表記載の勤務に関しては、個別に変更がある場合もあるほか、変形期間開始前に勤務内容が特定されていない歯車勤務があること、以上の点が認められる。

5 (2) 以上の点に鑑みれば、本件変形労働時間制は、変形期間を平均して週に40時間以内の労働時間とすることを前提としている変形労働時間制の要件（労基法32条の2）を満たさず、無効といわざるを得ない。したがって、この点に関する被告の主張は採用できず、本件における原告らの割増賃金の算定に係る労働時間の認定判断に当たって、変形労働時間制は適用されない  
10 ということになる。

4 争点3（月平均所定労働時間の算定の前提となる年間休日数は何日か）について

(1) 上記認定事実(2)のとおり、①被告においては、年間108日が公休日とされているものの、②被告は、このうち104日を休日とし、4日を特別加算  
15 休暇としていること、③上記108日の公休日のうち、休日と特別加算休暇は明確に区別されていないこと、④もともと被告の就業規則によれば、休日を108日としていたものの、原告らが所属する労働組合が、被告に対し、割増賃金の算定の基礎となる月平均所定労働時間と齟齬があることを指摘したところ、104日を休日とし、4日を特別加算休暇と改めたこと、以上  
20 の点が認められる。

(2) ところで、労務を提供しないで足りるとされている日が、本来的に労務の提供義務を負わない「休日」にあたるか、労務の提供義務があることを前提としつつも、個別に労務の提供を免除されている「休暇」にあたるかという  
25 点については、労務を提供しないで足りるとされた趣旨に基づいて個別具体的に判断するのが相当である。

これを本件についてみると、上記のとおり、108日の公休日のうち4日

間については、特別加算休暇という名称は付されているものの、104日間の休日と何ら扱いに違いはないこと、沿革的には休日と同様の扱いがされていたものを、原告らが所属する労働組合からの指摘を受けて、賃金計算上の観点から、特別加算休暇と名称を変えたにすぎないこと、以上の点からすると、上記4日については、本来的に労務の提供義務を負わない「休日」に該当すると認めるのが相当である。

(3) 以上によれば、本件における月平均所定労働時間の算定の前提となる年間休日数は108日ということになる。

5 争点4（中休手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当が原告らの割増賃金算定の基礎となる賃金に含まれるか）について

10 (1) 労基法37条規定に係る「通常の労働時間又は労働日の賃金」とは、深夜労働であることを理由に付加される賃金や所定外あるいは休日の労務の提供に対して支払われる賃金を除外する趣旨であって、これらに該当しない所定労働時間及び所定労働日の労務の提供に対する賃金であると解するのが相当である。

15 (2) 以上を踏まえて、本件における中休手当、夜勤勤務手当及び追加勤務手当について、通常の労働時間又は労働日の賃金にあたるか否かについて検討する。

ア 中休手当について

20 中休手当は、中休を含む勤務について支払われる賃金であるが、中休勤務という勤務形態における労務の提供に対して支払われるものであり、所定外あるいは休日の労務の提供に対応して支払われる賃金とはいえない。したがって、中休手当は、通常の労働時間の賃金に該当すると認められる。

イ 夜勤勤務手当について

25 (ア) 夜勤勤務手当は、Y手当とYY手当で要件は異なるものの、23時から翌5時までの間の勤務が生ずる場合に支払われるものであると認め

られるから、同手当が発生する場合は、常に深夜割増賃金の発生要件を満たすということになる。

5 (イ) 以上のような夜勤勤務手当の支給対象となっている勤務の具体的な内容に鑑みれば、同手当は、23時から翌5時までの労務の提供に対する対価と認めるのが相当であり、深夜労働があることを理由に付加される賃金であると認められる。したがって、夜勤勤務手当は、通常の労働時間又は労働日の賃金には該当しないというべきである。

#### ウ 追加勤務手当について

10 追加勤務手当は、P手当とD手当で要件は異なるものの、いずれも拘束時間が長時間化する場合に支払われる賃金であると認められるところ、被告における実働時間と「休憩」及び「休憩2」に係る各時間の比率に照らせば、追加勤務手当が発生する日については、実労働時間が1日8時間を超過していると認められる。

15 そして、上記3で認定説示したとおり、本件において被告が主張する変形労働時間制が無効である以上、実働時間が法定労働時間である1日8時間を超えることを前提として初めて支払われる賃金については、法定労働時間を超える労務の提供に対する対価と評価するのが相当である。そうすると、追加勤務手当は、通常の労働時間の賃金には該当しないというべきである。

20 (3) 以上のおりであって、中休手当は、通常の労働時間又は労働日の賃金に該当するから、原告らの割増賃金算定の基礎となる賃金に含まれるが、夜勤勤務手当及び追加勤務手当については、いずれも通常の労働時間又は労働日の賃金に該当するとはいえず、同基礎賃金には含まれないというべきである。

25 6 争点5（被告は、原告らに対し、法定労働時間以外の労働全てについて、基礎となる賃金の1.25倍の賃金の支払義務を負うか）について

(1) 前記前提事実及び上記認定事実のとおり、①被告では、勤務日の勤務のう

ち、「実働」及び「休憩2」部分について賃金支払の対象とし、このうち、勤務日数に8時間に乗じた時間は基本給に含まれるとしていること、②この中には一部に法定労働時間を超える勤務が含まれるものの、被告は、変形労働時間制を採用しているとして、法定労働時間を超える部分についても割増賃金の支払は不要であると取り扱っていること、他方、③勤務日数に8時間  
5 乗じた時間を超える時間については、基本的には時間計算をして時間外勤務手当等を支払っていること、以上の事実が認められる。

そして、上記3で認定説示したとおり、被告において採用されている変形労働時間制は無効であるから、法定労働時間外の勤務の提供と評価される部分については、就業規則や労働契約における賃金支払の合意の内容の解釈によ  
10 って割増賃金の支払の要否を判断することとなる。

(2) 以上を踏まえて本件についてみると、被告は、勤務日の勤務のうち、勤務日数に8時間に乗じた時間までの時間数は基本給に含まれるものと扱い、それを超過する時間については、別途時間外勤務手当等を支払っているから、  
15 被告が基本給において賃金支払の対象としている時間数は、月の総日数から公休日9日を控除した勤務日数に8時間に乗じた時間数であることは明らかである。したがって、この中に法定労働時間を超える部分が含まれるとしても、その部分については、通常の労働時間の賃金は支払済みであるから、その余の部分（法定労働時間を超える部分について、通常の労働時間の賃金の0.25倍）を支払えば足りるとい  
20 うべきである。

(3) 以上のとおりであって、法定労働時間以外の労働全てについて、基礎となる賃金の1.25倍の賃金の支払義務を負う旨の原告らの主張は採用できない。

#### 7 争点6（本件における原告らに係る割増賃金の額）について

原告ら及び被告は、本件の未払割増賃金の計算について、裁判所が本件の証拠に基づき、法令に照らし、適正と考えられる方法で行うことに異議はないと



しているところ（本件第12回口頭弁論調書），上記2ないし6において認定説示した点に鑑みれば，本件における原告らに係る割増賃金の算定は，以下の方法によるのが相当というべきである。

(1) 割増賃金の支払対象

ア 労働時間にあたる部分

上記3で認定説示したとおり，本件において，被告が採用していると主張する変形労働時間制は，適法要件を欠き，原告らに係る割増賃金の算定における労働時間の認定に当たっては適用することができないことから，時間外労働にあたるかどうかは，労基法の規定及び個別の労働契約の双方に照らして判断するのが相当である。

(ア) まず，公休日の労働時間についてみると，週休日の就業は法定休日労働に該当し，その他の日は所定外労働に該当するのであって，法定労働時間を超える部分は法定外労働になると認めるのが相当である。

(イ) 次に，公休日以外の日についてみると，被告の出勤表では1日8時間以内の勤務となっている日が存在するものの，被告における1日8時間以内の労働日の設定は，変形労働時間制と一体となって運用されているものと認められる。そして，本件変形労働時間制は，その適法要件を欠き無効であるから，1日8時間以内の就労時間を定めた部分も無効になると解される。そうすると，原告らに係る勤務時間が法定労働時間を超える場合には，時間外労働になると認めるのが相当である。

イ 「休憩2」に該当する部分

(ア) 上記認定説示したとおり，被告における「休憩2」の時間は，実質的に労働時間の性質を有するものではない。もっとも，上記認定したとおり，被告は，「休憩2」について時間計算をした上で，公休日の出勤については休日勤務手当の時間単価により計算した金額を，公休日以外の日の出勤については，実働時間と「休憩2」の合計時間が勤務日数に8

時間に乗じた時間数を超える場合は、超える時間に対応する時間外勤務手当等を支払ってきたことに鑑みれば、被告と乗務員との間においては、「休憩2」の時間についても基本給や時間外勤務手当等の支払対象とする旨の黙示の合意が成立していると認めるのが相当である。

5 (イ) 以上によれば、被告は、「休憩2」に該当する部分についても賃金の支払義務を負い、勤務日については、勤務日の実働時間と「休憩2」の合計時間が勤務日数に8時間に乗じた時間数を下回る場合は、基本給によってそれに対応する賃金の支払はなされていると認められるが、それを超える場合は、超える時間について、時間外勤務手当の時間単価により計算した金額を、公休日については、休日勤務手当の時間単価により計算した金額をそれぞれ支払う義務を負うというべきである。

#### ウ まとめ

以上によれば、本件で割増賃金若しくは時間外勤務手当等の支払義務が生ずる部分は、①公休日の労務、②公休日以外の労務であって法定労働時間を超える部分、③公休日の「休憩2」の部分、④勤務日における実働時間と「休憩2」時間の合計時間数が勤務日に8時間に乗じた時間数を超える部分である。

#### (2) 基礎となる賃金の時間単価

ア 法定労働時間を超える部分及び週休日（法定休日）の部分について

##### ア) 月平均所定労働時間

上記4で認定したとおり、本件における年間休日数は108日であると認められる。

したがって、本件における月平均所定労働時間は、①閏年は172時間（計算式： $(366日 - 108日) \times 8時間 \div 12ヶ月 = 172時間$ ），  
25 ②平年は171時間20分（計算式： $(365日 - 108日) \times 8時間 \div 12ヶ月 = 171時間20分$ ）ということになる。

(イ) 時間単価

上記認定したとおり、中休手当は、通常の労働時間の賃金に該当すると認められる。したがって、本件に係る割増賃金算定に係る時間単価は、被告が通常の労働時間の賃金としている金額に中休手当を加えた額を上記(ア)の所定労働時間で除し、時間外については1.25、週休日については1.35、深夜については0.25の各割増率を乗じた金額ということになる。

また、上記したとおり、被告の基本給は、勤務日数に8時間に乗じた時間数の賃金として支払われていることから、法定外労働以外の勤務日の実働時間と「休憩2」の時間の合計時間が勤務日数に8時間に乗じた時間数を下回っている場合、下回っている時間数については、法定外労働についても、通常の労働時間の賃金が支払われているものと評価することとなる。したがって、時間外労働のうち、この範囲内の時間数については、0.25を乗じた額ということになる。

なお、被告では、平成26年10月1日以降、労基法所定の割増率を超える割増率で時間外勤務手当等を算定しているが、同算定は、年間休日数が104日であることを前提とするものであり、仮に所定休日を108日とした場合は、労基法所定の割増率で計算した額を下回ると認められる。したがって、時間単価の計算においては、労基法所定の割増率で算定するのが相当というべきである。

イ 法定労働時間の範囲内の加休日の労働時間及び「休憩2」の時間について

加休日は、被告における所定休日であり、基本給の支払対象にはあたらない。そして、法定労働時間の範囲内である以上、被告には、労基法による割増賃金の支払義務はなく、労働契約に基づいて支払義務を負う時間外勤務手当等を支払う義務を負う（なお、名称は、休日勤務手当であるが、

加休日については、時間外勤務時間単価と同一であり、別紙4では、加給日の休日勤務手当を含む趣旨で時間外勤務手当の言葉を用いている。)

### (3) 既払金

5 ア 被告が割増賃金として支払っている金額は既払金として控除することになるほか、夜勤勤務手当及び追加勤務手当は、いずれも割増賃金の趣旨で支払われた賃金であると認められるから、これらについても、原告らに係る割増賃金額算定に当たっては、既払金として控除することになる。

10 イ なお、労基法37条が定める割増賃金の支払義務は、法令上の最下限を画するものにすぎず、実際に割増賃金をどのように計算して支払うかは、同条に反しない範囲で、使用者が任意に設定できるところであって、使用者が独自の計算方法によって支払った場合であっても、実際に支払われた金額の範囲内では、有効な割増賃金の支払があったものと認められる。そして、使用者が独自の計算方法に依って割増賃金を支払っている事業場が月給制を採用し、1か月分の割増賃金をまとめて支払っているような場合  
15 は、適正な割増賃金の支払があったといえるかどうかは、当該賃金算定期間全体をみて判断するのが相当であるから、1か月間について法律上発生する割増賃金の額と使用者が実際に支払った額を対比し、後者の範囲内では、有効な割増賃金の支払があったと認めるのが相当である。

20 また、休日と時間外は、本来的には労働者が労務の提供義務を負わない部分であるのに対し、深夜は労働者に労務の提供義務があることを前提として、使用者に付加的な割増賃金の支払を命じるものであって、その性質が異なることに照らせば、休日や時間外の割増賃金の性質を有するものと認められる部分については、両者を区別することなく、法令で定められた休日割増賃金及び時間外割増賃金の既払金と扱うのが相当であるが、深夜割増賃金として支払われた部分については、深夜割増賃金以外の割増賃金の既払金として取り扱うことはできないと解するのが相当である。  
25

(4) 本件における原告らに係る割増賃金に関する具体的な計算結果等

以上を踏まえ、本件の割増賃金について算定すると、別表2の①ないし④の右側の裁判所の計算欄に記載したとおりであり、その集計結果と原告らの各請求について認容すべき部分は、別表1の①ないし④の各「認容額」欄記載のとおりである。

なお、別表2の①ないし④の右側の裁判所の計算欄の内容について敷衍すると、以下のとおりである。

ア 労働時間等の内訳欄

裁判所が認定した勤務日、加休日における所定内、法内、法外及び休憩2の各時間数（ただし、加休日については、所定内労働は発生しないので、この欄は、常に0となる。）、週休日における実働時間と休憩2の各時間数である。

なお、系統番号が600番台のものについては、予備勤務の日であると認められるところ、予備勤務は、待機を求められている時間帯であり、手待時間として労働時間の実質を有するものと認められる。被告は、予備勤務については、「休憩2」に分類しているが、これについては労働時間とした。

イ 割増賃金の計算欄

(ア) 月平均所定労働時間欄

労基法に基づいて算定した月平均の所定労働時間である（上記7(2)ア(ア)のとおり）。

(イ) 基礎となる賃金（割増賃金／時間外手当）欄

月額賃金のうち、割増賃金と時間外手当等について、算定基礎となる賃金の額である。

(ウ) 割増賃金の時間単価（通常／時間外／法定休日／深夜）欄

通常の労働時間の賃金の時間単価、時間外割増賃金の時間単価、休日

割増賃金の時間単価、深夜割増賃金の時間単価である。

(エ) 時間外勤務手当等の時間単価（通常／時間外／休日／深夜）欄

被告が賃金規則 2 3 条で定めている時間単価、時間外勤務手当の時間単価（週休日以外の休日勤務手当の時間単価も同額）、休日勤務手当（ただし、週休日の勤務）の時間単価、深夜勤務手当の時間単価である。

ウ 具体的な計算欄

本件における賃金支払対象は、労働時間と「休憩 2」の部分である。

これらの時間については、①基本給で賄われており、原則として割増賃金の支払を要しない時間数（勤務日の勤務と「休憩 2」のうち、月の総日数から公休日 9 日を控除した日数に 8 時間を乗じた時間数。ただし、この時間数に法定外の部分が含まれる場合は、下記③のとおり。）、②時間外勤務手当（加休日に支払われる休日勤務手当を含む。）の時間単価で計算すべき部分（勤務日の「休憩 2」の時間で基本給で賄われる時間数を超える時間、加給日の「休憩 2」の時間及び法内残業部分）、③時間単価を 0.25 倍として計算すべき部分（法定労働時間外の勤務のうち、基本給に含まれている時間数）、④時間外割増賃金の時間単価で計算すべき部分（法定外労働の部分で④に含まれない部分）、⑤休日勤務手当の時間単価で計算すべき部分（週休日の「休憩 2」の時間）、⑥休日割増賃金の時間単価で計算すべき部分（週休日の労働時間）、⑦深夜割増賃金の時間単価で計算すべき部分（深夜）に区分できる。

そこで、それぞれの各部分について、a) 時間数、b) 発生する時間外手当等ないしは割増賃金の額、c) 既払金の額、d) 未払金の額をそれぞれ算定した。

ただし、上記②ないし⑥については、現に被告において支払われる時間外勤務手当等が必ずしも裁判所算定の労働時間数と同一の時間数を基礎とするものではない区分によって支払われていることを踏まえ、これらの賃

金として支払われた総額を既払金(具体的に既払金として扱われるものは、時間外勤務手当、休日勤務手当、P手当、D手当(ただし、PY手当等として支払われている手当については、P手当部分も含む。)である。)に掲げ、それが上記②ないし⑥の合計額を下回っている場合に限り、その差額を未払金と認定した。

## 第6 結論

以上の次第で、原告らの本件各請求は、主文掲記の範囲で理由があるから、その限度で認容することとし、その余は理由がないからいずれも棄却することとし、本件は未払賃金の支払を求めるものではあるものの、その認容額や被告の資力等本件に現れた一切の事情を総合的に勘案すると、仮執行宣言については相当でないというべきであるからこれを付さないこととして、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

裁判長裁判官 内 藤 裕 之

裁判官 大 寄 悦 加

裁判官前原栄智は、転補のため署名押印することができない。

裁判長裁判官 内 藤 裕 之