

主 文

- 1 被告は、原告に対し、282 万 1547 円及び、別紙 1 請求金額一覧表の「差額」欄記載の各内金に対する同「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで、それぞれ年 6 分の割合による金員を支払え。
- 2 被告は、原告に対し、227 万 8089 円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年 5 分の割合による金員を支払え。
- 3 原告のその余の請求を棄却する。
- 4 訴訟費用は、被告の負担とする。
- 5 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 主文 1 項同旨

2 被告は、原告に対し、282 万 1547 円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年 5 分の割合による金員を支払え。

第 2 事案の概要

本件は、平成 20 年 7 月から被告に勤務している原告が、被告に対し、平成 23 年 9 月分ないし平成 25 年 9 月分の未払の時間外・休日・深夜割増賃金（労働基準法（以下「労基法」という。）37 条）282 万 1547 円があると主張して、同金員及びこれに対する各支払期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を請求するとともに、労基法 114 条に基づいて、同額の付加金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 分の割合による金員の支払いを請求をした事案である。

1 前提事実（以下の事実は、当事者間に争いがないか、証拠〔略一編注。以下、同じ〕及び弁論の全趣旨によりこれを認めることができる。）

(1) 当事者

被告は、ショッピングセンター内のフードコートに和食、洋食及び中華の店舗を営む株式会社である。平成 26 年 3 月 27 日現在の店舗数は 99 店舗、正社員 93 名であり、そのほかに各店舗で採用する多数のパート、アルバイト従業員が多数いる。

原告は、平成 20 年 7 月に被告の正社員となり、同月 21 日から平成 21 年 1 月 20 日までは副店長、同年 1 月 21 日から同年 7 月 20 日までは店長代理、同年 7 月 21 日から平成 24 年 7 月 20 日まではジュニア店長、同年 7 月 21 日から現在まで店長の役職を与えられて稼働してきた。

平成 25 年 9 月 2 日以降、うつ病のため休職しており、平成 26 年 10 月に労災認定を受けている（〔証拠略〕）。

(2) 原告と被告との労働契約の内容（〔証拠略〕）

ア 所定労働時間

就業規則（〔証拠略〕）上、「店舗所属従業員は、店舗ごとに定めるものとするが、一週間

の所定労働時間は、1ヶ月（毎月1日から月末まで）ごとに平均して、一週間当たり40時間以内とする。」とされ（20条②）、労働条件通知書（〔証拠略〕の資料1）では、「通常9時半から19時まで（休息120分）、遅出11時半から21時まで（休憩120分）1週間の所定労働時間は、1ヶ月ごとに平均して1週間当たり40時間以内とする。」とされている。1日の所定労働時間は、7時間30分である。

イ 休日

就業規則上、「店舗所属従業員は、店舗のローテーション表に定めた休日」とされ（22条1②）とされ、各店舗ごとに4週4休制として、各店舗ごとに指定される。労働通知書では「年間92日（12月21日～翌年12月20日）」とされている。

ウ 賃金

（ア）賃金の種類

原告に対して支払われてきた月例賃金は、基本給、積立手当、役職手当、管理者手当（平成24年1月からは「管理固定残業」に名称変更）、報奨金、能率手当（平成24年1月からは「能率（残業）」に名称変更）及び通勤手当である（〔証拠略〕）。なお、就業規則上は、基本給と役職手当、管理職手当、能率手当、代行手当、時間外勤務手当及び通勤手当の各手当が規定されている（〔証拠略〕）。

i 基本給

本人の職務内容、技能、勤務成績、職務遂行能力等を考慮して各人別に決定される（就業規則37条）。原告の場合、平成23年9月から平成25年1月までは14万5000円、平成25年2月以降は14万6000円であった。

ii 積立手当

就業規則に規定されていないが、被告においては、勤続3年以上で毎月1万円、勤続10年以上で毎月1万5000円を支払っており、原告に対しては1万円が支給されていた。

iii 役職手当

就業規則上、「各役職（店長、部長等）に応じて支給する。」とされ（39条1）、原告の場合は、平成23年9月から平成24年1月までは6000円、平成24年2月から同年8月までは6500円、平成24年9月以降は8000円であった。

iv 管理者手当（管理固定残業）

就業規則上、「管理職手当」として、各役職（店長、部長等）に応じて支給する（39条1）とされ、労働条件通知書では、「9時半以前及び店舗閉店時刻以降に発生するかもしれない時間外労働に対する残業手当のみなし相当額」とされ、原告の場合は、83時間分を10万円の固定で支払うというものである。毎月10万円が支給されていた。

v 報奨金

就業規則に規定はなく、売上高、時間売上、材料比について、各店舗の目標を設定し、それを達成した場合に支払われる。

vi 能率手当（能率（残業））

就業規則上、各役職（店長、部長等）に応じて支給する（39 条 1）とされ、原告の能率手当の 1 時間あたりの単価は 1200 円とされている（労働条件通知書）。能率手当の対象となる時間は、各自がタイムカードの短縮時刻欄に記入し、給料日の締め日である 20 日以降、報奨金報告書に記載し、本部に各自申請する（〔証拠略〕）。

vii 通勤手当

通勤に要する実費を支給する（就業規則 41 条）。

（イ）賃金の計算期間、支払日

賃金は、前月 21 日から当月 20 日までを一賃金計算期間とし、当月 20 日で締め切り、当月末日が支払日である（就業規則 43 条、労働条件通知書）。

残業代、交通費、報奨金などは 20 日の締め後の報告で確定するので、翌月の支払期日に支払われる（労働条件通知書）。

2 争点及びこれに関する当事者の主張

（1）管理監督者性

【被告の主張】

以下の点を考慮すると、原告は、労基法 41 条 2 号所定の「監督もしくは管理の地位にある者」（以下「管理監督者」という。）に該当し、法定労働時間制の適用除外である。

ア 職務内容、責任と権限

店長は、店舗のパート・アルバイト従業員（以下「パート等従業員」という。）の採用について決定権があり、さらに、繁忙期について、パート等従業員を採用する権限があった。また、店長は、従業員に対して改善指示書をもって改善を指導し、それでも改善がみられない場合には、自主退職、退職勧告、解雇を行うことができた。

さらに、店長は、パート等従業員の減給や昇給について本社に対して申請する権限がある。パート等従業員の時給に関しては、店長の申請に対して本社が拒んだことはない。

店長の勤務時間、パート等従業員のシフトは店長に決定権限があり、また、店長は、毎月 11 日に本社へパート等従業員の給与集計表（〔証拠略〕）を送り、勤務管理を行っていた。

店長は、パート等従業員に対して残業を命ずることができ、店舗の売上金、レジの鍵など店舗の金銭管理を任されており、食材の発注量を決定し、本社のメニュー開発担当者に対してメニューの提案を行うことができた。

さらに、店長は、パート等従業員の中から、アシストの資格を持つ者を推薦することができた。アシストとは店長不在時に代行者として、店舗を営業するために必要な業務を遂行ができる人物である。

イ 勤務態様

店舗の繁閑に応じてパート等従業員に店舗の販売調理などの業務を任せて、休憩・外出・店舗外での事務作業などを行うことができた。

出退時刻についてタイムカードの刻印義務があるが、給与計算上、能率手当や深夜手当を算定するためであった。

ウ 賃金等の待遇

就業規則 39 条 1 項のとおり、被告では、店長に対して、役職手当、管理職手当、能率手当を支給していた。

原告の年収は、平成 23 年度 524 万 5200 円、平成 24 年度 532 万 5144 円、平成 25 年度 417 万 6236 円（同年 9 月 2 日以降休職中）であった。原告と同年齢、同職種の労働者の年収は、厚生労働省の賃金構造基本統計調査によると、平成 23 年度 387 万 7600 円、平成 24 年度 386 万 4500 円、平成 25 年度 385 万 3700 円である。したがって、原告と同年齢、同職種の労働者と比べて、原告の年収は高額であったといえる。

【原告の主張】

原告は、被告において「店長」として勤務をしていたが、店長は、被告の企業経営の決定に参画するような立場ではなく、店舗の売上げや人件費割合の管理はするものの、すべてマネージャーに報告しなければならない立場でしかない。店長に要求される資格も販売士 3 級でしかない。担当する店舗の営業時間を自ら決することはできないし、什器備品の購入権限もごく限られた範囲でしかない。なお、店長会議には出席しても、その場で被告の経営を決定する者ではない。そして、パートやアルバイトの採用の決定権限はあるが、各店舗における人件費の割合の枠内に制限されている。また、パート従業員は契約期間を定めて雇用であるので、実質的な解雇の権限はないと考えられる。さらに、パートやアルバイトの時給（昇給を含む）を決する権限はなく、もちろん、正社員の採否の権限は全くない。自分も含む店舗の従業員のシフトを組む権限、すなわち、パートやアルバイト個々人の具体的労働時間を決する権限はあるが、店長はアシスト等の確保をしない限り開店時には休むことはできない。以上のとおり、店長は企業経営や労務管理について、経営者と一体となるような立場や権限を有する者ではない。

そもそも被告においては、「本部スタッフ、マネージャー、店長及び正社員は全員管理職です。」とあるように、パートやアルバイトを除く従業員は、すべて管理職とされている（〔証拠略〕）。正規労働者全員が管理監督者に該当することなど、およそあり得ないことと言わなければならない。また、正社員全員が管理職とされるのであるから、店長であるからといって、他の正社員との比較において時間外労働手当を支払わなくてもいいような十分な賃金の保障がされているものではない。

さらに、被告においては、店長は管理監督者として労働時間管理になじまない者として取り扱っているところか、まさしく時間管理の対象とされている。すなわち、所定労働時間は、「通常は 9 時半から 19 時まで（休憩 120 分）、遅番 11 時半から 21 時まで（休憩 120 分）、1 週間の所定労働時間は 1 ヶ月ごとに平均して 1 週間当たり 40 時間以内とする。」と定められ、休日は各店舗ごとのカレンダーで「4 週 4 休、年間 92 日」とされ、タイムカードで管理されている。また、手当についても、「管理職手当（管理固定残業）」も、「9 時半以前及び店舗閉店時刻以降に発生するかもしれない時間外労働に対しての残業手当のみなし相当額」である。したがって、能率手当や管理職手当は、店長に、店舗の閉店時刻には

店舗にいることはもちろん、所定の終業時刻を超えて閉店時刻まで勤務し、さらに閉店時刻も超えて勤務することを事実上強いるものであり、自らの労働時間に裁量があるという評価はおよそ不可能である。

(2) 原告の実労働時間

【原告の主張】

原告は、店舗において出退勤についてタイムカードの打刻をしており、出張、店長会議への出席等でタイムカードの打刻ができないときは、タイムカードで手書きで記入していた。なお、被告によれば、店長会議への出席は7時から12時までで、途中休憩2回の合計30分間あり、所定労働時間は4時間、店長会議の後店舗へ勤務する場合は、休憩時間が2時間あるとのことであり、出張は10時から翌日の17時30分までで、途中休憩120分をはさみ、2日間で11時間ということである。

原告の実労働時間は、タイムカードの打刻のある場合はそれにより、出張、店長会議への出席等について手書きの記入がある場合はそれにより、これがない場合には、上記の被告の説明により、別紙2月別一覧表のとおり、拘束時間から休憩時間を控除したものが労働時間である。

被告の主張については、否認する。原告は2時間の休憩時間もまともにとれなかった。原告が喫煙者であり、喫煙のために職場を離れることがあったことは認めるが、喫煙のために移動及び喫煙時間合わせて15分程度の休憩がとれるのは、原告の他にパートやアルバイト従業員がいるときであり、かつ、喫煙所にいる原告とはいつでも携帯電話で連絡がとれるようにした上でのことである。したがって、この間完全に労働から解放されるわけではなく、労基法の予定する本来の休憩時間ではない。原告が勤務時間中に携帯電話で業務と無関係なゲーム等をしたことはない。

オーダーストップ、閉店時間は被告の主張のとおりであるが、原告は閉店後、一人で、仕込み以外も含めた翌日の準備をやり、それを終えてから帰宅したものである。

【被告の主張】

タイムカードに原告主張にかかる出社時刻、退社時刻の打刻があること、出張や店長会議の際の労働時間についての被告の説明は認めるが、休憩時間を除き、その間のすべてが労働時間であるとの主張は否認ないし争う。

以下に述べる個別事情及び一般的な事情を踏まえれば、タイムカード時間よりも少なくとも2～3時間削った時間が労働時間とされるべきである。

ア 個別事情

原告は、2時間の休憩以外にも、パート従業員に店舗を任せて自由に休憩を取ることができた。

原告は喫煙者であり、喫煙のために職場を離れることが1日に数回あった。1回あたり少なくとも15分を下ることはない。

原告は、勤務時間中に携帯電話で業務と無関係なゲームをしていた。

原告の勤務する店舗の閉店時間と原告のタイムカード「退」時間との間には乖離があるところ、閉店時間から遅くとも 20 分後には退出可能であり、同時間以降の在店時間は労働時間とは評価できない。

イ 一般的な事情

被告の店舗は飲食店であり、その店舗の性質上、繁閑の差が大きいといえる。すなわち、開店時間のための仕込み、昼食、夕食の時間帯は業務量が大きくなるものの、他の時間は混雑時に当たらないため自由に使える幅が大きい。

(3) 原告の割増賃金の金額

【原告の主張】

ア 原告の所定労働時間、休日は、前記前提事実のとおり、実労働時間は、前記 (2) で主張したとおりである。

イ 割増賃金の基礎とすべき手当等

(ア) 基本給、役職手当及び積立手当は、労基法施行規則 19 条 4 号の「月によって定められた賃金」に該当する。また、報奨金は、実績によって支払われるものであり、同規則 19 条 6 号の「出来高払制その他の請負制によって定められた賃金」に該当する。

(イ) さらに、管理者手当（管理固定残業）についても、以下の点を考慮すれば、割増賃金の基礎とすべきである。

労働条件通知書では、原告の場合、9 時半より前と店舗閉店時刻以降に発生するかもしれない時間外労働につき、83 時間分の残業手当のみなし相当額としている。しかしながら、原告は固定残業代の制度があることは聞いたことはあったが、どのようなものに対して支払われるのか知らなかったし、それが 83 時間分であることも知らなかった。したがって、上記合意は原告を拘束しない。

また、労働条件通知書にいう 1 か月 83 時間という労働時間は、36 協定に関する厚生労働省の通達、過労死の認定基準などに比べて、異常な長時間である。19 時までの所定労働時間を超えて店舗閉店時間である 21 時あるいは 23 時まで残業し（21 時までであれば 2 時間、23 時までであれば 4 時間）、その後に残業することになる。1 日 2 時間の時間外労働をした場合、一週間（4 週 4 休とすると 6 日間）で 12 時間、4 週間で 48 時間働くことになり、さらにそれに加えて 83 時間までは働かすことができることを内容としている。このように、管理者手当（管理固定残業）は、厚労省の通達や過労死の認定基準の趣旨に反し、実際にも相当な長時間労働を強いる根拠となるものであり、これを固定残業として扱うことは公序良俗に違反し、無効である。また、被告によれば、そもそも 9 時半前や閉店後に 1 ヶ月 83 時間まで働くようなことは想定されていないというのであるが、そうであるのに、正社員には管理者手当（管理固定残業）が毎月支払われてきた。すなわちこれは、もともと残業時間（労働時間）とは全く無関係で支払う実態であったということである。

よって、管理者手当（管理固定残業）は時間外労働に対する手当として扱うべきではなく、月によって定められた賃金として、時間外労働等の割増賃金の基礎とすべきである。

ウ 原告の時間外手当、休日手当、深夜手当

以上に基づいて計算した原告の平成 23 年 9 月分から平成 25 年 9 月分までの時間外手当等は、別紙 2 月別一覧表のとおりであり、これを集計すると、別紙 1 請求金額一覧表のとおり（なお、同表の「実支給額」欄で、能率手当として支払われた金額を控除している。）、被告は、原告に対し、未払の時間外手当・休日手当・深夜割増手当の合計 282 万 1547 円及び同表の「差額」欄記載の各内金に対する同「支払期日」欄記載の日の翌日から支払済みまで、それぞれ年 6 パーセントの割合による金員を支払う義務がある。

【被告の主張】

ア 原告が割増賃金の基礎とすべきと主張する手当のうち、積立手当は「1 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」に該当するので割増賃金の基礎となる賃金には算入されない。

イ また、管理者手当（管理固定残業）は、時間外労働に対応する残業代であって、割増賃金の基礎には算定されない。

ウ 原告の時間外手当、休日手当、深夜手当の計算については争う。

(4) 固定残業代の支払いがあったか（被告の予備的抗弁）

【被告の主張】

原告に支給されていた管理職手当（管理者手当または管理固定残業）及び能率手当は、時間外労働に対応する残業代であり、この分の割増賃金は支給済みであって、請求権は消滅している。

【原告の主張】

前記のとおり、管理者手当（管理固定残業）は時間外労働に対する手当として扱うべきではない。能率手当が時間外手当であることは認める。

(5) 付加金について

【原告の主張】

被告は、能率手当として時間外手当を支払っているが、それが具体的にどれだけの時間外労働時間に対して支払われたものか、判然としない。また、休日手当や深夜手当を支払っている様子もない。さらに、長時間労働も強いている。本件では未払賃金と同額の付加金の支払いを命ずべきである。

【被告の主張】

付加金命令は、使用者による労基法違反の程度・態様、労働者の不利益の性質・内容等諸般の事情を考慮して支払義務の存否及び額を決すべきものとされている。本件については、管理監督者性に関する法的解釈の違いが争点となる事案であること、時間外労働に対する対価である管理職手当（管理固定残業）及び能率手当（残業手当）が支払われていること、原告の労災請求や健康保険傷病手当金請求の協力を行っていること等からすれば付加金の支払いを命ずることは不相当である。

付加金の請求は違反があったときから 2 年以内の除斥期間にかかる（労基法 114 条ただし書）。本件で付加金が請求されたのは、平成 26 年 3 月 26 日付け訴状においてである。よ

って、2年以上前の未払残業代があるとしても、除斥期間が経過しているため、同部分について付加金は発生しない。

第3 争点に対する判断

1 争点(1)（管理監督者性）について

(1) 前記前提事実、証拠（〔証拠略〕、証人A（以下「A」という。）、同B（以下「B」という。）、原告本人、後記各証拠）及び弁論の全趣旨によると、以下の事実が認められる。

ア 原告は、平成20年5月に、被告に正社員として採用され、試用期間の後、同年7月21日から平成21年1月20日までは副店長、同年1月21日から同年7月20日までは店長代理、同年7月21日から平成24年7月20日まではジュニア店長、同年7月21日以降は店長として、被告の各店舗で勤務をしていた。

イ 具体的には、平成24年4月21日からは「C店」の店長として、同年6月11日から平成25年4月5日までは、同店の店長であるとともに、同店を含む2ないし3店舗の統括店長として、同年4月6日からは「D店」（以下「D店」という。）の店長として、同年5月21日からは、E店（以下「E店」という。）の店長として勤務していた（〔証拠略〕）。

原告が店長を務めていた店舗には、副店長がいる場合といない場合があったが、各店舗の従業員の構成は、副店長がいる場合には、原告と副店長が正社員、いない場合には、原告のみが正社員であって、他は、パート等従業員であった。

被告においては、店長の上に、複数の店舗を統括するマネージャーが配置されており、店長は、マネージャーに対して、報告をしていた。

ウ この当時、C店及びD店の閉店時間は21時であり、E店の閉店時間は23時であった。各店舗の営業時間については、あらかじめ決まっており店長がこれを変更することはできず、また、店長の判断で店舗を休業することはできなかった。

エ 店長は、パート等従業員を新たに採用するかどうかを判断し、各店舗や店舗のあるショッピングモールに張り紙をするなどして募集をすることができ、募集に応じてきた者を面接し、採用するかどうか、勤務時間をどうするかを決定することができた。原告も、店長としてパート等従業員と雇用契約書を取り交わしたことがあった（〔証拠略〕）。もっとも、広告紙等を通じての募集は、本社を通して行い、採用したパート等従業員の時給については被告の決めた枠の範囲で店長が決定することができたが、昇給については、店長からマネージャーを通じて本部の承認が必要であった。

また、店舗の金銭管理は任され、店舗で使う食材の発注量等を決めることができたが、その店舗の什器備品の購入について店長独自でできるのは3000円までであり、それ以上になると、マネージャーを通じて決裁を得ることが必要であった。店舗のメニューについては、独自で開発することはできるが、これを提供するためには、本部の決裁が必要であった。

各店舗におけるシフト割は、店長が決定するが、シフト表は、マネージャーに提出する必要があった。各店舗においては、毎日、閉店後の売上金などの確認をする必要があるた

め、店長が休むときには、あらかじめ推薦し、本部で研修を受けたアシスト（代行者）か、マネージャーに代行を依頼する必要があった。

なお、店長は、店長会議に出席していたが、その席において、被告の経営方針の決定などについて、関与していたと認めるに足りる証拠はない。

(2) 労基法は、同法 41 条 2 号の定める管理監督者に該当する者については、同法上の労働時間等に関する規定は適用されないが、これは、管理監督者は、企業経営上の必要から、経営者と一体的な立場において、同法所定の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないといえるような重要な職務と権限を付与され、また、賃金等の待遇やその勤務態様において、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られているので、その労働時間等に関する規定の適用を除外されても、労基法の定める労働時間に関する基本原則に反するような事態がさせられ、当該労働者の保護に欠けるところがないという趣旨によるものであると解される。したがって、原告が管理監督者に当たるといえるためには、店長の名称だけではなく、実質的に以上の法の趣旨を充足するような立場にあると認められるものでなければならず、具体的には、①職務内容、権限及び責任に照らし、労務管理を含め、企業全体の事業経営に関する重要事項にどのように関与しているか、②その勤務態様が労働時間等に対する規制になじまないものであるか否か、③給与（基本給、役付手当等）及び一時金において、管理監督者にふさわしい待遇がなされているかなどの諸点から判断すべきである。

(3) これを本件についてみるに、前記 (1) のとおり、原告は、被告の「店長」として勤務しており、担当店舗に勤務するパート等従業員の採用、給料、昇給等について一定の権限を有しており、毎月のシフト割などを決めるほか、担当店舗の金銭の管理、食材の発注量の決定、店舗の什器備品の購入について一定の範囲の権限があったことが認められる。しかしながら、他方で、当該店舗の営業時間を変更することはできず、パート等従業員の給料や、昇給等についても一定の枠の範囲内での権限であった上、原告に与えられていた権限は、担当店舗に関する事項に限られていて、被告の経営全体について、原告が、決定に関与することがなされていたとは認められないのであって、企業経営上の必要から経営者との一体的な立場において、労基法所定の労働時間等の枠を超えて事業活動することを要請されてもやむを得ないといえるような重要な職務と権限を付与されていたということは困難である。また、その勤務態様についても、タイムカードを打刻することが求められ、出退勤について管理されていた上、店長が担当店舗の営業日や営業時間を自ら決定する権限はなく、休むためにはアシスト等代行者を確保する必要があったというのであるから、原告は、実質的には、自らの労働時間を自由に決定することはできないものであった。さらに、原告の収入が、賃金センサスによる平均賃金よりを上回っていたとしても（〔証拠略〕）、被告において、店長が賃金面で、他の一般労働者に比べて優遇措置が取られていたとは認められない。以上を総合すると、原告が労基法の 41 条 2 号の管理監督者に該当すると認めることはできないというべきである。

2 争点 (2) (原告の実労働時間) について

(1) 前記前提事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば、原告に関して、基本的にはタイムカードの打刻によって出退勤の記録がなされていたこと、出張や店長会議への出席等でタイムカードの打刻ができないときには、原告は手書きで時刻を記入していたことが認められる。

これに対して、被告は、この時間すべてを実労働時間とすることはできないと主張する。

(2) まず、被告は、原告は2時間の休憩以外にも、自由に休憩をとることができ、喫煙のために職場を離れることが1日に数回あったと主張する。確かに、店舗を離れたことがあったことは原告も認めるところであるものの、その場合でも、常に連絡が取れるような態勢になっており、その店舗の入っているショッピングモールを出る場合には、会社への報告が必要であったことが認められる（原告本人）のであって、これらの時間を休憩時間とみることはできない。

また、被告は、原告が勤務時間中に業務と無関係なゲームなどをしてきた旨の主張し、証人Aは、パート等従業員から聞いたと証言するが、具体性を欠くものであり、これを裏付ける証拠はなく、上記の事実を認めることはできない。

(3) さらに、被告は、原告の勤務する店舗の閉店時間と原告の退勤時間との間には乖離があるところ、閉店時間から遅くとも20分後には退出可能であるとして、それ以降の在店時間は労働時間とは評価できないと主張し、具体的には、平成25年1月21日から同年3月20日にE店での勤務について、同店舗のオーダーストップは22時30分、閉店時間が23時であるのに、原告の退出時間が23時21分以降に退出日が多数有り、午前0時を超えている日もあると主張する。

確かに原告の勤務時間をみるに、勤務している店舗の閉店時刻の後すぐには退出していない日があり、特に、平成25年6月下旬から8月下旬にかけてはそのような日がかかり認められるところ、証人Aや証人B（〔証拠略〕の陳述書を含む。）は、E店は、焼きそば、たこ焼きをメニューとしていることや、営業時間中にも片付けや仕込み等を行うことができることなどを考慮すれば、原告のように、開店前や閉店後に店舗に残って仕事をする必要はない旨の証言をする。

しかしながら、原告は、閉店後、店舗の片付けや、翌日の仕込み等の作業の外、レジの精算の金額が、3000円以上の過不足が出ると報告書を提出する必要があったため、その確認に時間がかかっていた旨供述しているところ、証人Bも計算が合わないことはよくあり、同人は自腹を切って計算を合わせていたこともあると証言していること、本件全証拠によっても、原告が、作業がないのに店舗にとどまっていたことを直接示す証拠はないこと、原告は、平成25年7月ころから8月ころは、精神的に不安定な状態となっており、同年9月2日以降は休職し、最終的には労災認定されているのであって、このころに、原告の作業効率がある程度低下していたことを容易に推認することができるのであって、この時期においても、閉店後20分以降が実労働時間に当たらないと認めることはできない。

(4) よって、原告の実労働時間については、原告の主張どおりと認めることができる。

3 争点 (3) (原告の割増賃金の金額) について

(1) 原告の所定労働時間、休日については、前記前提事実のとおりであり、実労働時間については、上記 2 項記載のとおり、原告の主張どおりと認めることができる。

(2) 割増賃金の基礎となる手当等

ア 原告に支払われていた手当等のうち、基本給、役職手当が労基法施行規則 19 条 4 号に、報奨金が同条 6 号に該当し、基礎賃金に含まれることは当事者間に争いが無い。

イ 積立手当について

被告は、これは「1 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金」にあたり、除外されるべきであると主張する。しかしながら、当該手当は、毎月 1 万円ずつ支給されており、これが 1 ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金にあたると認めるに足りる証拠はなく、被告の主張は認められない。

ウ 管理者手当（管理固定残業）について

(ア) 就業規則上は、管理職手当として、「各役職（店長、部長等）に応じて支給する。」と規定されており、原告の給与明細上は、平成 23 年 12 月分までは、管理者手当、平成 24 年 1 月分以降は、管理固定残業として、毎月 10 万円が支給されていた。

被告は、確認書を作成し、その中で、管理職として「本部スタッフ、マネージャー、店長および正社員は全員管理職です」、「管理職手当（管理固定残業）を支払っています」「管理職手当（管理固定残業）は朝 9 時半以前及び、各店舗の閉店時刻以後に発生するかもしれない時間外労働に対しての残業手当のみなし相当です。」との記載がある。また、2013 年（平成 25 年）1 月 7 日付けの労働条件通知書にも、管理職手当について同様の記載があるのに加え、原告のみなし残業手当は、10 万円、83 時間相当である旨の記載がある。原告は、確認書及び労働条件通知書に同年 2 月 1 日付けで署名押印している。（〔証拠略〕）

(イ) 上記によると、原告は、少なくとも、平成 25 年 1 月 7 日以降は、管理職手当（管理固定残業）として毎月 10 万円支給されているものが、みなし残業手当 83 時間相当として支給されていることを認識していたと認められる。

しかしながら、上記の 83 時間の残業は、36 協定で定めることのできる労働時間の上限の月 45 時間の 2 倍に近い長時間であり、しかも、「朝 9 時半以前及び、各店舗の閉店時刻以後に発生するかもしれない時間外労働に対しての残業手当」とされていることを勘案すると、相当な長時間労働を強いる根拠となるものであって、公序良俗に違反するといわざるを得ず、これが原告と被告との間で合意されたということとはできない。また、他方、被告が本件において、店舗開店前や、閉店時刻以降の残業はあまり考えられないと主張していることなどに照らすと、「朝 9 時半以前及び、各店舗の閉店時刻以後に発生するかもしれない時間外労働」が、月 83 時間も発生することはそもそも想定しがたいものであったと言わざるを得ず、その意味でも、これを原告と被告との間の労働契約において合意がなされたということとはできない。

よって、管理者手当（管理固定残業）は時間外労働に対する手当として扱うべきではなく、月によって定められた賃金として、時間外労働等の割増賃金の基礎とすべきである。

(3) 原告の割増賃金の金額について

以上のとおりであって、当事者間に争いのない基本給、役職手当に加え、積立手当と管理者手当（管理固定残業）が労基法施行規則 19 条 6 号の「月によって定められた賃金」、報奨金を、同規則 19 条 6 号の「出来高払制その他の請負制によって定められた賃金」に該当し、これらが、割増賃金の基礎とすべき手当等と認められる。

4 争点 (4) (固定残業代の支払いがあったか) について

前記のとおり、管理者手当（管理固定残業）は時間外労働に対する手当と認めることはできない。能率手当が時間外手当であることは当事者間に争いがない。

5 未払の割増手当について

以上によると、原告の未払の割増手当については、別紙 1 請求金額一覧表及び別紙 2 月別一覧表のとおりであって、平成 23 年 9 月分から平成 25 年 9 月分の合計が 282 万 1547 円であると認めることができる。

6 争点 (5) (付加金) について

上記の認定によれば、被告は能率手当として一部時間外手当を支払っていたものの、管理者手当（管理固定残業）については固定残業代とみることができないことなど、本件に現れた事情を総合すると、被告に対して、付加金の支払義務を認めるのが相当である。

原告は、平成 26 年 3 月 27 日受付の本件訴状をもって付加金の請求をしているから、付加金の支払いを命じることができるのは、平成 24 年 3 月 31 日支払期日となる平成 24 年 2 月分以降の部分についてであり、合計額が 227 万 8089 円となる。

7 結論

よって、原告の請求は主文 1 項及び 2 項の限度で理由があるからこれを認容し、その余の請求は理由がないから棄却することとし、訴訟費用の負担について民事訴訟法 61 条、64 条但書を、仮執行の宣言について同法 259 条 1 項を適用して、主文のとおり判決する。

岐阜地方裁判所民事第 2 部

裁判官 武藤 真紀子

(編注：別紙略)