

主 文

- 1 原告は、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 被告は、原告に対し、平成 26 年 12 月から、毎月末日限り、月額金 23 万 9514 円及びこれらに対する各支払期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、金 136 万 4822 円及びこれに対する平成 26 年 12 月 20 日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
- 4 被告は、原告に対し、289 万 3471 円及び内金 277 万 5699 円に対する平成 26 年 11 月 1 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 被告は、原告に対し、金 277 万 5699 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。
- 6 原告のその余の請求をいずれも棄却する。
- 7 訴訟費用は、これを 5 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。
- 8 この判決は、第 2 項ないし第 4 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 原告は、被告に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する。
- 2 被告は、原告に対し、平成 26 年 12 月から、毎月末日限り、月額金 23 万 9514 円及びこれらに対する各支払期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、金 361 万 6626 円及びこれに対する平成 26 年 12 月 20 日から支払済みまで年 5 分の割合による金員を支払え。
- 4 被告は、原告に対し、金 303 万 7752 円及び内金 291 万 3819 円に対する平成 26 年 11 月 1 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 被告は、原告に対し、金 291 万 3819 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

1 請求原因

(1) 当事者

ア 原告は、平成 4 年 4 月 1 日までに、被告と期限の定めのある労働契約を締結して、アルバイト従業員として稼働し始めた。

イ 被告は、一般乗用旅客自動車運送事業、自動車の貸付業、遊技場の経営等を目的とする株式会社である。被告の営業所では、概ね正社員が 5 人程度、アルバイトとして稼働していた労働者が 15 人程度であった。

(2) 労働条件

ア 被告における原告の労働条件は次のとおりである。

業務内容 レンタカー、カラオケ業務、その他付随する業務

賃 金 日給 1 万 2000 円

金曜日、土曜日及び祝日の前日から出勤した場合、週末手当として日給に 1000 円加算

支給日 毎月 20 日締切、同月末日払

就業場所 当初は A 営業所で稼働し、平成 6 年 1 月から B 営業所、同年 3 月から C 営業所、平成 20 年 10 月から A 店、平成 21 年 2 月頃から C 店に異動した。

イ 平均的な賃金月額

原告は、平成 26 年 11 月には、過労、軽度うつ状態、睡眠障害との診断を受けて労務に服することができない日があった。平成 25 年 11 月から平成 26 年 10 月までの 1 年間の給与は、合計 287 万 4175 円であるので、平均賃金額は月額 23 万 9514 円である。

ウ 労働契約の更新手続

原被告間の雇用契約書の更新は、平成 4 年 4 月から平成 20 年頃までは 6 か月に 1 回されていたが、同年以後は 2 か月ごとにされるようになった。契約書上、原告の最終の労働期間は、平成 26 年 12 月 20 日までとなっていた。原告が雇用されていた間、被告から意に反して雇止めにされた従業員はいなかった。

(3) 原告の雇止めに至る経緯

ア 平成 26 年 10 月 30 日、原告は、体調不良のために医師の診察を受けたところ、過労、軽度うつ状態及び睡眠障害のため、2 週間の休養が必要との診断を受けた。そこで、原告は、診断書を被告に提出して、被告 C 店の D マネージャー（以下「D」という。）に連絡し、2 週間休養し、同年 11 月 13 日から出勤する旨連絡し、了承を得た。

イ 平成 26 年 11 月 13 日、原告が出勤すると、D から原告は同月 20 日まで自宅待機になっていると説明され、原告は稼働せずに帰宅した。翌日、原告は、被告本社の E エリアリーダー（以下「E」という。）から電話で、同月 20 日までは代わりの方が入っていると説明され、同日以降のシフトについては被告から連絡すると言われた。しかし、その後被告からは何も連絡がなく、原告は、同月 20 日以降のシフトに入れてもらえなかった。

ウ 平成 26 年 12 月 2 日、原告は、被告 C 店に呼び出され、E 及び被告本社総務部次長 F（以下「F」という。）から、労働契約を平成 27 年 1 月 20 日までなら続けていいが、それ以後は結ばないと伝えられた。その理由は、いつまた体調を崩されるか分からないからということだった。

原告は、労働組合に加入して団体交渉を要求し、被告に対し、雇用継続を求めたが、被告はこれを拒否した。

平成 26 年 12 月 20 日が経過し、原被告間の労働契約上の労働期間は満了した（以下「本件雇止め」という。）。)

(4) 地位確認請求

ア 原告の業務内容は、被告で恒常的に必要な業務であり、期間を限定して雇用する合理的必要性のない業務内容であった。また、原告と被告の契約更新手続は、きわめて形式的なものであり、本件雇止めまで、原被告間の労働契約は 23 年間続いていた。被告で他に雇

止めされた例はなかった。

したがって、原被告間の労働契約は、労働契約法 19 条 1 号又は 2 号に該当する。

イ 原告は、労働期間が満了する日までの間に被告との有期労働契約の更新の申込みをし、また、労働期間満了後遅滞なく有期労働契約の締結の申込みもした。

ウ 被告の本件雇止めは、原告が 2 週間休養したことを根拠にしており、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない。

エ したがって、被告は、労働契約法 19 条により、従前の労働契約の内容である労働条件と同一の条件で、原告による契約更新の申込みを承諾したものとみなされる。

よって、原告は、被告に対し、平成 26 年 12 月 21 日以降も労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求める。

(5) 賃金請求

被告は、原告に 12 月分給与（平成 26 年 11 月 21 日から同年 12 月 20 日までの分）を支払っていない。また、前記（4）のとおり、原告は、平成 26 年 12 月 21 日以降も、被告の労働者としての地位を有するから、被告に対し、賃金請求権を有している。

よって、原告は、被告に対し、賃金請求権に基づき、平成 26 年 12 月から毎月末日限り月額 23 万 9514 円の割合による賃金及びこれら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の支払を求める。

(6) 不法行為による損害賠償請求

ア 被告は、原告が健康保険、厚生年金及び雇用保険の資格を取得したこと等を届け出て、かつ、雇用継続中、健康保険料、厚生年金保険料及び労働保険料を納付すべき義務があったのに、これを怠り、原告を雇用してから本件雇止めに至るまで、健康保険、厚生年金及び雇用保険の届出をしていなかった。

イ 被告の前記アの義務違反により、原告の被った損害は次のとおりである。

(ア) 健康保険の届出・納付義務違反による損害 124 万 4822 円

原告は、平成 7 年度から平成 26 年度の健康保険料として、別紙 1「原告収入及び健康保険料」の「健康保険料」欄記載のとおり、合計 248 万 9644 円を自ら負担した。原告の負担した上記保険料のうち、その 2 分の 1 である 124 万 4822 円は、本来被告が負担すべきであるから、原告は同額の損害を被った。

(イ) 厚生年金保険の届出・納付義務違反による損害 157 万 1804 円

被告が厚生年金への加入手続をしていなかったため、原告は、65 歳になった後に老齢基礎年金に加えて受領できたはずの年金給付を受領できなくなった。原告の平均年収は 212 万 6348 円であるから（別紙 1「原告収入及び健康保険料」の「収入額」欄〔ただし、合計額は ¥42,526,700 が正しい。〕参照）、受領できたはずの年金給付は、年額 26 万円を下らない。

原告は本件訴訟提起当時 43 歳であり、平均余命は 37 年間なので、65 歳から 15 年分受領できたはずの年金給付は、次のとおりである。26 万円×6.0454（37 年の新ホフマン係数

－22年の新ホフマン係数）＝157万1804円

（ウ）慰謝料 50万円

被告の前記アの義務違反により、原告は、自ら保険の加入・納付手続きを取り、過大な保険料を負担しながら生活することを余儀なくされた。この精神的苦痛による慰謝料相当額は50万円を下らない。

（エ）弁護士費用 30万円

（オ）合計 361万6626円

ウ よって、原告は、被告に対し、不法行為による損害賠償として、361万6626円及びこれに対する本件雇止めの日である平成26年12月20日から支払済みまで民法所定の年5分の割合による遅延損害金の支払を求める。

（7）未払割増賃金請求

ア 原告は、平成25年4月21日以降、別紙2「時間・賃金計算書」の「始業時刻」欄記載の時刻から同「終業時刻」欄記載の時刻まで稼働していた。実際の稼働中に休憩を取っていたことはないが、便宜上、出勤簿記載の休憩をしたものとして、同「休憩時間」欄に記載のとおり休憩時間があったものとして扱う。ただし、出勤簿に休憩2時間と記載されているのは明らかに過大なので、1時間として扱う。

イ 原被告間の雇用契約書では、就業時間を「20時より午前8時まで」として日給1万2000円としている。しかし、このような所定労働時間の定めは労働基準法32条により無効なので、法定労働時間の上限である8時間に対して日給1万2000円となり、労働時間単価は1時間当たり1500円である。

もともと、週末手当の対象となる労働日においては、日給1万3000円となるから、労働時間単価は1時間当たり1625円である。

ウ 原告の従事した時間外労働及び深夜労働（午後10時から午前5時まで）は、別紙2「時間・賃金計算書」の「日8:00超過分」欄及び同「深夜早朝」欄記載のとおりである。被告は、原告の時間外労働については時給に25%を加算した割増賃金の支払義務を負い、深夜労働については基本給に加えて25%の割増賃金の支払義務を負う。

したがって、原告は、平成25年4月21日以降に稼働した分の割増賃金として、別紙2「時間・賃金計算書」の「法外労働分 割増率1.25」欄記載の額及び同「深夜早朝労働分割増率0.25」欄記載の額の賃金請求権を有する。

エ 平成25年4月21日以降、原告は、別紙3「基本給計算書」の「勤務日数」欄記載の日数を被告で労働し、そのうち、同「週末手当該当日数」欄記載の日数が、週末手当が支払われるべき日である。そのため、同「本来の基本給」欄記載の金額が、原告が基本給として受領すべき金額であった。

原告が被告から受領した給料は、同「基本給」「時間外割増」「深夜割増」各欄記載の金額であり、その合計が同「小計」欄記載の金額である。

そこで、同「本来の基本給」欄記載の金額を同「小計」欄記載の金額が超過した分（同

「充当する金員」欄記載の金額）は、前記ウの時間外手当に充当する。ただし、同「充当する金員」欄記載の金額がマイナスになった月については、控除額を 0 とし、加算はしない。

オ 以上をまとめると、各支払月ごとに生じた時間外手当は、別紙 4「集計表」の「残業代総合計額」欄記載のとおりであり、そこから同「既払金」欄記載の金額を控除した同「未払残業代」欄記載の金額合計 291 万 3819 円が原告の請求する割増賃金である。

そして、同「未払残業代」欄記載の各金額に対し、同「遅延損害金起算日」欄記載の日付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が生じるところ、最終の平成 26 年 10 月分賃金の支払期日である同月 31 日までの遅延損害金の額は、同「在職中の遅延利息基準日までの遅延損害金」欄記載のとおり、合計 12 万 3933 円である。

カ よって、原告は、被告に対し、未払割増賃金及び遅延損害金の合計 303 万 7752 円及び内元本 291 万 3819 円に対する最終賃金支払日の翌日である平成 26 年 11 月 1 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。

(8) 付加金請求

被告は、前記 (7) の割増賃金を一貫して支払ってこなかった。

よって、原告は、被告に対し、付加金として未払割増賃金元本 291 万 3819 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民法所定の年 5 分の割合による遅延損害金の支払を求める。

(9) まとめ

よって、原告は、被告に対し、

- ① 労働契約上の地位確認、
 - ② 賃金請求権に基づく、平成 26 年 12 月から毎月末日限り月額 23 万 9514 円の割合による賃金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の支払、
 - ③ 不法行為による損害賠償として、361 万 6626 円及びこれに対する不法行為（本件雇止め）の日である平成 26 年 12 月 20 日から支払済みまで民法所定の年 5 分の割合による遅延損害金の支払、
 - ④ 未払割増賃金及び遅延損害金の合計 303 万 7752 円及び内元本 291 万 3819 円に対する最終賃金支払日の翌日である平成 26 年 11 月 1 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、
 - ⑤ 付加金 291 万 3819 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民法所定の年 5 分の割合による遅延損害金の支払
- を求める。

2 請求原因に対する認否

- (1) 請求原因 (1) 記載の事実は認める。
- (2) 同 (2) ア記載の事実のうち、賃金の定めは否認するがその余は認める。

同イ及びウ記載の事実は認める。

(3) 同 (3) ア前段記載の事実のうち、原告が医師の診断を受けたことは認めるが、その余は知らない。同後段記載の事実のうち、2週間程度の欠勤を申し出たことは認めるが、原告が平成26年11月13日から出勤すると述べたことは強く否認する。

同イ記載の事実のうち、同日、原告が出勤したこと及びその日原告が稼働せず帰宅したこと、翌日、被告のEが原告に架電し、同月20日までは代替りの人がシフトに入ったと説明し、後日またEから原告に連絡すると発言したことは認めるが、その余は否認する。

同ウ記載の事実は認める。

(4) 同 (4) ア記載の事実のうち、原告の業務内容が被告で恒常的に必要となる業務であったこと、本件雇止めまで原被告間の労働契約は23年間続いており、被告で他に雇止めされた例がなかったことは認めるが、その余は否認する。

同イ記載の事実は認める。

同ウ及び同エ記載の事実は否認する。

(5) 同 (5) 記載の事実のうち、被告が原告に対し、平成26年11月21日から同年12月20日までの給与を支払っていないことは認めるが、その余は否認する。

(6) 同 (6) ア記載の事実は認める。

同イ（ア）記載の事実は否認する。同（イ）記載の事実のうち、被告が原告について厚生年金の加入手続を取らなかったこと、原告が43歳であることは認めるが、その余は否認する。同（ウ）ないし（オ）記載の事実は否認する。

(7) 同 (7) ア記載の事実のうち、別紙2「時間・賃金計算書」の「始業時刻」欄記載の時刻から同「終業時刻」欄記載の時刻まで稼働していたことは認めるが、その余は否認する。

同イ記載の事実は否認する。

同ウ記載の事実のうち、労働基準法に定めるところは認めるが、その余は否認する。

同エ記載の事実のうち、原告が別紙3「基本給計算書」の「勤務日数」欄記載の日数を被告で労働したことは認めるが、その余は否認する。

同オ記載の事実は否認する。

(8) 同 (8) 記載の事実は否認する。

3 被告の主張

(1) 地位確認請求について

ア 解雇権濫用法理の類推適用について

被告においては、原告との間の労働契約につき、その更新期限が到来する度に店長との面談によって更新の有無を決定してきた。

したがって、原被告間の労働契約は、期間の定めのない労働契約と社会通念上同視することはできず、かつ、原告において、原被告間の労働契約が更新されるものと期待することについて合理的理由があるともいえない。

イ 本件雇止めの合理性及び相当性

（ア）診断書提出に至る経緯

平成 26 年 10 月 24 日午前 2 時 58 分ころ、G と名乗る男性外 5 名がカラオケ〇号室に入室し、そのうち 1 名が携帯電話を落として帰った。原告は、それを拾ったが、被告 C 店の顧客の紛失物専用の保管場所に置かず、自分のユニホームであるジャンパーのポケットに入れて帰宅した。

同日午後 0 時 30 分ころ、女性から被告 C 店に携帯電話を置き忘れて紛失したとの申出があった。同月 26 日午後 2 時ころ、C 警察署から被告 C 店に防犯ビデオを確認したいと申出があった。

同月 27 日午後 8 時ころ、原告は被告 C 店に出勤した。翌 28 日午前 0 時 25 分ころ、G を含む男性 3 名が来店し、身分証明書提示を巡ってトラブルとなり、警察官を呼ぶ事態となった。同日午前 2 時ころ、上記男性 3 名と警察官は帰ったが、その後、原告は気分が悪くなったとして早退した。

同月 28 日午前 11 時 40 分ころ、原告から被告 C 店に電話があり、早退後にジャンパーポケットに携帯電話が入っていたことに気づいて恐くなり、同日午前 3 時 50 分ころ A 警察署に携帯電話を届けたと伝えてきた。

同月 29 日、原告から夜勤を休むと連絡があった。同月 30 日、原告から軽度のうつと診断されたので 2 週間程度休むと連絡があった。

（イ）欠勤に至る経緯が不審であったこと

原告は、本来であれば被告 C 店内で保管しておくべき携帯電話を自宅へ持ち帰ったまま 3 日間も放置し、その後も被告に提出せず警察に届けたため、被告から顧客へ返却できず、お詫びの機会も失われた。原告の態度は、被告の顧客に対する信頼維持という観点から看過できない執務態度である。

また、これに加えて、落とし主と一緒に来店した G とトラブルになって警察官を呼んだ後、突然早退し、A 警察署に携帯電話を届けたという不自然な経緯は、原告が顧客の携帯電話を黙って持ち去ったのではないかという疑念を被告に抱かせるものであった。

（ウ）弁解の機会及び猶予期間の付与

原告は、平成 26 年 12 月 2 日、被告担当者 F 及び E と面談をして、今後のアルバイト勤務継続について話をした。その際、F と E は、携帯電話紛失の件について弁解の機会を与えたが、原告は黙ったままであった。

また、原告からは今後も継続して働きたいとの申出があったが、被告は、同月 20 日限りでの雇用契約終了について、原告に対する救済措置として 1 か月の契約延長を認め、平成 27 年 1 月 20 日までは雇用を継続しても良いと回答した。その際、原告に対し、同日までのシフトについて希望があれば提出するようにと促したが、原告はシフト申告をしなかった。

（エ）顧客からのクレーム

原告の顧客対応が無愛想で感じが悪いという顧客からのクレームが被告本社に度々入っ

ていた。

そこで、被告 C 店では臨時の接客研修を度々行ったが、原告へのクレームは収まらなかった。

（オ）原告の業務懈怠

原告の勤務していた夜間では、レンタカーを借りる顧客よりもカラオケを楽しむ顧客が多かったが、原告はカラオケの受付業務及び精算業務をほとんどせず、他のアルバイト従業員に指図をするだけだったり、勤務時間中自分で持ちこんだ映画やアニメの DVD をフロントのモニター両面で再生し、鑑賞していたり、フロントの電話機 2 台のうち 1 台の受話器を上げたままにして鳴らないようにしていたり、車や部屋が空いていても事前予約を断ったりしていた。

（カ）睡眠障害

原告が提出した診断書には、「睡眠障害」との記載がある。被告の業務には、レンタカーの回送、配車・引き上げ等が含まれており、その職務内容の中核部分は自動車の運転である。したがって、睡眠障害があり、居眠り運転事故発生のリスクが高い者に自動車の運転をさせることは雇用主には許されていない。

（キ）以上を総合すると、原告に対する雇用契約終了については合理性及び相当性があるというべきである。

（2）賃金請求について

平成 26 年 11 月 21 日から同年 12 月 20 日までは、原告は、シフトの申告をせず、勤務日がなく働いていなかったのであるから、給与債権の発生する余地がない。また、被告担当者は、同月 2 日、原告と面談し、平成 27 年 1 月 20 日までの雇用継続を認め、同日までの勤務について希望があるならシフトの申告をするよう伝えていたが、原告は平成 26 年 12 月 20 日までにシフトの希望を申告せず、働かなかったのであるから、この期間についても給与債権は発生しない。

（3）不法行為による損害賠償請求について

ア 原告の国民健康保険料は、H が世帯主として支払っていたのであって、原告が同保険料を支払った事実はない。したがって、原告の損害はない。

イ 原告は、未だ老齢厚生年金の受給権者になっておらず、本当に 15 年分の給付が受領できるかは不明である。したがって、現時点において、原告の主張するとおりの損害が発生しているとはいえない。

（4）割増賃金及び付加金請求について

ア 被告では、従前の取扱いを改め、平成 25 年 4 月 21 日ころまでには、基礎となる時給分、深夜割増分、8 時間を超過した労働に対する時間外賃金分等の内訳を明確に区別した雇用契約書を作成している。それによると、就業時間を 20 時から翌日 5 時までとする場合は時給 800 円、翌日 2 時までとする場合は時給 750 円である。原告との雇用契約書の賃金の内訳欄を見ると、20 時から午前 8 時まで就業していた場合、賃金は 1 万 0600 円となると

ころ、1万2000円に切り上げた賃金を支払っている。そのため、賃金の切り上げ分が1400円（7時間分の割増相当額）あるから、午前9時以降の勤務につき時給850円で計算しても違法ではない。したがって、原告に対する割増賃金は支払済みである。

イ 被告のパートタイマー就業規則には、時間外又は休日勤務の規定が置かれており、被告C店では津労働基準監督署長に時間外労働・休日労働・深夜労働に関する36協定の届出がされている。

また、同就業規則には、毎月21日を起算日とする1か月を平均して1週間当たり40時間以内とする1か月単位の変形労働時間制の規定も置かれ、各日、各週の始業時刻・終業時刻はシフトパターン表のパターンを組み合わせることにより行い、その具体的なシフト決定は毎月20日までに翌日から1か月分の行動予定表で通知するとされている。原告も、この変形労働時間制のシフト決定に基づき労働していたものである。

したがって、原被告間の1日8時間を超える労働時間を許容することを前提にした雇用契約が労働基準法32条に反するとはいえない。

ウ 出勤簿は原告自身が記載して店長の承認印をもらっていたのであるから、自ら2時間の休憩を取ったと記載しておきながら、1時間として扱うというのは許されない。

第3 当裁判所の判断

1 地位確認請求について

(1) 認定事実

争いのない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次のとおりの事実が認められる。

ア 原告の雇用形態

(ア) 原告は、平成4年4月1日までに、被告と期限の定めのある労働契約を締結して、アルバイト従業員として稼働し始めた。

原被告間の雇用契約書の更新は、平成4年4月から平成20年頃までは6か月に1回されていたが、同年以後は2か月ごとにされるようになった。契約書上、原告の最終の労働期間は、平成26年12月20日までとなっていた。原告が雇用されていた間、被告から意に反して雇止めにされた従業員はいなかった。

(イ) アルバイト従業員の雇用契約の更新手続は、店長と面談をして再更新をする形になっていた。しかし、1回5分以内であり、時間を掛けるほどの内容は行っていない。I店長は、アルバイト従業員に契約書を渡し、署名をするよう指示した程度であった。次の雇用期間前に契約書を渡されるときもあれば、雇用期間が過ぎてから契約書を渡されることもあった。署名した契約書は店長の机の上に置いておくという形で更新がされていた。(E証人、J証人、原告本人)

(ウ) 原告は、当初はA営業所で稼働し、平成6年1月からB営業所、同年3月からC営業所、平成20年10月からA店、平成21年2月頃からC店に異動した。

（エ）原告は、被告営業所でレンタカー及びカラオケに関する業務に従事してきた。具体的には、電話対応、受付、洗車、点検、車両の整備・給油、回送、配車・引き上げ、車庫整理、伝票整理、事務所掃除、カラオケルームの清掃・点検・整理整頓等である。（甲 31）

イ 原告の勤務実態

（ア）被告営業所では、概ね正社員が 5 人程度、アルバイトとして稼働していた従業員が 15 人程度であった。

被告 C 店の従業員は、昼間は、専ら正社員 4、5 人が働いていたものの、週末の夜間は 3、4 人、平日の夜間は 2、3 人でシフトを組み、専らアルバイト従業員が働いていた。

（以上につき、甲 31、32、原告本人）

（イ）C 店で 1 か月（21 日から翌月 20 日まで）の夜間のシフトは、締め日（20 日）の 10 日前くらいから、従業員たちがシフト希望表に希望を書き入れ、店長が調整し、19 日か 20 日ころ、1 か月のシフトが決められる。もっとも、途中で従業員同士で交代したり、出勤できない人の代わりに店長の指示で出勤することもあった。（甲 31、32、原告本人）

ウ 携帯電話の忘れ物に関する対応

（ア）平成 26 年 10 月 24 日午前 0 時 03 分、G と名乗る男性外 5 名が被告 C 店のカラオケ ○号室に入室し、同日午前 2 時 58 分に精算処理をして帰った。原告が○号室へ確認に向かった際、2 階通路において携帯電話を拾い、後で忘れ物保管場所に入れようと考え、一旦自分のユニホームであるジャンパーのポケットに入れた。原告は、○号室で物損等がないかの確認をし、フロントに戻ったが、携帯電話のことを忘れてしまい、そのまま車で帰宅した。帰宅後は、ジャンパーを車内で脱ぎ、そのまま車内に残して家に入った。

原告は、同日から同月 26 日までは勤務日ではなく、体調を崩していたので、家で休んでいた。

（甲 31、32、乙 10、原告本人）

（イ）平成 26 年 10 月 24 日午後 0 時 30 分ころ、K と名乗る女性から被告 C 店に携帯電話を置き忘れたとの問い合わせがあったが、被告 C 店では忘れ物として届いていないと伝えた。

同日午後 2 時、K から、机の上に忘れて帰ったはず、GPS 機能で調べたら A 市 L 町にあるようなので、従業員が持ち帰ったのではないかと再度電話があった。被告担当者 M は、E に相談し、前日の出勤者への確認をしたが、原告には連絡が取れなかった。

同日午後 2 時 40 分、K の兄と名乗る男性から電話があり、防犯ビデオの確認を依頼された。D が録画映像を確認したが、退室時にテーブルにも携帯電話は映っておらず、午後 4 時、そのことを K に連絡すると、午後 5 時 20 分、K の兄から警察に届けると連絡があった。

同月 26 日午後 2 時、C 警察署から被告 C 店に防犯ビデオの録画映像の確認をしたいと連絡が入った。

（乙 10、19、E 証人）

（ウ）平成 26 年 10 月 27 日、原告は、出勤するために車内からジャンパーを取ってきたと

ところで、携帯電話の存在に気がついた。その携帯電話のカバーを開けるとポケットに 5 千円札 1 枚及び千円札 1 枚が挟まれており、原告は自分が窃盗をしたと疑われるのではないかと怖くなり、後で警察署に届出をしようと考え、携帯電話を自宅に残したまま、午後 8 時に出勤した。しかし、被告 C 店に携帯電話のことは報告しなかった。

翌 28 日午前 0 時 25 分、G を含む男性 3 名が来店し、身分証明書提示を巡ってトラブルとなり、警察官を呼ぶ事態となった。同日午前 2 時、上記男性 3 名は退店し、警察官も撤収したが、原告は体調不良が悪化して、センター長へ連絡し、引継ぎをして早退した。

原告は自宅に戻ると、携帯電話の存在に改めて気づき、同日午前 4 時、A 警察署に携帯電話を届けた。

同日午前 11 時 40 分ころ、原告は、I に電話をし、早退後にジャンパーポケットに携帯電話が入っていたことに気づいて恐くなり、警察に届けたと連絡した。原告は、この日の夜勤は連絡の上で欠勤した。

（甲 30 の 1・2、甲 31、乙 10、19、E 証人、原告本人）

エ 本件雇止めに至る経緯

（ア）平成 26 年 10 月 29 日午後 1 時 30 分ころ、D から原告に電話があり、体調を聞かれたため、原告は夜勤を休むことを伝え、D も了承した。同日午後 3 時 50 分ころ、I 店長から原告に電話があり、病院へ行くよう指示があった。

同月 30 日、原告が医師の診察を受けたところ、過労、軽度うつ状態及び睡眠障害のため、2 週間の休養が必要との診断を受けた。そこで、原告は、診断書を被告にファクシミリで送信し、D に架電し、2 週間休養し、同年 11 月 13 日から出勤する旨連絡し、了承を得た。しかし、I 店長及び E には原告が同年 11 月 13 日から出勤することは伝わっておらず、同月 20 日までに入っていた原告のシフトの代わりとして、他のアルバイト従業員にシフトに入ってもらった。

（甲 3、31、乙 10、19、E 証人、原告本人）

（イ）平成 26 年 11 月 13 日、原告が出勤すると、D から原告は同月 20 日まで自宅待機になっていると説明され、原告は稼働せずに帰宅した。同月 14 日、原告は、E から電話で、同月 20 日までは代わりの人が入っていると説明され、同日以降のシフトについては被告から連絡すると言われた。

しかし、その後被告から何も連絡がないため、原告は、同月 19 日、被告 C 店に問い合わせたところ、同月 20 日以降のシフトに原告の名前が入っていないことを知らされた。そこで、原告は店長に連絡するよう伝言を求めた。

（甲 31、乙 10、19、E 証人）

（ウ）その後も被告から連絡がないため、原告は、平成 26 年 11 月 23 日午後 4 時すぎ、被告 C 店に赴き I 店長と面会したが、E から連絡すると言えられた。その後、I 店長は E に原告の来店を連絡し、E は F に連絡した。

原告は、不安になり、三重労働局の助言受付制度を利用し、相談した。同月 25 日、午後

4時40分、三重労働局の担当者は、I店長に電話連絡し、原告の不安解消を依頼した。

Eは、同日午後5時50分、原告に電話し、身体の具合と併せて確認したいことがあるので、一度店舗へ来てもらいたいが、スケジュール調整をしているので、同月28日までに再度連絡すると伝えた。

（甲 31、乙 10、19、E 証人、原告本人）

（エ）平成26年12月2日、原告は、被告C店に呼び出され、E及びFと面会した。Fは、原告の体調を確認し、車を運転する仕事なので、被告としては不安要素があると述べたところ、原告は大丈夫であり、働きたい旨を答えた。次いで、Fは、携帯電話の件を念頭に置いて、「最近何か変わったことはありませんでしたか。」「会社に何か伝えておくことはないですか。」と原告に尋ねたが、原告は特に何もないと回答し、携帯電話について話題に上ることはなかった。

F及びEは、原告に対し、労働契約を平成27年1月20日までなら続けていいが、それ以後は結ばないと伝えた。このとき原告に伝えた理由は、いつまた体調を崩されるかわからないからということだった。

原告は引き続き勤めたいと述べたが、被告は、平成27年1月20日までなら認めるのでシフト申告するようと言ったので、原告はシフト申告をして良いか悩み、平成26年12月9日、Eに対して、もう少し考える時間がほしいと連絡し、Eも承諾した。

（甲 31、乙 19、E 証人、原告本人）

（オ）原告は、労働組合に加入し、平成26年12月11日には労働組合から被告へ団体交渉の申入れがされ、団体交渉で雇用継続を求めたが、被告はこれを拒否した。

平成26年12月20日が経過し、原被告間の労働契約上の労働期間は満了した。

（甲 5、31）

（2）労働契約法19条の適用の有無

ア 有期労働契約が過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められる場合（労働契約法19条1号）は、その契約期間が満了する日までの間に労働者が当該有期労働契約の更新の申込みをした場合は、使用者が当該申込みを拒絶することが、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないときは、使用者は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で当該申込みを承諾したものとみなす（労働契約法19条）。

イ 本件では、前記（1）アのとおり、原告は、平成4年4月1日から平成26年12月20日の本件雇止めに至るまで、被告営業所間を異動しながら、22年以上もの間、6か月ごと又は2か月ごとに被告との有期労働契約の更新を繰り返していたこと、原告の業務内容は、6か月あるいは2か月で終了するような期限が決められた業務ではなく、勤務時間帯が夜間

であるというだけで、正社員とそれほど変わらない業務内容であったこと（E 証人）、原告が雇用されていた間、被告から意に反して雇止めにした従業員はいなかったこと、更新手続は形骸化しており、雇用期間満了後に更新手続が行われることもあったこと等からすれば、原被告間の有期労働契約は、期間の定めのない労働契約とほぼ同視できるものであったといえる。

したがって、原被告間の有期労働契約は、過去に反復して更新されたことがあるものであって、その契約期間の満了時に当該有期労働契約を更新しないことにより当該有期労働契約を終了させることが、期間の定めのない労働契約を締結している労働者に解雇の意思表示をすることにより当該期間の定めのない労働契約を終了させることと社会通念上同視できると認められる。これに反する被告の主張は採用できない。

（3）合理的な理由の有無

前記（1）エ（エ）及び（オ）のとおり、原告は平成 26 年 12 月 2 日の面談において、及び労働組合を通じた申入れにおいて、雇用継続を被告に訴えているのであるから、原被告間の契約期間が満了する同月 20 日までの間に、原告が被告に対し、当該有期労働契約の更新の申込みをしたことは明らかに認められる。

そこで、被告の更新拒絶（本件雇止め）が、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であると認められるかを検討する。

ア 携帯電話の忘れ物に関する対応

前記（1）ウで認定したとおり、原告は、本来であれば被告 C 店内で保管しておくべき携帯電話をジャンパーに入れたまま自宅へ持ち帰ってしまったこと、そのまま気づかず 3 日間も放置してしまったこと、携帯電話に気づいてからも被告に提出せず警察に届けたこと、そのため、被告は顧客からの問合せに迅速な対応が取れず、防犯ビデオを確認したり、警察から捜査を受けるなどの影響を受けたことからすれば、携帯電話の忘れ物に関する原告の対応は適切なものであったとは認められない。

しかし、原告が顧客の携帯電話を盗んだとまでは認めるに足りる証拠はなく、あくまで過失により自宅に持ち帰ってしまったこと、携帯電話を被告に届けなかったことは最善とはいえないが、警察に届けたという次善の策を取っていることからすれば、原告が不正を行ったとまでは認められない。E も、調査報告書において、「不正の観点からも、バイト X においては問題なし。」と記載しており（乙 10）、被告も当初は問題視していなかったことが認められる。E も、雇止めの最大の理由としては、後記の睡眠障害の点を挙げており（E 証人調書 36 頁）、携帯電話の忘れ物の件を重要視していなかったと認められる。

被告は、平成 26 年 12 月 2 日の面談において、携帯電話の忘れ物の件について、原告に弁解の機会を与えたが黙っていたと主張するが、前記（1）エ（エ）のとおり、F は、原告に対し、「最近何か変わったことはありませんでしたか。」「会社に何か伝えておくことはないですか。」と尋ねただけであって、このような質問をもって携帯電話の忘れ物の件について尋ねられたものと理解するのは困難であり、弁解の機会を与えたとは認められない。

したがって、原告の携帯電話の忘れ物に関する対応が適切でなかった点は、本件雇止めの合理的な理由たり得ない。

イ 顧客からのクレーム

原告の顧客対応が無愛想で感じが悪いという顧客からのクレームが 5 件ほどあったことは認められる（乙 11）。

しかしながら、前記（1）ア（エ）のとおり、被告営業所では、接客以外にもさまざまな業務があり、基本的には女性スタッフが接客に適しているという理由でカラオケの受付対応をすることになっている（E 証人調書 6 頁）というのであるから、原告が接客に至らない点があったとしても、被告の業務に支障が出るようなものではない。E も従業員教育で接客の指導をし、改善の見込みがあると判断していたというのであり（E 証人）、その結果 22 年間も原告を雇用し続けてきたのであるから、今更原告の顧客対応が雇止めの理由となったというのは不可解である。

したがって、原告の顧客対応が無愛想であったという点は、本件雇止めの合理的な理由たり得ない。

ウ 原告の業務懈怠

被告は、原告はカラオケの受付業務及び精算業務をほとんどせず、他のアルバイト従業員に指図をするだけだったり、勤務時間中自分で持ちこんだ映画やアニメの DVD をフロントのモニター画面で再生し、鑑賞していたり、フロントの電話機 2 台のうち 1 台の受話器を上げたままにして鳴らないようにしていたり、車が空いていても事前予約を断ったりしていたと主張し、その旨、証人 J（以下「J」という。）も陳述・証言し（乙 18、J 証人）、原告がほとんど受付業務を行っていないことは証拠（乙 12）からも認められる。

しかし、前記イでも認定したとおり、被告営業所では、接客以外にもさまざまな業務があり、基本的には女性スタッフが接客に適しているという理由でカラオケの受付対応をすることになっている（E 証人調書 6 頁）というのであるから、原告が受付業務をほとんど行っていなかったとしても、被告営業所の業務に支障を来すとは認められない。原告がレンタカー関係の大きい車の洗車や点検を行っていたことは J 証人も認めており（J 証人）、原告が被告で働いている期間が一番長い間、夜間アルバイト従業員の中ではリーダー的存在であり（乙 18）、J 証人らに仕事の指示をするため、J 証人らにとっては、指示だけして全部他人に押し付けて自分は動かないというように見えた可能性がある。

また、勤務時間中自分で持ちこんだ映画やアニメの DVD をフロントのモニター画面で再生していたという点については、音楽関係の DVD なら自分で持ちこんだものを流すことは了承されていたというのであり（J 証人、E 証人）、原告も禁止されてからは持ちこんでいないと陳述・供述しており（甲 31、原告本人）、被告の業務に支障を与えたような事実もない。

J 証人は 2 回程度 I 店長に原告の働きぶりで文句を言ったと供述するが、その内容は、全部 J 証人らに指示して押し付けて原告自身が動いてくれない、というものであり、フロン

トの電話機 2 台のうち 1 台の受話器を上げたままにして鳴らないようにしていたり、車が空いていても事前予約を断ったりしていたという具体的なことは I 店長には訴えていないのであるから（J 証人調書 11 頁）、実際に上記の具体的事実があったという J 証人の証言は信用できない。

何よりも、平成 26 年 12 月 2 日の面談の際、E も F も、このような原告の勤務態度が雇止め理由であるとは全く原告に伝えておらず（E 証人、原告本人）、E もこのような事実の確認までは取れなかったので原告に注意はしていない（E 証人調書 24 頁）。

以上のとおりであるから、原告の業務懈怠については、その事実を認めるに足りる証拠はなく、本件雇止めの合理的な理由たり得ない。

エ 睡眠障害

前記（1）エ（ア）のとおり、平成 26 年 10 月 30 日、原告は、過労、軽度うつ状態及び睡眠障害と診断されている。しかし、この睡眠障害は、2 週間の休養が必要との診断であり、過労が原因と思われる。そして、原告は 2 週間休養したのであるから、基本的には睡眠障害も治癒したものと認めるのが相当である。

被告は、その後も業務に支障が出ることを考えて雇止めにしたと主張するが、レンタカーの配車・引き上げ等の自動車の運転業務は、アルバイト従業員には基本的には任せておらず（E 証人調書 4 頁）、回送業務も夜間はほとんど行っていない（E 証人調書 5 頁）というのであるから、原告が行う業務にはほとんど影響はない。また、睡眠障害を理由に雇止めをするのであれば、少なくとも現在もなお睡眠障害が治癒されずに、車の運転ができないほどであることが認められる必要があるが、これを認めるに足りる証拠はなく、被告も何ら診断書を改めて取らせるなどの確認をしていない（E 証人調書 29 頁）。さらに、睡眠障害の者を雇用できないと主張しながら、被告自身が平成 27 年 1 月 20 日までは原告が働くことを認めていたのであるから矛盾している。

したがって、睡眠障害も本件雇止めの合理的な理由たり得ない。

（4）まとめ

以上のとおりであるから、被告が主張する本件雇止めの理由は、いずれも合理的な理由たり得ず、これらを総合考慮しても、本件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない。

したがって、被告は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で原告の更新の申込みを承諾したものとみなされる（労働契約法 19 条）から、原告の地位確認請求は理由がある。

2 賃金請求について

（1）被告が原告に平成 26 年 12 月分の給与を支払っていないことに争いはない。

被告は、原告がシフトの申告をせず、働いていなかったから給与債権は発生しないと主張する。

しかし、前記 1（1）エ（イ）ないし（エ）のとおりの本件雇止めに至る経緯からすれば、

原告は、休養から復帰した平成 26 年 11 月 13 日以降、被告に対し、何度もシフトの申告を希望していたことが認められ、それに対し、被告から連絡すると言いながら、被告が同月末まで連絡を怠り、原告からシフト申告の機会を奪ったことは明らかである。被告は、同年 12 月 2 日の面会の際、平成 27 年 1 月 20 日までなら認めるのでシフト申告するようにと原告に伝えているが、これは雇止めを前提とした申出であり、原告が被告の言うままにシフト申告したら、雇止めを認めることになるのではないかと考え、シフト申告をせずに労働組合による団体交渉に活路を見つけようとしたことはやむを得ないことである。

したがって、被告は、原告の勤務の希望を知りながら勤務の機会を奪ったものであるから、原告が実際に勤務していなかったとしても、原告に対し、平成 26 年 12 月分の給与を支払う義務があると認められる。

(2) 前記 1 のとおり、原告の地位確認請求は理由があるから、被告は原告に対し、前記 (1) の平成 26 年 12 月分の給与に加えて、本件雇止めの日以降の給与を支払う義務があると認められる。

原告の平成 25 年 11 月から平成 26 年 10 月までの 1 年間の平均賃金額が月額 23 万 9514 円であることに争いはない。

(3) よって、原告の被告に対する平成 26 年 12 月から毎月末日限り月額 23 万 9514 円の割合による賃金請求及びこれら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の支払請求は理由がある。

3 不法行為による損害賠償請求について

(1) 不法行為

被告が、届出義務があるのにこれを怠り、原告を雇用してから本件雇止めに至るまで、健康保険、厚生年金及び雇用保険の届出をしていなかった事実には争いはない。

したがって、被告は、故意又は過失によって、原告の健康保険、厚生年金及び雇用保険に加入する権利を侵害したものであるから、原告に対し、民法 709 条の不法行為責任を負う。

(2) 損害

ア 健康保険の届出・納付義務違反による損害

証拠（甲 6～25〔枝番を含む。〕、原告本人）及び弁論の全趣旨によれば、平成 7 年度から平成 26 年度の原告の国民健康保険料が原告の父である H 名義で世帯単位で支払われていること、原告は、世帯の中で原告だけが国民健康保険に加入していた時期（平成 20 年まで）は、自らが保険料を納付し、父が国民健康保険に加入した平成 21 年以降は、自分の負担分については父に現金で渡すことで支払っていたこと、その額は、別紙 1「原告収入及び健康保険料」の「健康保険料」欄記載のとおり、248 万 9644 円であることが認められる。

したがって、そのうち 2 分の 1 である 124 万 4822 円は、被告が負担すべき損害であると認められる。

イ 厚生年金保険の届出・納付義務違反による損害

原告は、65 歳になった後に受領できたはずの年金給付を逸失利益として損害であると主張する。

しかし、原告は訴訟提起時点で 43 歳であり、未だ老齢厚生年金の受給権者の年齢に達していないこと、年金を巡る法律改正の動向も定かではなく、現段階では将来的に原告が 65 歳に到達してから 15 年分の年金給付を受領できるかは不確定であることからすれば、被告の厚生年金保険の届出義務違反に係る不法行為時に、原告の計算するような厚生年金を受給できる蓋然性があったとは認められない。

したがって、原告の主張する 15 年分の年金相当額は損害とは認められない。

ウ 慰謝料

被告の健康保険の届出義務違反については、前記アのとおり損害を被告に賠償させることで原告の損害は十分填補されるといえること、厚生年金保険の届出義務違反については、原告には国民年金に加入することもできたのにこれをしていないこと、被告との労働契約締結当初から健康保険及び厚生年金への加入がないことは原告には分かっていたはずであるのに、原告は、この点について被告に対して質問をしたのみで（原告本人調書 8 頁）、抗議などをしたことを認めるに足りる証拠もないことからすると、原告に財産的損害の填補がされてもなお足りない精神的苦痛が発生したとは認められない。

したがって、原告の慰謝料請求は認められない。

エ 弁護士費用

原告に発生した弁護士費用のうち、前記アの損害額 124 万 4822 円の約 1 割である 12 万円を被告に負担させるのが相当である。

オ 合計

前記アの損害額 124 万 4822 円及び前記エの弁護士費用 12 万円の合計は、136 万 4822 円である。

(3) まとめ

よって、原告の被告に対する不法行為に基づく損害賠償請求は、136 万 4822 円及びこれに対する本件雇止めの日である平成 26 年 12 月 20 日から支払済みまで民法所定の年 5 分の割合による遅延損害金の支払を求める限度で理由がある。

4 未払割増賃金請求について

(1) 認定事実

争いのない事実、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次のとおりの事実が認められる。

ア（ア）原被告間の雇用契約書は、平成 22 年ころから平成 24 年ころまでは、次のとおりとなっていた（甲 2 の 3～6）。

就業時間 午後 20 時より午前 8 時まで

但し業務の都合上、予め通知して変更することがある。

休憩時間 記載なし

- 賃金 ① 日給 1 万 2000 円とする。
② 週末手当 1000 円とする。
③ 〆切日 毎月 20 日
④ 支払日 毎月末日
⑤ 交通費 200 円／日とする。

（イ）遅くとも平成 25 年 4 月 21 日以降の原被告間の雇用契約書は、次のとおりとなっている（乙 1～9 [枝番を含む。]、甲 2 の 7）。

就業時間

（自）20 時 00 分 （至）翌 5 時 00 分

23 時 00 分から 5 時 00 分の間に、60 分間の休憩をとること。

但し業務の都合上、始業、就業、休憩時間につき、予め通知して変更することがある。

時間外労働の有無：有、休日労働の有無：有

賃金

- ① 一勤務 20 時 00 分から 8 時 00 分まで 1 万 2000 円とする。

内訳 所定労働時間：6400 円（800 円×8H）

深夜割増賃金：1200 円（800 円／H×0.25×6H）

5 時 00 分から 8 時 00 分までの時間外労働賃金 3000 円（800 円／H×1.25×3H）

8 時 00 分までに終業した場合、1 万 0600 円を 1 万 2000 円に切り上げ 1 万 2000 円を支給

- ② 更に 8 時 00 分から 9 時 00 分まで時間外労働した場合

8 時 00 分から 9 時 00 分までの時間外労働賃金 1000 円（800 円／H×1.25×1H）となる
ところ、150 円は（1）の切り上げ分の中に含まれているものとみなし、60 分 850 円宛加算支給する。

- ③ 9 時 00 分を超過する場合

1 時間 850 円の割合により加算支給する。

- ④ 諸手当 なし

- ⑤ 〆切日 毎月 20 日

- ⑥ 支払日 毎月末日

- ⑦ 交通費 記載なし

（ウ）前記（イ）のとおり、契約書の体裁が変わったことについて、アルバイト従業員に対し、更新手続の際、どうして契約書の体裁が変わったかという理由などの説明はなかった。（E 証人、原告本人）

イ 被告のパートタイマー等就業規則には、次のとおり規定されている（乙 14）。

第 18 条（1 か月単位の変形労働時間制）

1 項 第 16 条（労働時間及び休憩時間）にかかわらず、業務の都合その他必要のあるときは、全部又は一部の者について所定労働時間は、毎月 21 日を起算日とする 1 か月を平均して 1 週間当たり 40 時間以内とする 1 か月単位の変形労働時間制による勤務をさせることが

ある。

2 項 各日、各週の始業時刻・終業時刻は、原則、別に定めるシフトパターン表のパターンを組み合わせることにより行うものとする。

3 項 出勤日については、本人の事情および業務状況を考慮したうえで個別に決定し、毎月 20 日までに翌日より 1 か月分の行動予定表にて通知する。

第 21 条（時間外・休日・深夜勤務および割増賃金）

1 項 会社は、業務上の都合により必要と認める場合は、時間外または休日に勤務を命ずることがある。

2 項 前項の時間外ならびに休日勤務は、所轄労働基準監督署長に届出した従業員の過半数を代表する者との協定の範囲内とする。

5 項 法定勤務時間外に労働させた場合は、パートタイマー等に対し、基準内賃金に 100 分の 125（一賃金計算期間で 60 時間を越える法定時間外労働分は 100 分の 150）を乗じた額を支給する。また、深夜（22 時から翌朝 5 時）に労働された場合は基準内賃金に 100 分の 125 を乗じた額を、法定休日に労働された場合は基準内賃金に 100 分の 135 を乗じた額を、支給する。

ウ 平成 25 年及び平成 26 年には、被告は労働組合との間で、延長時間は 1 か月 45 時間、1 年 360 時間を限度とする時間外労働及び休日労働に関する協定を締結し、その旨を労働基準監督署に届け出ている（乙 15、17）。

エ 被告営業所では、シフトを組む際には、アルバイト従業員は毎月最大 21 日まで入れることが許されていた（E 証人）。

オ 休憩時間は、だいたい 1 時間あるが、明確には決まっておらず、手が空いた時間帯に個人の管理において交替で休憩を取っていた。休憩時間中でも電話に出るなどの対応をせざるを得ないことはある。休憩を全く取れないことは余りないが、丸 1 時間取るのは難しいことがある。（E 証人、J 証人）

（2）変形労働時間制について

被告は、原告について、変形労働時間制を採用していたと主張する。

1 か月単位の変形労働時間制が適用されるには、①労使協定又は就業規則で、②変形期間（1 か月以内の一定の期間）及びその起算日（労働基準法 32 条の 2、労働基準法施行規則 12 条の 2 第 1 項）、③変形期間における各日、各週の労働時間（変形期間を平均し 1 週間当たりの所定労働時間が法定労働時間 40 時間の範囲内）（労働基準法 32 条の 2 第 1 項）を定め、④就業規則で定める場合には、各日の始業及び終業時刻（労働基準法 89 条）を定める必要がある。

しかし、前記（1）イの就業規則第 18 条では、変形労働期間の各日、各週の労働時間、始業時刻及び終業時刻は、別に定めるシフトパターン表を組み合わせることにより行うとするだけで、シフトパターン表は証拠として提出されていないから、結局のところ、原告に変形労働時間制が適用されることを認めるに足りる証拠はない。

なお、前記（1）エのとおり、アルバイト従業員は毎月最大 21 日まで入れることができたとする元 C 店店長である E の認識からすると、原告は、最大 1 か月 231 時間（1 日 11 時間〔休憩 1 時間を除く。〕×21 日）もシフトを入れられることになり、1 週間当たり 40 時間の法定労働時間を大きく超えるから、被告の作成したシフトパターン表が労働基準法の要件を満たしていたとは推認できない。

以上のとおりであるから、変形労働時間制を採用していたという被告の主張は採用できない。

（3）固定残業代の有無

ア 前記（2）のとおり、被告は変形労働時間制を採用していたと認められないから、一勤務のうち、8 時間を超える労働時間については、割増賃金が発生するところ、前記（1）ア（イ）のとおり、原告が割増賃金を請求する期間である平成 25 年 4 月 21 日以降の雇用契約書には、一勤務の日給 1 万 2000 円の内訳として、時給を 800 円とした計算で、6 時間分の深夜割増賃金と 3 時間分の時間外労働賃金が既に含まれていることを示す記載がある。

イ しかし、仮に、労働契約において、時間外労働に対する割増賃金を基本給に含める旨の合意がされたとしても、その基本給のうち割増賃金に当たる部分が明確に区別されて合意がされ、かつ労働基準法所定の計算方法による額がその額を上回るときはその差額を当該賃金の支払期に支払うことが合意されている場合にのみ、その予定割増賃金分を当該月の割増賃金の一部又は全部とすることができる（最高裁昭和 63 年 7 月 14 日判決・労判 523 号 6 頁）。

また、便宜的に毎月の給与の中にあらかじめ一定時間の残業手当が算入されているものとして給与が支払われている場合は、その旨が雇用契約上も明確にされていなければならないと同時に支給時に支給対象の時間外労働の時間数と残業手当の額が労働者に明示されていなければならない。さらに、算入されているとされる残業時間を超えて残業が行われた場合には当然その所定の支給日に別途上乗せして残業手当を支給する旨もあらかじめ明らかにされていなければならない。（最高裁平成 24 年 3 月 8 日第一小法廷判決補足意見・裁判集民事 240 号 121 頁参照）

ウ これを本件についてみると、前記（1）ア（イ）のとおり、原被告間の雇用契約書では、8 時まで終業した場合は時給 800 円で計算した割増賃金を含む 1 万 0600 円を超える 1 万 2000 円を支給するのに対し、8 時以降の残業に対する割増賃金は、既に上記 1 万 2000 円に含まれるから労働基準法 37 条所定の額に満たない 1 時間当たり 850 円を加算支給としている。これでは、日給として支払われる 1 万 2000 円の中に何時間分の残業手当が算入されているのか明確であるとはいえない。また、算入されている残業時間を超えて残業が行われた場合に、別途上乗せして適法な残業手当が支給されているとも認められない。

また、原告の給与明細書（甲 4 の 1～19）では、基本給が 16 万 8475 円などと時給 800 円の 8 時間労働で計算すれば算出し得ない額で記載されている。また、時間外割増賃金及び深夜割増賃金の額は記載されているものの、支給対象の時間外労働の時間数が何時間な

のかが分からず、労働者に明示されているとは認められない。

以上に加えて、前記（1）ア（ア）及び（イ）のとおり、日給の額は変更がないのに雇用契約書の記載が変更されていること、前記（1）ア（ウ）のとおり、契約書の体裁が変わったことについて、アルバイト従業員に対し、更新手続の際、詳細な説明をしていないことからすると、実質的な賃金の定めに変更はないのに、労働基準法に合わせてつじつまを合わせるためだけに日給の内訳を書きこんだものと認められ、労働者との間で雇用契約書記載の内訳どおりの合意があったものとは認められない。

したがって、残業手当は日給に含まれており支払済みであるという被告の主張は採用できない。

（4）割増賃金の額

ア 労働時間

出勤簿（甲 29 の 1～18、乙 16）を基に作成された別紙 2「時間・賃金計算書」の「始業時刻」欄記載の時刻から同「終業時刻」欄記載の時刻まで原告が稼働していたことに争いはない。

出勤簿には、休憩時間を 2 時間と記載されている日が存在するが、この点について、原告は、I 店長に頼まれて実際とは異なる 2 時間と記載したと供述している（原告本人）。前記（1）オのとおり、休憩時間を丸 1 時間取ることは難しいときもあるという J 証人の証言からすれば、休憩時間を 2 時間も取るというのは実態を反映した記載であるとは認められず、原告の上記供述は信用性が認められる。

したがって、休憩時間は 1 時間として算出すべきである。

イ 労働時間単価

前記（2）のとおり、変形労働時間制が認められない以上、一勤務 20 時から 8 時まで（1 時間の休憩を含む。）の 11 時間勤務を前提とする原被告間の雇用契約書における所定労働時間の定めは、労働基準法 32 条 2 項に違反し、無効である。また、前記（3）のとおり、日給 1 万 2000 円の中に固定残業代が含まれていたとも認められない。したがって、結局のところ、日給 1 万 2000 円は、法定労働時間 8 時間に対する基本給であるとして計算することになるから、割増賃金計算の基礎となる労働時間単価は、1 時間当たり 1500 円である。

なお、前記（1）ア（イ）のとおり、平成 25 年 4 月 21 日以降の雇用契約書には週末手当の記載がないから、週末手当を加算した労働時間単価は採用できない。

ウ 割増賃金額の算出

（ア）前記ア及びイを前提に計算すると、原告は、平成 25 年 4 月 21 日以降に稼働した分の割増賃金として、別紙 5「時間・賃金計算書」の「法外労働分 割増率 1.25」欄記載の額及び同「深夜早朝労働分 割増率 0.25」欄記載の額の賃金請求権を有する。

（イ）平成 25 年 4 月 21 日以降、原告は、別紙 6「基本給計算書」の「勤務日数」欄記載の日数を被告で労働したため、同「本来の基本給」欄記載の金額が、原告が基本給として受領すべき金額であった。

原告が被告から受領した給料は、同「基本給」「時間外割増」「深夜割増」各欄記載の金額であり、その合計が同「小計」欄記載の金額である。

そこで、同「本来の基本給」欄記載の金額を同「小計」欄記載の金額が超過した分（同「充当する金員」欄記載の金額）は、前記（ア）の時間外手当に充当する。ただし、同「充当する金員」欄記載の金額がマイナスになった月については、控除額を 0 とし、加算はしない。

（ウ）以上をまとめると、各支払月ごとに生じた時間外手当は、別紙 7「集計表」の「残業代総合計額」欄記載のとおりであり、そこから同「既払金」欄記載の金額を控除した同「未払残業代」欄記載の金額合計 277 万 5699 円が原告の割増賃金元本として認められる。

そして、同「未払残業代」欄記載の各金額に対し、同「遅延損害金起算日」欄記載の日付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が生じるところ、最終の平成 26 年 10 月分賃金の支払期日である同月 31 日までの遅延損害金の額は、同「在職中の遅延利息基準日までの遅延損害金」欄記載のとおり、合計 11 万 7772 円である。

（5）まとめ

よって、原告の被告に対する未払割増賃金請求は、未払割増賃金元本及び平成 26 年 10 月 31 日までの遅延損害金の合計 289 万 3471 円及び内元本 277 万 5699 円に対する最終賃金支払日の翌日である平成 26 年 11 月 1 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限度で理由がある。

5 付加金請求について

裁判所は、労働基準法に定める時間外手当を支払わなかった使用者に対して、労働者の請求により、使用者が支払わなければならない金額についての未払金と同一額の付加金の支払を命ずることができる（労働基準法 114 条、37 条）。

被告は、前記 4 のとおり、労働基準法 32 条 2 項に違反する労働時間を定めながら、正規の時間外労働手当を支払わず、平成 25 年以降は、雇用契約書の記載に日給の内訳を加筆することで時間外労働手当の支払義務を免れようとしたものである。そして、他に付加金の支払を命ずることが相当でない特段の事情も存在しない。

したがって、被告会社に対し、未払時間外労働手当と同額の付加金の支払を命ずるのが相当である。

よって、原告の被告に対する付加金請求は、277 万 5699 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を求める限度で理由がある。

6 まとめ

以上のとおりであるから、原告の請求は、被告に対し、①労働契約上の地位確認、②平成 26 年 12 月から毎月末日限り月額 23 万 9514 円の割合による賃金及びこれに対する遅延損害金の支払、③不法行為による損害賠償として、136 万 4822 円及びこれに対する遅延損害金の支払、④未払割増賃金及び遅延損害金の合計 289 万 3471 円及び内元本 277 万 5699

ジャパンレンタカー事件（津地裁 平 28.10.25 判決）

円に対する遅延損害金の支払、⑤付加金 277 万 5699 円及びこれに対する遅延損害金の支払を求める限度で理由があるからこれを認容し、その余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。

津地方裁判所民事部

裁判官 瀬 戸 さやか

（編注：別紙略）