

令和2年

1 【第1問】（配点：50）

2 次の事例を読んで、後記の設問に答えなさい。

3

4 【事 例】

5 情報技術を用いた情報処理を業とするY社は、平成29年5月1日、Xとの間で、基本給を月
6 額40万円とし、雇用期間を同30年10月31日までとする期間の定めのある雇用契約（以下
7 「本件雇用契約」という。）を締結した。Y社の就業規則は、労働時間を1日8時間、1週40時
8 間と、休日を土曜日・日曜日・国民の祝日などとそれぞれ定め、賃金の計算期間を毎月1日から末
9 日までとし、毎月10日に前月分の賃金を支払うことを定めていた。

10 本件雇用契約には、基本給を前記のとおりとした上で、1か月間の労働時間の合計（以下「月間
11 総労働時間」という。）が180時間を超えた場合には、その超えた時間数に対して1時間当たり
12 の一定額（2500円）を乗じて得た額の賃金を、基本給に加えて支払うこととし、月間総労働時
13 間140時間に満たない場合には、その満たない時間数に対して一定額（2500円）を乗じ
14 て得た額を、当該月の基本給額から控除して支給する旨の約定（以下「本件約定」という。）が付
15 されていた。その趣旨は、本件約定が適用される者については、1月から12月までの月ごとの
16 休日を除く勤務すべき日数の多寡にかかわらず、標準の月間総労働時間を160時間とし、被用
17 者の月間総労働時間がこれに満たない場合であっても、140時間を下回らない限りは、基本給
18 の額を支給することとする一方で、標準の月間総労働時間を超えて勤務をしても、180時間
19 を超えない限りは、基本給に時間外勤務手当が上乗せされないというものであった。

20 Xは、本件約定の存在を認識し、その内容を理解した上で、前記の内容が明記された本件雇用
21 契約の契約書に、署名・押印をした。Xが署名・押印をしたのは、前記の基本給は比較的高額であ
22 ると評価できたこと、本件約定による労働時間制は変則的ではあるものの、160時間を標準の
23 月間総労働時間として念頭に置きつつ、自分の勤務時間を適宜調節する柔軟性があるように思わ
24 れたことなどからであった。

25 Xは、平成29年5月1日から同30年10月31日までの間の各月において、いずれも1週
26 間当たり40時間を超える労働又は1日当たり8時間を超える労働を行った。同期間の各月の月
27 間総労働時間は、平成29年6月にあつては180時間を超えたが、それ以外の各月にあつては
28 180時間以内であり、140時間に満たない月はなかった。Y社は、Xに対し、平成29年6月
29 分については本件約定に基づき月間総労働時間数のうち180時間を超える時間数に2500円
30 を乗じた額の時間外勤務手当を基本給に加えて支給したが、それ以外の各月については基本給の
31 額のみを支払った。Xは、平成30年10月31日にY社を退職した。Y社では、Xの在職期間
32 中、本件約定のほかに、変形労働時間制やフレックスタイム制は採用していなかった。

33 なお、Xの在職期間中の各月について1日8時間の勤務をした場合のそれぞれの月間総労働時
34 間は、当該各月において休日を除く勤務すべき日数が異なることに伴い変動するものの、おおむ
35 ね140時間から180時間までの間であった。また、月間総労働時間が180時間を超えた場
36 合において支払われた前記の一定額は、通常の賃金の時間単価額の125%増しの額に対して、
37 月間総労働時間のうち180時間を超えた時間数を乗じた額を超える額であった。さらに、Xの
38 時間外労働時間（「時間外労働」とは、法定労働時間を超える時間の労働をいう。以下同じ。）の合
39 計が60時間を超える月はなかった。

40 Xは、月間総労働時間が180時間を超えた月の労働時間のうち180時間を超えない部分に
41 おける時間外労働及び月間総労働時間が180時間を超えなかった月の労働時間における時間外
42 労働（以下「月間180時間以内の労働時間中の時間外労働」という。）に対する割増賃金が支払
43 われていないとして、Y社に対して、当該割増賃金の支払いを請求した。

44 [設 問]

45 1. Xの主張に対して、Y社は、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増
46 賃金は、本件約定により、基本給に組み入れられており、未払いの割増賃金はないと反論し
47 た。このようなY社の反論を踏まえつつ、Xの請求の当否について論じなさい。

48 2. さらに、Y社は、仮に月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃金の
49 請求権がXに発生し得ると考えたとしても、Xは、本件約定を含む本件雇用契約を締結した
50 ことにより、Y社に対して当該割増賃金を請求する債権を放棄したと反論した。このような
51 Y社の反論を踏まえ、Xの請求の当否について論じなさい。

52 なお、1, 2を通して、割増賃金債権の消滅時効については論じなくてよい。

[解説]

1. 出題の概要

本問は、時間外労働に対する割増賃金を基本給に組み入れて支払う旨の約定がある場合における割増賃金請求の当否が争点となった事案を題材とするものである。

より具体的には、本問の事案は、月間労働時間の合計が180時間を超える月においてはその超える時間数に対して一定額を乗じた金額を基本給に加えて支払い、また、月間労働時間が140時間に満たない月においては140時間を下回る時間数に対して一定額を乗じて得た金額を基本給から控除して支払うが、月間労働時間が140時間から180時間までの範囲にとどまる月においては基本給の額を支払うという約定（以下「本件約定」という。）の下で、労働者が、月間労働時間が180時間を超えない部分における時間外労働に対する割増賃金の支払を請求したものである。これに対して、使用者は、月間労働時間が140時間から180時間までの範囲内にとどまる月の時間外労働に対する割増賃金は本件約定により基本給に組み入れられており、未払いの割増賃金はない旨を主張し、さらに、仮にそのような割増賃金の請求権が発生するとしても、労働者は、本件約定を含む雇用契約を締結したことにより、当該割増賃金を請求する債権を放棄したと主張する。

割増賃金の請求を巡る紛争は、近時、実務上も比較的多く見られるところであり、本問は、そうした今日的な紛争形態を題材に、割増賃金請求の当否を問うことを通じて、関係条文や判例、そこから導き出される規範の正確な理解とそれらを具体的な事件に的確に当てはめ、論述する能力を問うものである。（出題の趣旨）

2. 設問1

設問1では、労働基準法第37条第1項が時間外労働等に対する割増賃金の支払いを使用者に義務付けている趣旨を踏まえつつ、割増賃金について同項所定の計算式によらずに一定額の基本給に組み入れて支払う旨の本件約定の適法性について論じることが求められる。（出題の趣旨）

(1) 時間外労働についての割増賃金請求権の発生

ア. Y社の反論は、月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃金請求権（以下、「本件割増賃金請求権」とする）の発生障害事由又は消滅事由を主張するものである。

そうすると、Y社の反論の当否の検討に先立ち、本件割増賃金請求権が発生したといえるか（又は発生要件を満たすか）を確認する必要がある。

イ. Xは、Y社との間で本件雇用契約（民法623条）を締結し、6か月の契約期間中の各月において1週間40時間（労働基準法32条1項）及び1日8時間（同条2項）を超える労働をした。

Y社では、変形労働時間制（32条の2、4、5）もフレックスタイム制（32条の3）も採用していないため、「1週間40時間…及び1日8時間…を超える労働」は全て時間外労働に当たる。

ウ. Y社は、36協定を締結（36条）することなくXに上記の時間外労働を

させているため、上記の時間外労働は違法である。もっとも、労基法 36 条の要件を満たさない違法な法定時間外労働についても、過重労働に対する労働者への経済的補償といった労基法 37 条の趣旨が妥当するから、労基法 37 条の割増賃金の支払義務は発生すると解される。

したがって、同条に基づく本件割増賃金請求権が発生する。

(2) 割増賃金について労働基準法 37 条 1 項所定の計算式によらずに一定額の基本給に組み入れて支払う旨の約定の適法性

X は本件約定の内容が明記された本件雇用契約の契約書に署名押印することにより本件約定について合意している。そこで、本件約定が本件雇用契約の内容となり、その結果、本件約定に基づく基本給の支払いによって本件割増賃金請求権が消滅する（又は発生が障害される）のではないか。

ア. 判例法理

- ・判例は、同条は同条等に定められた方法によって算定される額を下回らない額の割増賃金を支払うことを使用者に義務付けるにとどまり、使用者が労働契約に基づき同条等に定められた方法以外の方法により算定される基本給の一部を時間外労働等に対する対価として支払うことは、直ちに同条に反するものではないとし、その上で、その前提として、労働契約における賃金の定めについて、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同条の定める割増賃金に当たる部分とを判別することができること（以下「判別性」という。）が必要であるとの規範を示しており（高知県観光事件・最判平成 6 年 6 月 13 日集民 17 2 号 6 7 3 頁、テックジャパン事件・最判平成 24 年 3 月 8 日集民 24 0 号 1 2 1 頁）、こうした判例法理を正確に理解した上で解答する必要がある。（出題の趣旨）
- ・設問 1 では、時間外労働等に対する割増賃金の支払義務を定める労働基準法第 37 条第 1 項の趣旨を踏まえつつ、割増賃金について同項所定の計算式によらずに基本給に組み入れて支払う旨の約定は適法か否か等を論じることが期待されたが、その出発点として同項の趣旨を正確に示すことができた答案は多くなく…。（採点実感）
- ・そもそも同項に触れることなく私的自治の原則（契約自由の原則）や労働契約法の合意の原則等に関する論述を全面的に展開し、労働基準法の論点に全く触れない、あるいは部分的にしか触れていない答案も少なからず見られた。（採点実感）
- ・多くの答案が、「判別できること」が必要とされることを言及するにとどまり、判別可能性が求められる理由や、判別された割増賃金に当たる部分が法所定の計算方法により算定された額を下回らないことが求められることについてまで正確に論じることができた答案は、多くなかった。（採点実感）

労基法 37 条・規則 19 条は割増賃金の計算や支払方法まで強制する趣旨ではないから、①通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することができ、かつ、②割増賃金に当たる

詳解水町 680 頁、菅野 516 頁

小島撫糸事件（最判 S35.7.14）

速修 159 頁 [論点 1]、論証 53 頁

[論点 1]、高知県観光事件・最判

H6.6.13（百 38）等

部分が労働基準法所定の計算方法による額以上である場合には、一定額の手当や基本給の支払いによって割増賃金が支払われたということができると解する。

②に加えて①も要件となるのは、法所定の計算方法によらない場合に割増賃金として法所定の額以上が支払われているか否かの判定可能性を担保するためである。

イ. 当てはめ

- ・規範への当てはめにおいては、設例に含まれる各事情が持つ意味合いを的確に捉えて本件における判別性の有無を判断することが求められる。例えば、月ごとの時間外労働時間数は月によって勤務すべき日数が異なること等により月ごとに相当大きく変動し得るものであり、月ごとの割増賃金額を判別し難いという点や、本件約定において月間180時間以内の労働時間中の時間外労働に対して基本給の一部が他の部分と区別されて割増賃金とされていたことを示す事情があるかなどの点が判別性の判断において参考になろう。(出題の趣旨)
- ・判別可能性があるかどうかについての具体的な当てはめにおいては、事例に示された事情をそのままなぞるにとどまり、分析や評価を何ら加えていない答案や、単に「割増賃金部分を判別することができない」との結論的な指摘をするにとどまるものが多かった。当てはめにおいてどのような事情の存否が法的な評価、判断につながるのかを記述していないものは、答案に記載した規範の内容を十分に理解し論述しているとは言い難いであろう。(採点実感)

テックジャパン事件最高裁判決は、本問と同種の事案において、「月額41万円の全体が基本給とされており、その一部が他の部分と区別されて労働基準法…37条1項の規定する時間外の割増賃金とされていたなどの事情はうかがわれない上、上記の割増賃金の対象となる1か月の時間外労働の時間は、1週間に40時間を超え又は1日に8時間を超えて労働した時間の合計であり、月間総労働時間が180時間以下となる場合を含め、月によって勤務すべき日数が異なること等により相当大きく変動し得るものである。そうすると、月額41万円の基本給について、通常の労働時間の賃金に当たる部分と同項の規定する時間外の割増賃金に当たる部分とを判別することはできないものというべきである。」として、①判別可能性を否定している。

本事件における裁判官櫻井龍子の補足意見では、①判別可能性を否定する理由として、「便宜的に毎月の給与の中にあらかじめ一定時間(例えば10時間分)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事例もみられるが、その場合は、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であろう。さらには10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乘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

速修 161 頁 [判例 2]、最判 H24.3.8
(CB215)

詳解水町 685 頁

いなければならないと解すべきと思われる。本件の場合、そのようなあらかじめの合意も支給実態も認められない。」ということも挙げられている。

3. 設問2

設問2については、割増賃金債権が発生したとして、労働者が当該債権を放棄したと認められるかどうかの問題となる。(出題の趣旨)

本件割増賃金請求権が発生すると考える場合には、本件約定の内容について本件割増賃金請求権について事前に放棄させるものとして捉えることも可能である。

そして、本件割増賃金請求権も「賃金」(11条)として賃金全額払い原則(24条1項本文)の適用を受ける。

Y社では、同原則の例外を許容するための「法令」による「別段の定め」も労働者過半数代表との「書面」による労使「協定」の締結(同条1項但書)もない。

そこで、本件約定に合意したことによる本件割増賃金請求権の放棄の意思表示が賃金全額払い原則に違反しその効力が否定されるのではないかが問題となる。

(1) 労働者による賃金債権放棄の意思表示の有効性に関する判例理論

賃金債権の放棄は一般に労働基準法第24条第1項に定める賃金全額払いの原則と抵触することになる。この点、判例は、同項が定める全額払い原則の趣旨は、使用者が一方的に賃金を控除することを禁止し労働者に賃金の全額を確実に受領させるところにあり、労働者が自ら賃金を放棄する旨の意思表示をした場合にその効力を否定する趣旨のものであるとはいえないとする一方で、当該意思表示の効力を肯定するためには、それが自由意思に基づくものであることが明確でなければならないとした。その上で、労働者による賃金債権放棄の意思表示が有効とされ得るのは、その旨の意思表示について当該労働者の自由な意思に基づくものであると認められる合理的な理由が客観的に存在することが必要であるとしている(シンガー・ソーイング・メシーン事件・最判昭和48年1月19日民集27巻1号27頁)。(出題の趣旨)

賃金全額払いの原則が禁止するのは使用者による一方的な賃金控除だから、労働者の自由意思による賃金債権の放棄は、同原則に反しない。

もっとも、同原則の趣旨が労働者の経済生活の安定を図ることにある点にかんがみ、賃金債権を放棄する意思表示に効力を認めるためには、放棄の意思表示が労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在していたことが必要であると解する。

シンガー・ソーイング・メシーン事件最高裁判決は、①労働者XがY社の西日本の総責任者の地位にあったこと(労働者の地位)、②退職金債権の放棄の趣旨が労働者XがY社に被らせた損害の一部補填にあったこと(放棄に対応する利益)及び③労働者Xが退職時に任意に退職金放棄確認書面

速修 127 頁 [論点 4]、論証 40 頁
[論点 4]、シンガー・ソーイング・
メシーン事件・最判 S48.1.19
(CB165)

に署名してこれを Y 社に提出していること（放棄の時期・方法）を理由に、退職金債権の放棄を認めている。

テックジャパン事件では、固定残業制によっては消滅（又は発生障害）が認められなかった割増賃金請求権について、原告労働者の債権放棄の意思表示による消滅の有無も争点になっており、最高裁は、この点について、④「上告人 X の毎月の時間外労働時間は相当大きく変動し得るのであり、上告人 X がその時間数をあらかじめ予測することが容易ではないことからすれば、原審の確定した事実関係の下では、上告人 X の自由な意思に基づく時間外手当の請求権を放棄する旨の意思表示があったとはいえず、上告人 X において月間 180 時間以内の労働時間中の時間外労働に対する時間外手当の請求権を放棄したということとはできない。」と判示している。

これら 2 つの最高裁判決の当てはめから、本問では、本件割増賃金請求権の放棄の意思表示の有無（又は有効性）に関する判断の考慮要素として、①労働者の地位、②放棄に対応する利益、③放棄の時期・方法、及び④放棄する賃金債権についての労働者の認識の有無・程度を挙げることができよう。

（2）当てはめ

- ・本件においても、労働者が自ら賃金債権を放棄する旨の意思表示をしたと認められる事情があるか、当該意思表示について当該労働者の自由な意思に基づくものであると認められる合理的な理由が客観的に存在しているかどうかを、設例に示された事実関係に即して判断する必要がある。例えば、労働者が本件約定を締結するに当たり、月ごとの時間外労働時間数が相当大きく変動し得る中で、あらかじめその時間数を予測することが容易ではなかったと考えられることや、その一方で、本件約定における基本給が比較的高額であったことや労働者が 140 時間から 180 時間の範囲内で自分の勤務時間を適宜調整する柔軟性があると認識していた点などをどのように評価するかがポイントとなろう。（出題の趣旨）
- ・前記の判例法理への当てはめにおいては、事例に示された諸事情の中から、労働者の自由な意思に基づくものであると認めるに足りる「合理的な」理由が「客観的に」存在するかどうかの判断に資する事情を的確に取り上げて評価し、説得的に論じることが求められたが、基本給が比較的高額であると労働者が評価していたことや 140 時間から 180 時間の範囲内で自分の勤務時間を適宜調整する柔軟性があると労働者が考えたことなど、契約時の労働者の主観的認識をそのまま挙げるにとどまり、そのような理由の合理性を基礎付け得る事情が、労働者の印象にとどまらず、客観的にも存在していたのかについて意識的に分析・検討できていた答案は多くなかった。一部には、「X は本件約定が付された雇用契約を締結したのだから当然賃金債権放棄の意思があった」などと本件約定から表面的に結論付ける答案も見られた。Y 社における実際の繁忙状況や X が契約時にそれを知り得たかどうかなどの点に着目し、主観にとどまらない状況の分析ができていた答案は、相対的に高く評価され

た。(採点実感)

4. 高い評価を得た答案

設問1, 2を通じて, 判例が示す規範の趣旨とそれが導かれる理由の正しい理解を前提に, 問題文を丁寧に読み込み, 出題意図を正しく理解して解答している答案は, 比較的高い評価を得た。その一方で, 出題意図をよく考えた上で解答に取り掛かる姿勢に欠ける答案が少なからず見受けられたのは, 残念であった。(採点実感)

[模範答案]

1 設問 1

2 1. まず、月間 180 時間以内の労働時間中の時間外労働に対する割増賃
3 金請求権（以下、「本件割増賃金請求権」とする）が発生しているか。

4 (1) X は Y 社との間で本件雇用契約（民法 623 条）を締結し、6 か月
5 の契約期間中の各月において 1 週間 40 時間（労基法 32 条 1 項）及
6 び 1 日 8 時間（同条 2 項）を超える労働をした。

7 Y 社では変形労働時間制（32 条の 2、4、5）もフレックスタイム
8 制（32 条の 3）も採用していないため、上記労働のうち 1 週間 40
9 時間及び 1 日 8 時間を超える労働はすべて時間外労働に当たる。

10 (2) Y 社は、36 協定を締結（36 条）することなく X に（1）の時間
11 外労働をさせているため、（1）の時間外労働は違法である。もっと
12 も、違法な時間外労働についても、過重労働をした労働者に対する
13 経済的補償という 37 条の趣旨が妥当するため、同条に基づく割増
14 賃金請求権が発生すると解される。したがって、同条に基づく本件
15 割増賃金請求権が発生する。

16 2. 次に、X は本件約定の内容が明記された本件雇用契約の契約書に署
17 名押印することにより本件約定について合意している。そこで、本件
18 約定が本件雇用契約の内容となり、その結果、本件約定に基づく基本
19 給の支払いによって本件割増賃金請求権が消滅するのではないか。

20 (1) 労基法 37 条・規則 19 条は割増賃金の計算や支払方法まで強制す
21 る趣旨ではないから、①通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間
22 外の割増賃金に当たる部分とを判別することができ、かつ、②割増
23 賃金に当たる部分が労働基準法所定の計算方法による額以上である

1 場合には、一定額の手当や基本給の支払いによって割増賃金が支払
2 われたということができると解する。②に加えて①も要件となるの
3 は、法所定の計算方法によらない場合に割増賃金として法所定の額
4 以上が支払われているか否かの判定可能性を担保するためである。

5 (2) 本件約定によると、月間総労働時間が 160 時間未満であっても、
6 それが 140 時間以上であるならば、賃金の控除はなく基本給全額が
7 支給される。X の法定労働時間が概ね月 160 時間くらいであると思
8 われることからすれば、月間総労働時間がそれを 20 時間近く下回
9 っても賃金控除がないとなると、X の基本給 40 万円のうちどこま
10 でが通常の労働時間の賃金に当たる部分で、どこからが時間外労働
11 の割増賃金に当たる部分なのかを判別することは困難である。X の
12 在職期間中の月間総労働時間が月ごとに概ね 140 時間から 180 時
13 間までの間であったというように相当大きく変動するものであるこ
14 とからすると、尚更、判別が困難となる。したがって、①を欠く。

15 そうすると、本件約定に基づく基本給の支払いによる本件割増賃
16 金の支払いは一切許容されないから、本件割増賃金請求権は、1 円
17 も消滅していない上、本件基本給 40 万円全額を算定基礎にするも
18 のとして発生していたことになる。

19 よって、上記内容における X の請求が認められる。

20 設問 2

21 1. 本件割増賃金請求権が発生すると考える場合には、本件約定の内容
22 について本件割増賃金請求権について事前に放棄させるものとして
23 捉えることも可能である。そして、本件割増賃金請求権も「賃金」(11

1 条)として賃金全額払い原則(24条1項本文)の適用を受ける。Y社
2 では、同原則の例外を許容するための「法令」による「別段の定め」
3 も労働者過半数代表との「書面」による労使「協定」の締結(同条1
4 項但書)もないため、本件約定に合意したことによる本件割増賃金請
5 求権の放棄の意思表示は賃金全額払い原則に違反しその効力が否定
6 されるのではないか。

7 2. 賃金全額払の原則が禁止するのは使用者による一方的な賃金控除だ
8 から、労働者の自由意思による賃金債権の放棄は、同原則に反しない。
9 もっとも、同原則の趣旨が労働者の経済生活の安定を図ることにあ
10 る点にかんがみ、賃金債権を放棄する意思表示に効力を認めるために
11 は、放棄の意思表示が労働者の自由な意思に基づくものであると認め
12 るに足りる合理的な理由が客観的に存在していたことが必要である
13 と解する。

14 この判断では、①労働者の地位、②放棄に対応する利益、③放棄の
15 時期・方法、及び④放棄する賃金債権についての労働者の認識の有無・
16 程度を考慮する。

17 3. 確かに、Xは、本件約定の存在を認識し、その内容を理解した上で、
18 本件約定の内容が明記された本件雇用契約の契約書に署名・押印する
19 ことで放棄の意思表示をしているため、放棄の方法は慎重なものであ
20 るとともに要式性もある(③)。また、Xは、基本給月額40万円が比
21 較的高額であると評価できたとの理由から、本件約定について合意し
22 ているため、放棄に対応する利益があると評価する余地もある(②)。

23 しかし、Xが放棄の意思表示をしたのは、雇用契約書に署名・押印

1 するという入社段階であるし、Xが有期雇用労働者という非正規社員
2 であるために雇用継続についての主導権をY社によって握られている
3 者であることからすれば、XはY社との関係において相当弱い立場に
4 ある状態で放棄の意思表示をしていることになる(③、①)。

5 また、Xは160時間を標準の月間総労働時間として念頭に置きつつ、
6 自分の勤務時間を適宜調整する柔軟性があると考えたことも、放棄の
7 意思表示をした理由の一つである。月間総労働時間が180時間を超え
8 る月もあることや、Xが毎月時間外労働をしていたことからすれば、
9 月間180時間以内の労働時間中の時間外労働も相当あったといえる。
10 そうすると、実際には自分の勤務時間を適宜調整することができた
11 という勤務実態ではなかったといえる。仮にこのような実態があったと
12 しても、本件割増賃金請求権の放棄に見合うほどの利益とは評価でき
13 ない(②)。

14 しかも、月間総労働時間が月ごとに変動することに伴い、月ごとの
15 本件割増賃金請求権の有無・額も月ごとに変動するのだから、Xが事
16 前に放棄する対象である月ごとの本件割増賃金請求権について具体
17 的に認識することは極めて困難である(④)。

18 そうすると、Xの放棄の意思表示が自由意思に基づくものであると
19 認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとはいえないから、
20 Xの放棄の意思表示の効力は否定される。

21 したがって、本件割増賃金請求権は消滅しないから、Xの請求が認
22 められる。 以上

(参考文献)

- ・「詳解 労働法」初版（著：水町勇一郎 - 東京大学出版会） 現審査委員
- ・「労働契約法」第2版（著：土田道夫 - 有斐閣） 元審査委員
 - 「土田〇頁」と表記
- ・「基本講義 労働法」初版（著：土田道夫 - 新世社） 元審査委員
 - 「基本講義〇頁」と表記
- ・「労働法概説」第4版（著：土田道夫 - 弘文堂） 元審査委員
 - 「概説〇頁」と表記
- ・「労働法」第2版（著：西谷敏 - 日本評論社） 元審査委員
- ・「プラクティス労働法」第2版（著：山川隆一 - 信山社） 元審査委員
 - 「山川〇頁」と表記
- ・「労働法」第3版（著：荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「労働法」第12版（著：菅野和夫 - 法律学講座双書）
- ・「労働協約法」初版（著：野川忍 - 弘文堂） 元審査委員
- ・「労働法」初版（著：野川忍 - 日本評論社） 元審査委員
 - 「野川〇頁」と表記
- ・「労働法」第3版（著：川口美貴 - 信山社）
- ・「ウォッチング労働法」第4版（著：土田道夫ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「条文から学ぶ労働法」（著：土田道夫・山川隆一ほか - 有斐閣） 元審査委員
- ・「ケースブック労働法」第8版（監修：菅野和夫 - 弘文堂）
- ・「労働法判例百選」第9版（編：村中孝史・荒木尚志 - 有斐閣）
- ・「最新重要判例200労働法」第4版・第5版（著：大内伸哉 - 弘文堂）
- ・「重要判例解説」平成18年～令和2年度（有斐閣）
- ・「Before/After 民法改正」初版（著：潮見佳男ほか - 弘文堂）
- ・「法学セミナー増刊 新司法試験の問題と解説」2006～2011（日本評論社）
- ・「法学セミナー増刊 司法試験の問題と解説」2012～2020（日本評論社）