

労働法ニュースレター

弁護士法人高田総合法律事務所

2019/02/22

VOL. 2

「年棒1700万円の医師で、残業代含むと合意していたとしても残業代の支払い義務がある」

「高額報酬の医師であっても通常の定額残業代と同じ基準で考える」

<今回のニュースレターの概要>

- 年棒1700万円の医師で、残業代含むと合意していたとしても残業代の支払い義務がある
- たとえ年棒額が高額であり、医師という仕事の特殊性から時間管理が困難であっても、時間外労働等に対する割増賃金が年棒に含まれていたかどうかを判断するにあたっては、労働契約において、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある

1 はじめに

最高裁判所が出した判決で、病院が医師との間で年棒1700万円、年棒には残業代含むと合意していたとしても、残業代の支払い義務があるとの判断が示されました。

なぜかといえば、時間外労働等に対する割増賃金がきちんと支払われているといえるか、すなわち年棒に時間外労働分も含まれているといえるのかどうかを判断するにあ

たっては、その前提として、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要があると、それができない以上は、時間外労働等に対する割増賃金がきちんと支払われているとはいえないというものです。

この基準自体は、既に最高裁が、普通の労働者の定額残業代の場面でも繰り返し判

示していることなので、目新しいものではないのですが、医師という高度な専門職について、かつ1700万円という高額な年棒をもらっている医師であっても、労働者である以上、同じであるという判断はとても注目されるべきものであるといえます。

実際に、裁判の二審（東京高等裁判所）判決においては、<年棒1700万円とし、

年棒には残業代を含むという合意>には、「医師としての業務の特質に照らして合理性があり」「労務の提供について自らの裁量で律することができたこと」「給与額が相当高額であったこと等から」

「労働者としての保護に欠けるおそれはなく、…月額給与のうち割増賃金に当たる部分を判別することができないからといって不都合はない」とされて、残業代の請求が認められておらず、従前の最高裁

判所の考え方を繰り返し述べたものではあるものの、今回のようなケースでもその考え方が適用されるという判断は、特筆すべきものであるといえます。

2 最高裁判所の判決の紹介

最高裁判所平成29年7月7日判決 医療法人康心会事件

【事案の概要】

医療法人康心会に雇用されていた医師が、年俸額に割増賃金を含むという合意をしていたところ、年俸の支払いによっては、なお時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金が支払われていないとして、割増賃金を並びにこれに係る付加金の支払等を求めた事案です。

【事件の経過】

第1審は、月60時間を超えた時間外労働分の割増賃金と深夜割増賃金とは、年俸に含まれていたとは認められないとして、月60時間を超えた部分の割増賃金の支払いを医療法人側に命じました。

この判決に対して、医師側と医療法人側の双方が控訴したところ、東京高裁は、本件合意は、当該医師の医師としての業務の特質に照らして合理性があるとして、第1審判決を一部取り消して、医師側の請求を全面的に認めなかった。そこで、医師側が上告したという経過です。

【最高裁判所の判示の重要部分】

「使用者が労働者に対して労働基準法37条の定める割増賃金を支払ったとすることができるか否かを判断するためには、割増賃金として支払われた金額が、通常の労働時間の賃金に相当する部分の金額を基礎として、労働基準法37条等に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回らないか否かを検討することになるところ、同条の上記

趣旨によれば、割増賃金をあらかじめ基本給等を含める方法で支払う場合においては、上記の検討の前提として、労働契約における基本給等の定めにつき、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別することができる必要がある」

(最高裁平成3年(才)第63号同6年6月13日第二小法廷判決・裁判集民事172号673頁、最高裁平成21年(受)第1186号同24年3月8日第一小法廷判決・裁判集民事240号121頁、最高裁平成27年(受)第1998号同29年2月28日第三小法廷判決・裁判所時報1671号5頁参照)

→いくつもの最高裁が引用されていますが、今回の判決で判示された基準は、繰り返し最高裁が判示してきた内容なのです。

3 今後の実務に生かす点

今回の最高裁が示した基準、すなわち「通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金に当たる部分とを判別するこ

とができる必要がある」という基準は、通常の労働者が残業代込みで給与を支給されている場合と同じ基準なのです。

ですので、今回、最高裁が示した基準自体は目新しいものではないのですが、

今回のケースのように高額
の年棒でかつ、医師という時
間管理が困難な特殊な仕事で
あっても、普通のオフィスワ
ーカーと同じ基準で判断する
のだということを最高裁が明
言したことの意義は大きく、

今後医療現場において、勤務
医の給与体系や時間管理に大
きな影響を与えるものと思わ
れます。

弁護士法人高田総合法律事務所

〒810-0073 福岡市中央区舞鶴2-2-11 富士ビル赤坂2階

TEL:092-406-3000 FAX:092-406-3456