



Vol.114

弁護士 向井 蘭
杜若経営法律事務所

★医師の未払い残業代について

報道でもご存知かもしれませんが、本年7月7日に医師の未払い残業代について最高裁判決が出ました。

年俸1700万円の医師が勤務していた医療法人に対し未払い残業代を請求した事案です。

当該医療法人の就業規則には「勤務日の午後9時から翌日の午前8時30分までの間及び休日に発生する緊急業務に要した時間」以外は未払い残業代の支給対象とはならないとの規程がありました。

一審、二審共に「本件合意は、上告人の医師としての業務の特質に照らして合理性があり、上告人が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や上告人の給与額が相当高額であったこと等からも、労働者としての保護に欠けるおそれはなく、上告人の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。したがって、本件時間外規程に基づき実際に支払われたもの以外の割増賃金は、上告人の月額給与及び当直手当に含めて支払われたものということができる。」という理由で未払い残業代の請求を認めませんでした。

最高裁は「上告人と被上告人との間においては、本件時間外規程に基づき支払われるもの以外の時間外労働等に対する割増賃金を年俸1700万円に含める旨の本件合意がされていたもの

の、このうち時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分は明らかにされていなかったというのである。そうすると、本件合意によっては、上告人に支払われた賃金のうち時間外労働等に対する割増賃金として支払われた金額を確定することすらできないのであり、上告人に支払われた年俸について、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はできない。したがって、被上告人の上告人に対する年俸の支払により、上告人の時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金が支払われたということとはできない。」と判断し、医療法人の逆転敗訴となりました。

1 勤務医師の気持ちが変わる

この最高裁判決により、医師の未払い残業代請求が急激に増えることはないでしょう。すでに高額な賃金を得ている場合は、相応の長時間労働の対価として賃金を得ていると皆さん考えているからです。

しかし、これまでの裁判官ですら「高額な賃金であれば当然に賃金の中に長時間労働が含まれており、未払い残業代請求を行うことはできない」と考えていたのですから（ちなみに裁判官自身も長時間労働が常態化していることが多いのですが残業代は支払われておりません）、このような最高裁判決が出ると勤務医師の気持ちが変わる可能性

があります。

つまり、追加の未払い残業代を請求するというよりも「賃金は労働時間により計算して支払われるべきである」という意識が浸透し「勤務当初想定していたよりも長時間働かざるをえず、今の賃金では長時間の連続勤務を行いたくない」との意識に変わるのではないかと思います。

医師、寺院、教師等「聖職」と言われた職業で長時間労働問題が報道されるようになりました。「聖職」という名のもとに何となく避けていた問題が表面化しており、長時間労働問題に例外が無くなりつつあります。

2 他の高額年俸所得者への影響

今回の判決のきっかけになったのは、モルガン・スタンレー事件判決です(東京地裁平成17年10月19日判決)。外資系証券会社に勤務する従業員が未払い残業代を請求したのですが、年収が3000万円以上あり話題になりました。モルガン・スタンレー社もこれだけの高額年俸所得者が未払い残業代を請求することは考えておらず、雇用契約の内容も一定の残業代が含まれることを前提にしておりませんでした。これまでの最高裁判例の原則からすると会社が負けるところですが、「原告が所定時間外に労働した対価は基本給の中に含まれている」として会社が勝訴してしまっただけです。

本件の地裁も高裁もこのモルガン・スタンレー事件判決の影響を強く受けておりました。ところが、今回の最高裁判決はそのような考えは誤りである

と明確に指摘しましたので、本件最高裁判決は高額年俸所得者の未払い残業代紛争にも影響を及ぼすこととなります。

3 労務トラブルのリスクが高まる

本件は医療法人が医師を懲戒解雇したことを発端としております。医師が解雇無効を前提とした雇用契約上の地位の確認請求を行ったのみならず未払い残業代請求も行ったため、ここまで紛争が拡大しました。名ばかり管理職による未払い残業代請求問題も同じで多くの場合、人間関係や退職トラブルが背景にあります。高額所得者と労務トラブルになれば、労働時間に応じて残業代を支払っていない限り、未払い残業代請求を受け紛争が拡大するリスクがあります。

4 予防方法

医師には専門業務型裁量労働制の適用も現在議論されている高度プロフェッショナル制度の適用も予定されておりませんので、労働時間に応じて賃金を支払うしか予防方法はありません。一定の割増賃金が賃金に含まれるとする定額残業代制度を導入し、想定していた労働時間を超えた場合は差額を清算する必要があります。また、医師不足の中難しいと思いますが、労働時間を削減する努力をする必要があります。

お気軽にご相談下さい

(10:00~17:00)

杜若経営法律事務所

TEL03-3288-4981/FAX03-3288-4982