



Vol.30

弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

★【時間外手当を給与に含める旨の合意が成立していると認めた事案】

今回ご紹介するのは、医療法人に勤務していた医師の残業代請求について、時間外手当を毎月の給与に含めて支払う旨の合意が成立していたと判断した事案です(東京高裁平成27年10月7日判決)。

この事案では、通常の労働時間の賃金と時間外手当の区別がありませんでした。また、諸手当を時間外手当として支払う旨の規程もありませんでした。

しかし、地裁、高裁いずれも時間外手当を毎月の給与に含めて支払う旨の合意があったと判断しました。

医師の業務の特殊性が結論に影響を与えたと考えられますが、最近では、年収の多い従業員からの残業代請求事案も増えているため参考になります。

【どんな労働者だったか】

- ・キャリア約15年の医師
- ・年俸1700万円、毎月の給与は120万1000円(内訳は基本給、役付手当、職務手当、調整手当等)

【時間外手当を給与に含めて支払う合意があったか】

この病院には、時間外手当の対象となる業務は、原則として、病院収入に直接貢献するか、必要不可欠な緊急業務に限られ、時間外手当の対象となる時間帯は、午後9時から翌日午前8時30分まで、とする医師時間外勤務給与規程(本件時

間外規程)がありました。病院はかかる規定に従い時間外手当を支払っていました。逆にこの条件に該当しない時間外労働の対価は、役付手当、職務手当、調整手当としていわば定額の時間外手当に含まれていたと主張しました。

医師側は、通常の労働時間の賃金と時間外手当の区別がなく、またどの手当が時間外手当に相当するかの説明もなく、就業規則等にも手がかりとなる条項が存在しないので、時間外手当が給与の中に含まれていると考えることはできないと主張しました。

【裁判所の判断】

1 時間外労働の有無について

裁判所は、本件時間外規程において時間外手当の支給条件となる時間外労働以外にも、この医師に時間外労働があったと認定しました。

2 時間外手当に関する合意について

裁判所は、本件時間外規程に基づき支払われる時間外手当以外の時間外手当は、毎月の給与に含まれていることを医師も承知して合意したと判断しました。

理由① 業務の特殊性

医師の業務は患者の診察及び治療行為であるところ、その業務は人の生命身体の安全に関わるもので、労働時間の規制の枠を超えて活動することが要請される

重要な職務であり、医師においてはその職務を果たすべき責任を有しているといえるから、その業務は、かけた時間ではなくその内容が重要視されるべきであり、使用者の管理監督下でなされた労働時間数に応じて賃金を支払うことに本来馴染まないものともいえ、労働基準法による労働時間の規制を及ぼすことの合理性に乏しいものといえることができる。

また、医師において患者の診察や治療行為をなすに当たっては、常に最新の医療情報を収集し、診察及び治療技術の向上のために日々研鑽することが求められるのであり、かような業務に対しても診察及び治療行為に付随する業務として賃金が支払われるものというべきところ、かような医師の業務については、その労働を量(時間)ではなく、その質ないし成果(業績)によって評価することが相当といえることができる。

理由② 労務提供の裁量性

自らの労働の提供については自らの裁量で律することができたものといえるから、通常の時間外労働に対する賃金について、時間数で算定しなくとも、特に労働者としての保護に欠けるおそれがない。

理由③ ふさわしい待遇

給与は年俸制であり、その額は1700万円であった。他の職種の職員の給与や同年代の医師の平均給与に比較して相当高額といえるから、金額的にも医師としての業務の質ないし成果(業績)に相応しい好待遇であり、特に労働者としての保護に欠けるおそれがない。

理由④ 通常の給与と時間外手当との区別

毎月の給与は、通常の労働時間の賃金に当たる部分と時間外手当に当たる部分とを判別することができない。しかしながら、時間外手当を請求できない場合及びできる場合については、本件時間外規程で具体的かつ明確に規定されており、原告は時間外手当を請求できる場合を認識できていた。

【労働者の保護に欠けるおそれがない好待遇とは】

正直なところ、通常の給与と時間外手当の区別についての裁判所の理由づけはよくわかりません。結局、高額な年収のほかに、残業代請求まで認めるのはいかなるものかという裁判所の価値判断があったように思われます。

この事案は、年俸1700万円でしたが、年収1000万円の未払い残業代請求(学生情報センター事件・東京地裁平成27年6月24日判決)事案では、裁判所は管理監督者性を否定し、1227万4561円の残業代等の支払いを命じています(本件でも、管理監督者性が争点になりましたが、管理監督者性は否定されています。もし、病院側が管理監督者性一本で争っていたとしたら、医師の請求が認められていた可能性があります)。

単純に年収だけで決まる問題ではないですが、年収額は一つの参考になりそうです。