

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決  
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス [kawahara@kawahara-sr.com](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 平成 29 年 7 月 7 日の最高裁判例

### 年収 1,700 万円の勤務医の定額残業代の支払い方法

平成 30 年 3 月 1 日発行の労働基準ニュースで、埼玉労働局労働基準監督課の文章によりますと、「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します、ということで、①高度プロフェッショナル制度の創設②企画業務型裁量労働の制度の見直し③残業時間の上限規制④勤務間インターバルの導入⑤年 5 日の年次有給休暇の取得の義務化等を掲げていました。

その一方で、昨年平成 29 年 7 月 7 日の最高裁第二小廷で「年収 1,700 万円の勤務医の定額残業代の支払い方法」についての判決が出されました。

概略 勤務医 A は、平成 24 年 4 月から 9 月まで Y 病院に勤務していた。

勤務医と病院との雇用契約書には、①本給月 86 万円

②諸手当 34 万 1,000 円（内訳として役付手当 3 万円、職務手当 15 万円、調整手当 16 万 1,000 円）

③賞与（本給の 3 ケ月（夏期 1 ヶ月、冬期 2 ヶ月）相当額を基準として成績により勘案する）つまり、 $(86 \text{ 万円} + 34 \text{ 万 } 1,000 \text{ 円}) \times 12 \text{ 月} + 86 \text{ 万円} \times 3 \text{ 月} = 120 \text{ 万 } 1,000 \text{ 円} \times 12 \text{ 月} + 86 \text{ 万円} \times 3 \text{ 月} = 1,441 \text{ 万 } 2,000 \text{ 円} + 258 \text{ 万円} = 1,699 \text{ 万 } 2,000 \text{ 円} = 1,700 \text{ 万円}$

④週 5 日勤務、1 日の所定勤務時間は、午前 8 時 30 分から午後 5 時 30 分まで（休憩 1 時間）

⑤時間外規程 時間外手当の対象となる時間外勤務は、勤務日の午後 9 時から翌日の午前 8 時 30 分まで及び休日に発生する緊急業務に要した時間とし、通常業務の延長とみなされる時間外業務は時間外手当の対象とならないこと、当直・日直の医師には別に定める当直・日直の医師には別に定める当直・日直手当を支給すること等を定めていた。本件雇用契約においては、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について、年棒 1,700 万円に含まれることが合意されていたが、年棒のうち時間外労働に対する割増賃金にあたる部分は明らかにされていなかった。

そのうえで、A は 9 月まで医師として勤務し、当直を 13 回行った。病院は①と②のほかに時間外規程に基づき、合計 27.5 時間の時間外に対する時間外労働手当として 15 万 5,300 円と当直手当として 42 万円支払った。この時間外手当では深夜労働の割増しはされていたが時間外労働を理由とする割増しはされていなかった。一方、A は、出退勤静脈認証システムは利用しなかった。

病院は、A 勤務医を解雇した。

それに対して、勤務医 A は、解雇を無効として労働契約上の地位確認とともに、時間外・深夜労働に対する割増賃金の支払い等を求めて提訴した。

1 審（横浜地裁平成 27.4.23）では解雇は有効であるとしたが、医師は、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、使用者の指揮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言え、労基法による労働時間の規制を及ぼすことの合理性は乏しいものといえることができる。したがって、時間外労働分について一定額を予め年棒ないし月額給与に含めて支払うこととするには合理性があるとした。

ただ、本件時間外規定より月額給与に含めて深夜割増賃金等が支払われていると解すべき理由があるとは言えないとして、深夜割増賃金及び月 60 時間を超えた場合の割増賃金が支払われていないとして 56 万 3,380 円の支払いを命じた。

2 審（東京高裁平成 27 年 10 月 7 日）は、1 審の判断と異なることなく、1 審で認められた未払額を病院側が供託したことなどから勤務医 A の請求をすべて棄却した。

3 審の最高裁の判旨は、

- i 労基法 37 条が時間外労働について割増賃金を支払うべきことを使用者に義務付けているのは、使用者に割増賃金を支払わせることによって、時間外労働等を抑制し、もって労働時間に関する同法の規定を遵守させるとともに労働者への補償を行うという趣旨によるものであると解される。
- ii 労基法 37 条は定められた方法により算定された額を下回らない額の割増賃金を支払うことを義務付けるにとどまるものと解され、労働者に支払われる基本給や諸手当にあらかじめ含めることにより割増賃金を支払うという方法自体が直ちに同法に反するものではない。
- iii 使用者が労働者に対して労基法 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、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断することができることは必要である。
- iv この前提からすると、本件では、1,700 万円の年棒に時間外労働等に対する割増賃金を含ませる合意がなされたものの、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いので、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ない。したがって、病院側の勤務医 A に対する年棒の支払いにより、勤務医 A 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。

#### 労基法第 37 条

時間外、深夜(原則として午後 10 時～午前 5 時)に労働させた場合には 2 割 5 分以上、法定休日に労働させた場合には 3 割 5 分以上の割増賃金を支払わなければなりません。

割増賃金の計算の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1 カ月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しません。なお、割増賃金等の計算の基礎になる賃金に含まれるかどうかは、名称ではなく内容により判断されます。

昨年、製造業のある事業主から残業代について相談を受けたことがありました。その会社は、賃金の規定については、一括して 25 万円としていました。出退勤の時間についても規定がなく、各人が時間を記入していました。当然のことながら、時間外労働が発生します。事業主は、残業代を含めて賃金を支払っていると主張しました。当然のことながら、労務管理の問題が発生しました。そこで、事業主は、私の事務所に相談に来たわけです。事業主は、従業員の労働時間の管理は、普段していないことがわかりました。では、どうするかです。

まず、不利益変更にならないように、25 万円の賃金の内訳をはっきりさせることを提案しました。