

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第59回 最高裁第二小法廷平成29年7月7日判決

(医療法人社団康心会事件／労経速2326号3頁)

高報酬の勤務医に関する固定残業代の合意の有効性(労基法37条違反性)

労働法制特別委員会委員 森田 梨沙 (61 期)



1 事案の概要

勤務先Yを6ヶ月で解雇された勤務医Xが、解雇の無効確認と時間外・深夜労働に対する割増賃金の支払を求めた事案である。

Yとの雇用契約では、年俸1700万円(月額給与は本給86万円+職務手当等34万1000円で、賞与は本給の3ヶ月分を原則とする査定支給)、週5日の勤務、1日の所定勤務時間は午前8時30分から午後5時30分(休憩1時間)を基本とし、時間外勤務の対象時間は勤務日の午後9時から翌日の午前8時30分までと休日に発生する緊急業務に要した時間とされ、当直・日直については別に定める当直・日直手当を支給すること等の時間外賃金規程が定められていた。そして、同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」は年俸に含まれることが合意されていたが、年俸のうちの幾らが時間外労働等に対する割増賃金に当たるかは明らかにされていなかった。Xは、解雇されるまでの期間、時間外賃金規程に基づき27.5時間分の時間外労働と13回分の日直手当(合計57万5300円)が支払われていたが(時間外労働は本給を月平均所定労働時間で除した数字を基礎として算出)、時間外を理由とする割増はされていなかった。

2 主な争点

高報酬の勤務医に関する固定残業代の合意の有効性(労基法37条違反性)。

3 原審までの判断

解雇は有効とした上で、割増賃金請求につき、本

件合意はXの医師としての業務の特質に照らして合理性があり、X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X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、X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、として有効と認め、但し、時間外労働が60時間を超えた部分と深夜労働に対する割増手当は年俸に含まれていない等としてXの請求の一部を認めた。

4 最高裁の判断

原判決の一部を破棄、差戻し。

(1) 労基法37条が時間外労働等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おうとする趣旨によるものであると解される。また、割増賃金の算定方法は、労基法37条等に具体的に定められているところ、同条は、法で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等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条に反するものではない。

他方において、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と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、労基法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が必要であり、上記割増賃金に当たる部分の金額が法に定められた方法により算定した割増賃金の額を下回るときは、使用者がその差額を労働者に支払う義務を負うというべきである。

- (2) 前記事実関係等によれば、XとY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、本件合意によつては、X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、X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、YのXに対する年俸の支払により、X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はできない。

5 検討

固定残業代の合意の有効性について、最高裁は、高知県観光事件やテックジャパン事件等において、通常の労働時間の賃金に当たる部分と割増賃金にあたる部分とを判別することが必要であり（明確区

分性要件）、割増賃金にあたる部分の金額が法で定められた方法により算出された割増賃金の額を下回るときは、使用者はその差額を労働者に支払う義務を負う、という考え方をとっている。本判決も、その考え方を踏襲し、本件合意は明確区分性の要件を欠き、有効性は認められない、と判示したものである。

この点、原審は、Xの医師としての業務の特質、X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、Xの給与額が相当高額であったこと、等を理由に、労働者としての保護に欠けるおそれはないとして、X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、としている。これはモルガン・スタンレー（割増賃金）事件（東京地裁H17.10.19 労判905号5頁）が、為替商品の営業社員について、その業務の性質や給与が高額であることを理由に、明確区分性の要件を欠いていても固定残業代の合意を有効と判断したのと同じ価値判断に基づくものと思われる。

しかしながら、本判決も述べている通り、労基法37条の趣旨が、労働者への補償と同時に、長時間労働の抑制をも含むと考えれば、高報酬でも、業務遂行に高度の裁量性がなければ同法の規定は厳格に解釈されることとなる。

勤務医の裁量性の乏しい長時間労働が深刻な社会問題となっているが、他方で、医師のような高報酬で高度に専門性を有する職種について、労働時間を基礎として割増賃金を支払うことに批判的な見解もある。現在、厚労省の「医師の働き方改革に関する検討会」でも活発な論議が進んでおり、一連の働き方改革の中での高度プロフェッショナル制等導入の問題とともに注目される。