

判例研究

定額残業代制により就労する高報酬の 医師の時間外労働に対する割増賃金

——医療法人社団康心会事件・最二小判
平成29・7・7 労判1168号49頁——

柴田洋二郎

I 事実の概要

1 (1) 医師X (原告・控訴人 = 附帯被控訴人・上告人) は、平成24年4月、病院等を運営する医療法人Y (被告・被控訴人 = 附帯控訴人・被上告人) との間で、次の内容の雇用契約 (以下「本件雇用契約」) を締結した。

(a) 年俸を1700万円とし、本給 (月額86万円)、諸手当 (役付手当、職務手当および調整手当の月額合計34万1000円)、賞与 (本給3か月分相当額を基準) により構成される (以下、との合計120万1000円を「月額給与」)。

(b) 週5日勤務とし、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) を基本とする。時間外勤務に対する給与については、Yの医師時間外勤務給与規程 (以下「本件時間外規程」) の定めによる。

(2) 本件時間外規程は、時間外手当の対象業務は、原則として必要不可欠な緊急業務等に限ること、時間外手当の対象時間は、勤務日の

午後9時から翌日の午前8時30分までの間および休日に発生する緊急業務に要した時間とすること、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・日直手当を支給すること等を定めていた。

(3) 本件雇用契約では、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、年俸1700万円に含まれることが合意されていたが(以下「本件合意」)、年俸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。

2 Xは、平成24年4月から同年9月までYの運営する病院の医師として勤務し、その間、当直を13回行った。Yは、Xに対し、月額給与のほか、本件時間外規程に基づき、合計27.5時間の時間外労働(うち合計7.5時間は深夜労働)に対する時間外手当として合計15万5300円を、当直手当として合計42万円を、支払った。上記時間外手当は、Xの1か月当たりの平均所定労働時間およびを計算の基礎として算出されたものであり、深夜労働を理由とする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。

3 Yから解雇されたXは、当該解雇が無効であるとして労働契約上の地位確認とともに、未払割増賃金およびこれに対する付加金の支払を求めて提訴した。

4 第一審(横浜地判平成27・4・23労判1168号61頁)は、本件合意が有効に成立しているとした。そのうえで、深夜労働および月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金に限り、年俸に含めて支払われたということはできないとして、Xの未払割増賃金請求を認容した。控訴審(東京高判平成27・10・7労判1168号55頁)も、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(第一審判決の認容部分を除く)は、Xの月額給与およ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した。そこで、Xが上告したのが本件である(なお、第一審・原審とも解雇は有効とし、また、上告受理決定において解雇にかかる論

旨は排除された)。

II 判旨：原判決の一部を破棄，差戻し。

1 労基法37条の趣旨

「労働基準法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(最高裁昭和……47年4月6日第一小法廷判決……参照)。」

2 定額残業代制の可否および要件

(1) 労基法37条は，「労働基準法37条等に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(以下「基本給等」という。)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。」

(2) 「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に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(最高裁平成……6年6月13日第二小法廷判決……，最高裁平成……24年3月8日第一小法廷判決……，最高裁平成……29年2月28日第三小法廷判決……参照)，上記割増賃金に当たる部分の金額が労働基準法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。」

3 本件事案へのあてはめ

「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……。そうすると、本件合意によっては、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。」原判決中、割増賃金等の請求に関する部分を破棄し、「Yが、Xに対し、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を全て支払ったか否か」等について審理を尽くさせるため、本件を原審に差し戻す。

Ⅲ 評釈：結論に賛成。

1 本件事案の特徴と本判決の意義

本件は、年俸制で勤務していた医師であるXが、Xを雇用していた医療法人であるYに対し、時間外・深夜労働に対する割増賃金の支払等を求めた事件の上告審である。そこでは、本件雇用契約で、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は年俸に含まれるとする合意がされている場合に、労基法37条に基づいて時間外・深夜労働に対する割増賃金の請求ができるか否かが争われた。そして、最高裁は、YのXに対する年俸の支払により、Xの時間外・深夜労働に対する割増賃金が支払われたとはいえないとして原判決（概ね第一審判決を引用する）の一部を破棄し、原審に差し戻した。

労基法37条に定める計算方法による割増賃金に代わり、賃金のなかにあらかじめ一定の残業代(定額残業代)を事前に定める制度を定額残業代制という(固定残業代制と呼ばれることもある)。本件の年俸制に含まれる本件合意もその一類型といえる。

定額残業代制は、正確な実労働時間数を算定することが困難な場合や割増賃金の計算が煩雑な場合等の労務管理の一手法として用いられる。したがって、その(特に使用者側の)メリットとして、定額残業代の範囲で、割増賃金の計算と清算が省略でき、事務処理負担の軽減につながることで、定額残業代が割増賃金の算定基礎から除外される賃金にあたる場合には、割増賃金を抑制できることが挙げられる。しかし他方で、基本給と定額残業代が加算されることで、月額固定給を高額にみせかけることができ、労働者や求職者の誤認を招くことがありうる。さらに、実際の時間外労働の有無・多少を問わずに定額残業代以外には時間外賃金を支払わないという運用がなされている場合には、労基法37条の規制を潜脱する違法なものとなりうる。

こうしたことから、定額残業代制の労基法37条違反性を問う裁判例が多くみられるなかで、本件事案の特徴は、年俸1700万円という高報酬の医師の定額残業代が問題となっている点にある。また、本判決の意義は、労基法37条の趣旨をより明確に示したことで、高報酬の医師についても従来の判例の枠組みが妥当することを明らかにしたことにある。

2 労基法37条の趣旨(判旨1)

(1) 判旨のポイント

判旨1は、労基法37条の趣旨は、使用者に割増賃金を支払わせて時間外労働等を抑制することにより労働時間法制を遵守させるとともに、労働者への補償を行おうとすることとする。

(2) これまでの裁判例・行政解釈・学説

労基法37条の趣旨について、下級審では、過重労働の制限にあるとする裁判例がみられていた(三好屋商店事件・東京地判昭和63・5・27

174 (112) 定額残業代制により就労する高報酬の医師の時間外労働に対する割増賃金 (柴田)

労判519号59頁, 共同輸送 (割増賃金) 事件・大阪地判平成9・12・24労判730号14頁等。年俸制を採用していた事案として, 創栄コンサルタント事件・大阪地判平成14・5・17労判828号14頁)。もっとも, 最高裁は, 本判決が参照する 静岡県教職員事件 (最一小判昭和47・4・6民集26巻3号397頁) において, 労基法37条に基づく割増賃金の目的は, ④労働時間制の原則の維持と, ⑤過重労働に対する労働者への補償であるとしている (また, 小里機材事件・最一小判昭和63・7・14労判523号6頁は, 同旨を述べた第一審 [東京地判昭和62・1・30労判523号10頁] をほぼ引用した原審 [東京高判昭和62・11・30労判523号14頁] を是認した)。

また, 労働基準法制定の責任者であった寺本廣作も, 時間外・休日労働に対する割増賃金の必要性を, ④労働時間制, 週休制の原則の維持と, ⑤労働力の再生産に必要な補償を行うことの2点から説明している (寺本廣作『労働基準法解説』239頁)。

これに対し, 学説では, 上記④⑤の2点に加え, 時間外・休日労働の抑制を挙げるものもみられていた (東京大学労働法研究会編『注釈労働基準法・下巻』630頁 [橋本陽子執筆] 等)。

(3) 本判決の位置づけと評価

本判決は, 前掲 事件判決を参照しつつ, 表現を修正し, 「時間外労働等を抑制」することも労基法37条の趣旨に含まれることを最高裁として明示した。これに対する評価は, 定額残業代制の要件にかかる判断との関連で後述する (3 (4) 参照)。

3 定額残業代制の可否および要件 (判旨2・3)

(1) 判旨のポイント

判旨2は, 使用者は, 労基法37条所定の計算方法による金額以上の割増賃金を実際に支払っていれば定額残業代制も同条違反にはならないが (判旨2 (1)), その場合, 同条の趣旨 (前述判旨1) によれば, 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できるこ

とが必要であり、そのうえで割増賃金に当たる部分が労基法37条所定の計算方法による額に満たなければ、差額の支払義務を負うとする(判旨2(2))。そして、本件合意では、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ため、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できないから、年俸の支払によって割増賃金が支払われたということとはできないとした(判旨3)。

(2) 定額残業代制の可否——行政解釈・これまでの裁判例

定額残業代制が、直ちに労基法37条違反とされるわけではないことについては、行政解釈、裁判例とも一致している。すなわち、行政解釈は、労基法37条に定める計算額以上の額の割増賃金を支払う限り、法所定の計算方法に従う必要はないとしている(昭和24・1・28基収3947号)。また、最高裁も、本判決が参照する 国際自動車事件(最三小判平成29・2・28労判1152号5頁)において、労基法37条は、法令所定の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り、法令に定めるのと同じ算定方法で割増賃金を支払うことを使用者に義務付けるものではないとする。そして、年俸に割増賃金を含むとしている場合についても、これらの点に変わりはない(平成12・3・8基収78号, 前掲 事件判決, システムワークス事件・大阪地判平成14・10・25労判844号79頁)。

以上から、労基法37条が義務付けているのは、割増賃金の計算方法ではなく、割増賃金の額(同条所定の額以上の割増賃金の支払い)にあるといえる。そこで、定額残業代制がとられている場合に、使用者が、労働者に対し、労基法37条所定の額以上の割増賃金を支払ったとすることができるかをどのように判断するかが問題となる。

(3) 定額残業代制の要件——これまでの裁判例

この点について、最高裁は、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別することができる必要があるとしており(本判決が参照する 高知県観光事件・最二小判平成6・6・13労

176 (114) 定額残業代制により就労する高報酬の医師の時間外労働に対する割増賃金 (柴田)

判653号12頁, テックジャパン事件・最一小判平成24・3・8 労判1060号5頁, 前掲 事件判決), そのうえで, 上記のように割増賃金に当たる部分が労基法37条所定の額以上であることが求められる (水町勇一郎「本件解説」ジュリ1510号5頁は, それぞれ「判別」要件, 「割増賃金額」要件と呼んでおり, 以下本稿もこれに従う)。

下級審も概ね上記に沿った判断を行っているが, 一部に「判別」要件を満たしていないにもかかわらず, 労基法37条に違反しないとする裁判例もみられている。すなわち, モルガン・スタンレー・ジャパン (超過勤務手当) 事件 (東京地判平成17・10・19 労判905号5頁) は, サービス残業の助長と労基法37条の制度趣旨との関連に言及しながらも, 高報酬 (基本給月額183万円余) で専門性・裁量性が高い労働者については, 「超過勤務手当を基本給の中に含めて支払う合意をし [ても] 労働者の保護に欠ける点はないこと」から, 基本給のうち所定時間労働の対価と所定時間外労働の対価とが区別できなくても, 労基法37条の制度趣旨に反しないと判示した。また, 本件原審も, 「[本件では,] 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, [Xは] 時間外手当を請求できる場合を認識できていた」から, 「判別」要件を満たしていないことは, 月額給与に時間外労働賃金分が含まれることを否定する理由にはならないとしている。そして, Xの労務提供の裁量性と高報酬であることから, 通常業務の延長とみなされる時間外労働賃金については, 月額給与に含めて支給されたと解しても「労働者としての保護に欠けるおそれがない」と判示した。これらは, 裁判所が, 高額報酬を得て, 自らの判断で業務を遂行する労働者の定額残業代制に対しては, 「判別」要件を要しない異なる枠組みで判断を行う傾向を示していると考えうる (また, 上記2例ほど高額ではないが, 事件の控訴審判決 [東京高判平成21・3・25 労判1060号11頁] でも, 「判別」要件を満たさない定額残業代制の労基法37条違反性を判断するにあたり, 給与の額が考慮されているように

思われる。他方で、年俸1250万円という高報酬の労働者について、「判別」要件を満たさないことから、法定時間外労働等に対する割増賃金を年俸に含むとする合意は、労基法37条違反で無効としたものとして、HSBC サービシズ・ジャパン・リミテッド（賃金等請求）事件・東京地判平成23・12・27労判1044号5頁）。

(4) 本判決の位置づけと評価

本判決の示した、定額残業代制が直ちに労基法37条違反となるわけではないことおよび定額残業代制により割増賃金を支払ったとするためには「判別」要件と「割増賃金額」要件が求められるとしたことは、従来の最高裁判決に沿ったものといえる。

もっとも、「判別」要件の必要性を労基法37条の趣旨（判旨1）と関連づけた点は、これまでの最高裁判決にはみられなかった。ここで、同条の趣旨が従来のように、④労働時間制の原則の維持と、⑤労働者への補償にとどまれば、裁量が大きいため、実労働時間による管理になじみにくく（④）（なお、 は、管理監督者〔労基法41条2号〕に該当しないと判断されており、また、医師は専門業務型裁量労働制〔労基法38条の3〕の適用対象業務には含まれていない点を指摘しておく）、報酬の高い（⑤）労働者に対しては、必ずしも「判別」要件は求められないとも考えうる。しかし、本判決のいう時間外労働等の抑制という趣旨は、業務の裁量性や報酬の多寡にかかわらず妥当する。こうして、原審判決とは異なり、本判決では、自らの裁量で労務提供を行うことのできる高報酬の医師であるという本件の事情には一切触れることなく、Xのような労働者についても「判別」要件を満たす必要があるとの判断（判旨2（2）、3）につながったと解されうる（同旨、前掲・水町5頁。また、「時間外労働等を抑制」する趣旨で支払われている金銭が割増賃金に当たる部分となるという形で金銭の実質も判断されることになるとも考えうる）。これにより、本判決は、時間外労働等に対する割増賃金を客観的に画定できるかどうかという要素（のみ）に着目することとなってい

る。原審判決が、「判別」要件に代えて、 が本件時間外規程の内容を認識できていたという当事者の主観を考慮していたのと対照的である (野田進・奥田香子「ディアローク 労働判例この1年の争点」労研688号19頁以下 [野田進発言] も参照)。従前から、前掲 事件判決や本件控訴審判決に対しては、学説より、労基法37条の強行法規性を軽視していること (例えば、土田道夫『労働契約法 [第2版]』335頁、橋本陽子「事件判決判批」ジュリ1315号208頁) や、同条の趣旨として労働者に対する賃金補償を重視し、長時間労働の抑制 (による労働者の健康確保) を軽視しているとの批判がみられていた (例えば、水町勇一郎『労働法 [第6版]』266頁)。健康への配慮は、労働者の賃金や業務の遂行方法を問わず求められるものであり、本判決は妥当といえる。

[付記] 本文中に掲げたもののほか、本判決の評釈・解説として、山下昇・法セ753号123頁、渡辺輝人・労旬1893号34頁、山田省三・労働法学研究会報2655号18頁、中山慈夫・労働法令通信2465号27頁に接した。