

弁護士に聴く



判例から見る
労働トラブルの
防止対策
弁護士 宮澤俊夫 45



高額年俸者に対する 残業代支払い義務の有無

1、専門職の労働時間

労働者が労働基準法の法定労働時間（1日8時間）を超えて残業した場合、その時間外労働時間数に応じて同法三七条に定める割増率を乗じて計算される残業代が支払われなければならない。

しかし、実務では、こうした法定の算定方法ではなく、①定額の残業手当を支給する、②基本給や手当の中に残業代分も含まれて支払っていると取り扱う、とした処理が行われている場合があり、労働者と紛争

を改めて残業代として支払わなければならないというのがこれまでの判例でした。但し、基本給月額183万円余の報酬を得ていたモルガン・スタンレー証券の専門職社員の事案で、残業代を年俸制賃金の中に含めて支払うことが許容されるとした下級審裁判例（東京

年俸1700万円の雇用契約で神奈川県内の私立病院に勤務していた医師が、1日8時間の法定労働時間を超えて働いても、残業代が全額支払われない内容の病院の賃金規程は労基法違反だとして、残業代支払いを求めて訴えを起しました。

3、最高裁判平成29年7月7日判決要旨

最高裁は、要旨次のように述べて一、二審判決を破棄しました。

「使用者が労働者に対して労基法三七条の割増賃金を支払ったとすることができると判断するためには、割増賃金として支払われた金額が、労基法三七条に定められた方法により算定した割増賃金額を下回らないかを検討することになるところ、その前提として、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ができることが必要であり」本件年俸ではその区分が明らかにされていないから、本件年俸の支払いにより、医師への時間外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。

に陥ることがあります。

①の支払い方法については、その残業手当額が法定の方法による算定額以上であれば労基法違反とはされません。②の支払い方法については、通常の賃金部分と割増賃金部分とが一体として支払われているため、両者が区分でき、割増賃金部分が法定の方法による算定額を下回らないかについて検証できなければ、残業代を支払っているとは認められず、使用者はその支払い賃金額全額を基準として割増賃金額を計算したもの



地裁平成17年10月19日判決・判例時報一九一九・一六五）はありました。

2、医師の高額年俸と残業代支払い義務の有無

勤務医の高額年俸に残業代が含まれるかが争われた訴訟についての最高裁判決をご紹介します。

一審横浜地裁平成27年4月23日判決は、「医師の主たる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、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」、「年俸1700万円という給与額は、時間外労働にかかる賃金分が含まれていると解しても何ら不合理とはいえない」として、病院側の主張を認め、二審東京高裁平成27年10月7日判決（判時二二八七・一一八）もこれを支持しました。

（愛知県雇用労働相談センター代表弁護士・愛知労働局労災法務専門員）

イラスト・源 安孝