

【事件名】医療法人康心会事件（最高裁平成 29.7.7 判決）

～通常労働時間の賃金と時間外労働等の割増賃金が判別できない場合において、
年俸額の多寡にかかわらず、割増賃金を支払うべきであるとされた事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、医療法人康心会（以下、「Y 法人」）が運営する病院に医師として勤務していた X が、解雇された後に、在職中の時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金の支払等を求めた事件です。
- X と Y 法人の雇用契約では、週 5 日勤務・1 日の所定勤務時間 8 時間で、賃金は年俸制で決められていました。
この年俸には時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金を含むとの合意がありましたが、その時間数や割増賃金の額は明らかではありませんでした。

👉 何が問題となったのですか？

- 労働基準法は、時間外労働や休日・深夜労働に対して、通常の賃金に、法定の割増率※以上を乗じた額を加えて労働者に支払うよう使用者に義務付けています（37 条）。
 - 本件では、使用者と労働者の間に、時間外労働及び深夜労働の割増賃金を年俸に含めて支払う合意があっても労働者はこれらの割増賃金を請求できるかが問題となりました。
- ※時間外労働又は深夜労働は 25%、休日労働は 35%

👉 裁判所はどう判断したのですか？

- 1 労基法 37 条の趣旨について次のように判断されました。**
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である。
- 2 割増賃金の支払義務についての判断は、次のとおりでした。**
労働契約の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必要があるとあり、割増賃金に当たる部分の金額が労基法 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。
- 3 本事件の結論**
時間外労働等に対する割増賃金は年俸に含める旨の合意がされていたものの、X に支払われた年俸について、時間外労働等に対する割増賃金に当たる部分が明らかでないことから、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として、割増賃金の額等について審理させるため、東京高裁に差し戻しました。（差戻東京高裁判決（平成 30 年 2 月 22 日）：割増賃金及び付加金の支払を Y に命じました。）

👍 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 時間外労働等の割増賃金の支払義務は、これまで判例で示されてきた労働者への補償という趣旨だけでなく、時間外労働等の抑制の趣旨もあることを、最高裁として初めて明示した上で、その支払義務は、年俸額の多寡によらないことが確認されました。
- また、この判例は、時間外労働等の割増賃金を年俸や固定残業代として月給に含める合意があっても、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の内訳を明確にした上で、割増賃金に当たる部分が法定計算額を下回らないことが必要であるという、これまでの判例※と同様の判断を最高裁として改めて示しました。

※ 高知県観光事件（最二小判平 6.6.13）、テックジャパン事件（最一小判平 24.3.8）、国際自動車事件（最三小判平 29.2.28）など