弁護士
山越　勇輝
（やまごし・ゆうき）

〈出身大学〉
京都大学法学部
京都大学法科大学院

〈経歴〉
2015年12月
最高裁判所司法研修所修了
（68期）
大阪弁護士会登録
弁護士法人中央総合法律
事務所入所

〈取扱業務〉
民事法務、商事法務、
会社法務、家事相続法務

最新判例紹介

年俸制における時間外労働等に対する固定残業代としての割増賃金の支払の可否

～最高裁判所第二小法廷判決平成29年7月7日判タ1679号163頁～

弁護士　山越　勇輝

1　はじめに

本判決は、医療法人と医師との間の雇用契約において時間外労働等に対する割増賃金を年俸に含める旨の合意がされていた場合に、本件の具体的な事情の下では、当該年俸の支払により時間外労働等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判断したものである。

以下では、使用者が、労働基準法上の割増賃金をあらかじめ基本給等に含めて固定残業代として支払うための要件について、本判例の理論構成とともに解説することとする。

2　事案の概要

Xは、平成24年4月、医療法人であるYとの間で雇用契約（以下「本件雇用契約」という）を締結した。当該契約書の内容には、①年俸を1700万円とし、年俸は、本給（月額86万円）、諸手当（月額合計34万1000円）及び賞与（本給3ヶ月分相当額を基準として当該期における成績で増減）により構成されること、②時間外勤務に対する給与は、Yの医師時間外勤務給与規程（以下「本件時間外規程」という。）の定めによること等の定めが置かれていた。

本件時間外規程には、時間外手当の対象は原則として病院収入に直接貢献する業務又は必要不可欠な緊急業務に限られること、通常業務の延長とみなされる業務は時間外手当の対象とならないこと等が定められていた。

本件雇用契約において、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1700万円に含まれることが合意されていたものの、上記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。

Xは、平成24年4月から同年9月までの間、本件雇用契約に基づき、Yの運営する病院の医師として勤務した。

Yは、Xに対し、本給及び諸手当のほか、割増賃金として、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及び当直手当のみを支払った。なお、Xは、労働基準法第41条2号にいう管理監督者に該当しなかった。

3　判旨

「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44年（行ツ）第26号同47年4月6日第一小法廷判決・民集26巻3号397頁参照）。また、割増賃金の算定方法は、同条並びに政令及び厚生労働省令の関係規定（以下、これらの規定を「労働基準法37条等」という。）に具体的に定められているところ、同条は、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。

他方において、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ことが必要であり‥（略）‥、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。」

「前記事実関係等によれば、上告人と被上告人との間においては、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、本件合意によっては、上告人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、上告人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、被上告人の上告人に対する年俸の支払により、上告人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。」

4　分析・解説

1　労働基準法37条は、時間外、休日及び深夜労働の割増賃金の支払義務を規定しているところ、使用者が基本給や諸手当にあらかじめ含めて割増賃金を支払う場合（いわゆる固定残業代）、これにより同条の割増賃金の支払いがなされたといえるか問題となる。この点、従前の最高裁判例においては、①「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」（明確区分性）を要件とした上で、②そのような判別ができる場合に、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相当部分とされる金額を基礎として労働基準法所定の計算方法により計算した割増賃金の額を下回らないか否かを検討し、①②の要件を充足する場合に同法37条の定める割増賃金の支払がなされたものとされている。下級審裁判例の多くも、かかる判例法理に従い、同条の定める割増賃金の支払がされたといえるか否かを判断しており、学説からもかかる判例法理は支持されている。

他方、東京地判平成17年10月19日労判905号5頁（モルガン・スタンレー・ジャパン事件）は、年俸約2200万円及び裁量業績賞与約5000万円の支給を受けていた事案において、原告の給与が労働時間数によって決まっているのではないこと、被告が原告の労働時間を管理していないこと、原告は報酬以外に超過勤務手当が支給されるとは考えていなかったこと、原告の報酬が高額であること等を挙げて、「被告から原告へ支給される毎月の基本給の中に所定時間労働の対価と所定時間外労働の対価とが区別がされることなく入っていても、労基法37条の制度趣旨に反することにはならない」と判示して、明確区分性を欠く場合に割増賃金の支払がなされた旨判断している。もっとも、この裁判例は、これまでの判例理論や学説を覆すものとして学説から強い批判を浴びている。

2　年俸制は、単に労働に従事した時間をもとに賃金を支払うのではなく、労働者の具体的な成果・業績を評価して賃金を支払う要素があると解されているが、年俸制自体に労働時間規制を免れさせる効果があるわけではなく、管理監督者（労働基準法第41条2号）または裁量労働制（同法第38条の3、第38条の4）の要件を満たさない限り、使用者は、同法所定の割増賃金を支払うべき義務があるものと解される。

3　本判決の原審は、医師の職責から時間数に応じて賃金を支払うことに本来馴染まないなど、時間数で算定しなくても労働基準法上の保護に欠けないとして、前掲モルガン・スタンレー・ジャパン事件に近い判断をとっていた。しかしながら、最高裁は、医療法人とその雇用する医師との間で、年俸制の下で割増賃金を月額給与に含める合意がされているという事実関係の下において、①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労基法の規定を遵守させるとともに、②労働者への補償を行うという労働基準法第37条の趣旨を踏まえ、従前の判例法理を確認した上で、専ら明確区分性の観点から、同条の定める賃金を支払ったということはできないとしたものであり、年俸制が採用されている企業において、割増賃金として固定残業代を支払う場合の前例として意義の大きい裁判例である。

5　最後に

本件は、年俸制の労働者における時間外労働又は深夜労働に対して、割増賃金として固定残業代を支払う場合につき、従来の判例理論を踏襲して明確区分性を要求している。前掲モルガン・スタンレー・ジャパン事件のような枠組みで判断されることはレアケースであると捉えるべきであり、年俸制が導入されている企業においては、従来の判例法理に従った割増賃金の支払方法を検討していくべきであるといえよう。

【参考文献】
・判例タイムズ1442号42頁
・労働判例1168号49頁