



『医療法人康心会事件』

基本給の中に時間外手当を含んで支払うことは労働基準法では特に制約はありません。合意があれば基本的に問題がないものと考えられますが、安易な運用により問題になったのが「医療法人康心会事件」(平成29年7月7日最高裁判決)です。

この裁判は、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めるとともに、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金並びにこれにかかる付加金の支払い等を求めるものであり、高額な年棒における年棒額に割増賃金を含む合意の有効性について判断されました。

医療法人に雇用された勤務医Xの雇用契約内容は、

- ①年棒1,700万円(月額給与86万円+諸手当34万円1,000円、賞与は本給の3ヵ月分を原則として査定支給)
- ②週5日勤務 所定労働時間8時間(午前8時30分～午後5時30分 休憩1時間)
- ③業務上必要がある場合には時間外勤務を行うというものでした。なお、対象となる時間外勤務は、医師時間外勤務給与規定で時間外手当の支給対象とされたもので、それ以外の時間外労働等に対する割増賃金は、年棒に含まれるという合意がなされていました。

原審(東京高等裁判所)では、年棒1,700万円の中に時間外労働の割増賃金(時間外規定に基づき支払われるものを除く)を含めるとの合意を根拠に医療法人側の主張が認容されました。

しかし、上告審(最高裁判所)では、原告医師に支払われた年棒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の判別ができないため、割増賃金として支払われた金額を確定することができないことから(過去の最高裁の判断と同じ)、ただ年収が高いからといって賃金に関する不利益な合意の効力を安易に認めることはできないとして、医療法人側の主張は認められませんでした。

今後、割増賃金の算定方法は、労働基準監督機関の指導も重視され、次の2つに沿って現場監査が行われることとなります。

- 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が判別できること(明確区分性)
 - ②割増賃金に当たる部分の額が実労働時間で計算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支払わなければならないこと
- 医師の働き方改革の問題がクローズアップされるなかで、年棒制で働く医師の時間外労働が何時間であるかを明確にしておく必要があります。

(今回の担当:医療労務管理アドバイザー 村口義博 社会保険労務士)

《過去に掲載した記事は、支援センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談を無料でお伺いします!お気軽にご連絡ください!!

鳥取県医療勤務環境改善支援センター

住所:鳥取市戎町317(鳥取県医師会館内) TEL:0857-29-0060 FAX:0857-29-1578

メール:kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP: <http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/>

鳥取 勤務環境改善 検索