



特定社会保険労務士

ヒライ先生のQ&A

〈PROFILE〉平井繁利(ひらい しげとし)

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究者として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

〈現在〉岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

医療法人Y事件(固定・定額残業制)

その3

平成29年7月7日付けの医療法人Y事件の最高裁判所第二小法廷判決を踏まえて、もう一度、平成29年7月31日付けの基監発0731第一号通達を読み、そのポイントをおさらいしてみよう。

まず通達によれば時間外労働等に対する割増賃金を、基本給や手当に含めて支払っている場合の、会社側の留意点は次の通りです。

(1) 基本賃金等の金額が労働者に明示されていることを前提に、例えば時間外労働、休日労働及び深夜労働に対する割増賃金に当たる部分について、相当する時間外労働等の時間数又は金額を書面等で明示するなどして、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明確に区別できるようにしているか確認すること。

(2) 割増賃金に当たる部分の金額が、実際の時間外労働等の時間に応じた割増賃金の額を下回る場合には、その差額を追加して所定の賃金支払日に支払わなければならない。そのため、使用者が「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を遵守し、労働時間を適正に把握しているか確認すること。

前記(1)で示されている明確に区分できるようにする(明確区分性)ことは、固定・定額残業代の有効要件としてまず必要であり、これまでの累次の判例(高知観光事件最高裁判平成6年6月13日第二小法廷判決、テックジャパン事件最高裁判平成24年3月8日第一小法廷判決及び国際自動車事件最高裁判平成29年2月28日第三小法廷判決)でも同様の判断を示しています。

また、前記(2)では、固定・定額残業代が割増賃金の額を下回る場合には、その差額を追加して支払うこと(差

額支払い実態)と、労働時間の適正な把握を求めています。

今回この医療法人Y事件を取り上げたのは、労務提供につき大幅な裁量を持ち、労使合意のある年俸1,700万円という高給の医師であっても、明確区分性を欠く場合には、割増賃金が支払われたとはいえないとの判断がでたからです。

また、本判決では、「明確区分性」のみが検討されており、差額支払い実態については検討されていないことから、今後、固定・定額残業代として支払う場合には、労働時間の適正な把握はもとより、労働者との合意があったとし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とを明確に区別することが極めて重要となつてきます。これまでの判例、例えばモルガン・スタンレー・ジャパン事件(東京地裁 平成17年10月19日判決)では、年俸2,200万円のプロフェッショナル社員にいては、時間外労働の割増賃金は、基本給に含まれているとの判断がありました。今回の医療法人Y事件最高裁判決では給与の高低は労働時間規制には影響しないとの判断があるようにも読めます。

今回の最高裁判例と通達を読む限り、今後固定・定額残業代についての判断はより厳しいものとなることが予想されます。固定・定額残業制を導入している企業は、今一度制度の見直しについて検討されることを強くお勧めします。

〈完〉