

# MIDOSUJI LEGAL TOPIC



## 「最新最高裁判例を踏まえた医師の 残業手当への実務対応」

平成29年7月7日、勤務医の残業手当について、年俸1700万円に時間外労働等の割増賃金を含むとの合意があったとされた事例で、「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いから」、「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とはできない」との最高裁の判決が下されました。時間外労働規制が強化される流れの中、医療機関はどう対応すればよいのでしょうか。

### どのような判断が出たのか？

#### ■年俸に含める場合には割増賃金に当たる部分を明らかにしなければならない

労働者に支払う基本給や諸手当に残業手当等の割増賃金を含めて支払う方法自体は労基法第37条等に反するものではありません。

しかし、これまでの最高裁判例でも示されていたように、「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」です。

今回は、1700万円という高額な年俸が支払われていた勤務医の残業手当について、上記の判別ができないことから、「時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金を支払われたということとはできない」との厳しい判断が下されました。

### 勤務医の長時間労働の状況は？

#### ■勤務医に対する時間外労働規制の適用も厳格に

医療機関においても、①労働者の労働時間を正確に把握しなければならない、②三六協定を締結しなければ法定時間以上の労働をさせることは許されない、③時間外労働・深夜労働には所定の割増賃金の支払いが必要などの規制があります。

医療機関では、患者の様々な医療提供ニーズに応えるため、多くの医師は長時間労働やむなしの勤務環境にあります。

しかし、厚生労働省は、医療機関も聖域とはせず、医師の長時間労働を是正する方針を打ち出しており、今後は、勤務医の労働条件についても労働法規の遵守が一層強く要請されます。

### どう対応すればよいのか？

#### ■現状の確認

まずは、現状の就業規則、三六協定、給与規程等における、勤務医の労働条件を読み返して、勤務医に関する規定の整備が十分か確認して下さい。あわせて、勤務医の労働時間の把握と管理がきちんとされているか否かを確認することが必須です。労働時間の把握と管理の責任は雇用主にありますので、これらの点に不備や法令違反があれば、速やかに是正する必要があります。

#### ■固定残業代制の導入

今回の最高裁判決を踏まえた一つの対策として、固定残業代制の導入があります。ただし、適法に固定残業代制を導入するには、想定される残業時間に応じた固定残業代を設定し、通常の賃金部分と残業手当部分を明確に区別したうえで、その内容を勤務医に周知し、必要に応じ個別の同意を取得することや、想定された時間を超えて残業をした場合には超過分の残業手当を支払うことなどが必要です。制度導入を検討される際には弁護士にご相談ください。

#### ■変形時間労働制の導入

もう一つの対策として、変形時間労働制の導入があります。

病院・有床診療所では宿直や日直が必須ですが、月単位等の変形時間労働制を導入することにより残業手当の額を抑制できるケースもあります。ただし、労使協定を締結する必要等がありますので、制度導入を検討される際には弁護士にご相談ください。

当事務所においては、医療機関における労働環境整備のお役に立てるよう、以下のような業務に対応しております。

- 最高裁判例を踏まえた管理体制の整備や対応方針を決定する際の助言
- セミナー(責任者・担当者の方向け等)
- 就業規則、給与規程の作成・整備や労使協定の締結についての助言等
- 労働問題に関する様々なご質問への対応

貴施設のニーズに応じて必要な対応を検討させていただきます。

本リーフレットの著作権その他一切の権利はすべて弁護士法人御堂筋法律事務所に帰属しますので、無断複製、転載、転送等はご遠慮ください。

詳細情報やセミナー開催を御希望の方は、こちらまで御連絡下さい。

大阪事務所 高井浩一、今枝史絵  
吉田郁子、山崎祥光

電話 06-6251-7266

MAIL info@midosujilaw.gr.jp