

## 2 論点ペーパー(2)

### 社会福祉法人恩賜財団母子愛育会事件・東京地裁平成31年2月8日判決

医師手当の固定残業代該当性が肯定され、労基法上の管理監督者でない者に支給した管理職手当の不当利得返還請求が認められた例

裁判所： 東京地裁民事第19部、藤倉徹也

出典： 労経速2387号17頁

裁判結果： 本訴請求一部認容、反訴請求全部認容

会員弁護士 高木 道久

#### 1 【事案の概要】

(1) 本件は、A病院を運営する社会福祉法人である本訴被告兼反訴原告Yとの間で雇用契約を締結してA病院に医師として勤務する本訴原告兼反诉被告Xが、法定時間外労働（深夜労働や休日労働を含む）を行ったと主張して本件雇用契約に基づく未払割増賃金の支払を求めると共に、管理職手当が未払であるとしてその支払を求める本訴事件と、Yが、その給与規則上の受給資格を有しないXに対して管理職手当を過誤払したとして、支払済みの管理職手当相当額の不当利得の返還を求める反訴事件の事案である。

#### (2) 事実経過等

ア. Yは、第二種社会福祉事業（助産施設の経営等）を行うことを目的とする社会福祉財団法人であり、A病院を運営している。

イ. A病院は、総合周産期母子医療センターであり、院長及び副院長の下に事務部、診療部、健診部、看護部及び医療安全管理室等の6部3室が設置され、各部室には長として部長または室長が置かれている。

診療部には、産婦人科、新生児科及び手術部等の9科2部が置かれ、診療科毎に長として診療科部長が置かれている。

診療科部長の下には、必要に応じて分掌業務の一部を所掌する担当部長及び医長が置かれ、担当部長及び医長は、上司の命令を受けて科の業務を分掌する。

ウ. Xは、Yとの間で本件雇用契約を締結して平成17年4月1日からA病院の新生児科に勤務する医師であり、平成26年4月以降は、同科の医長として、

平日の日勤業務、平日と休日の当直業務及び公休日の日直業務に従事しているが、X Y間では、新生児科の医長であるXが、労基法41条2号の管理監督者に該当しないことには争いが無い。

エ. Yでは、遅くとも平成17年ころには明文の規定を置かないまま、医師に対しては医師手当を支払うと共に、本件給与規則に従い、医長の職にある医師に対して管理職手当を支給しており、平成20年には、医師手当支給内規を整備した上で医師手当を増額した。

オ. Yは、平成21年3月17日、三田労働基準監督署労働基準監督官から、医師の業務について36協定を締結することなく時間外労働をさせていること並びに時間外労働、深夜労働及び休日労働について政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払っていないこと等の都合5項目に亘る是正勧告を受けると同時に、医師について労働時間の記録を行っていないこと、労働時間や割増賃金の計算に誤りがあること及び就業規則に医師手当に関する定めがないこと等の都合5項目に亘る指導を受けた。

そこで、Yは、同年4月20日に三田労働基準監督署長に対し、上記の是正勧告と指導事項についての是正や改善の結果または検討状況を報告し、平成22年3月30日には、A病院診療部の医師向けの文書にて、本件給与規則と医師手当支給内規の改正及び超過勤務手当支給内規の新設を行うこと、同年4月実績分より超過勤務手当支給内規に記載された内容での時間外労働割増賃金等の支払を行うこと、給与明細には宿日直手当、医師手当を従来どおり記載し、割増賃金額が宿日直手当及び医師手当の合計額よりも大きい場合は、その差額を「医師差額」欄に明記すること、今後は超過勤務命令書（Yは、管理職以外の医師の超過勤務を把握するため、医師に超過勤務命令書の作成を命じていた）への平日の超過勤務及び宿直明けの超過勤務に係る実勤務時間の記載及び同命令書の提出が手当の計算に不可欠であることから協力を求めること等の説明を行い、同月1日付で本件給与規則と医師手当支給内規の改正及び超過勤務手当支給内規の新設を行った。

カ. Yは、平成28年6月29日、三田労働基準監督署労働基準監督官から、Xについて時間外労働に対する労基法所定の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払っていないことは労基法37条1項に違反するから、過去2年間に遡及して支払うようにとの是正勧告を受けた。

### (3) 本判決の判断

本判決は、本訴請求につき、医師手当は固定残業代に該当すると、本件給与規則上、管理職手当は労基法41条2号の管理監督者に該当する者に対して支払われるものと認められるから（X Y間にはXが労基法41条2号の管理監督者に該当しないことには争いが無い）、Xには管理職手当の受給権限はないと、それぞれ判示して、医師手当及び管理職手当のいずれも割増賃金の基礎となる賃金に含まれないと判断すると共に、支払ずみの医師手当の割増賃金への充当を認めてXの請求の一部を棄却し、反訴請求につき、Xは、過去に支払われた管

理職手当につき、Yに対して不当利得として返還すべき義務を負うと判示してYの反訴請求の全部を認容した。

## 2 【判旨】

### (1) 医師手当の固定残業代該当性

ア. 本件給与規則において、給与の分類（第2条）上、超過勤務手当が8-1、医師手当が8-2と同項目の枝番によって記載されており、また、条項上も超過勤務手当が32条に規定されているのに対し、医師手当が32条の2と超過勤務手当と同じ条文の枝番として規定されていることからすれば、本件給与規則上、諸手当のうちの超過勤務手当と医師手当が同列のものとして整理、理解されているものと評価できる。また、本件給与規則32条の2に基づいて規定されている医師手当支給内規には、平成22年4月1日以降、管理職以外の医師については医師手当を超過勤務に代わるものと規定し、医師手当が固定残業代であることが明記されている。さらに、超過勤務手当支給内規においても、医師の超過勤務、休日勤務に係る手当として、労基法上の時間外労働等である業務延長、宿日直、土曜外来の合計時間を超過勤務として計算した額と、医師手当及び宿日直手当の合計額を比較して多い方の額を支払うこととされており、実際にYは、前者の方が多い場合には医師手当及び宿日直手当の合計額との差額を医師差額として支給している。さらに、これらの規定の整備に関する経緯等、すなわち、Yにおいて当初は規定のないまま医師手当を医師に支給しており、その後給与増額の希望を受けて医師手当を増額し、規定を整備したものの、労働基準監督署からの是正勧告及び改善指導において医師手当に関する規定の不備や時間外労働等に対する割増賃金額が過少である旨の指摘等を受けて上記の内容の規定を再整備し、A病院の医師への文書による説明や医局からの問合せに対する説明を行っており、その後、上記内容の規定に基づく支払について特に問題が生じていないことといった経緯を上記規定の内容と併せて考慮すると、A病院においては、医師に対する宿日直手当と医師手当がいずれも時間外労働等に対する対価としての手当として位置付けられ、労働基準監督署からの勧告等を受けるまではこれらの手当を支払うことにより時間外労働等に対する対価としての賃金を支払ったものとして処理されていたものの、同勧告を受け、労基法等の法令に従った形に運用を改めたものと理解するのが相当である。

これらのことからすれば、医師手当は、Yの賃金体系において、時間外労働等に対する対価として支払われるものと位置づけられており、実際にもそのように運用されていたことが認められる。

イ. 次に、本件給与規則及び医師手当支給内規の平成22年改定前後の文言及び同年に新設された超過勤務手当支給内規の文言を形式的にみれば、その性質が必ずしも明確ではなかった医師手当の内容を明確化しているのであって、労働者にとっては不利益な変更該当する可能性がある。もっとも、A病院

においては、平成22年の改定前から医師手当を時間外労働等に対する対価としての性質を有するものとして支払っていたとの実態が存在しており、同年の規定の改定は、その旨を明確化したものにすぎないから、労働者が実質的に被る不利益の程度は大きくない。他方、Yは、労働基準監督署から医師手当を含む給与に関する規定内容及び支給実態について是正や改善を求められており、これに対応する必要があったところ、平成22年の改定は上記是正勧告や改善指導の内容に沿うものであり、かつ、労基法を遵守する方向での改定であることから、使用者として規定を改定する必要性は高く、かつ、その変更内容には相当性が認められる。さらにYは、改定後の規定が適用されるA病院の医師らに対して文書をもってその改定内容を示し、かつ、医局からの問合せに対して説明を行っている。また、Yは、産科医不足等の周産期医療を巡る問題から医療機関の自助努力のみで対処することは困難であるとの認識を有していた中、平成29年4月には新生児科医師を3名増員しており、医療機関として医師の労働環境の改善に向けた努力を行っているものと推認される。

以上のような本件における諸事情を総合的に考慮すると、平成22年の本件給与規則及び医師手当支給内規の改定並びに超過勤務手当支給内規の新設は、Xに対しても効力を生ずるものというべきである。

ウ. 以上によれば、医師手当は固定残業代に該当し、割増賃金の基礎となる賃金には含まれない。

(2) Xの管理職手当の受給権限について

ア. Yでは、就業規則の規定の委任に基づいて本件給与規則が定められており、本件給与規則の規定の委任に基づいて管理職手当について管理職手当支給細則が定められている。このような規定相互の関係からすれば、より上位の規定の趣旨等に基づいて下位の規定の意味内容を解釈するのが原則であるところ、本件給与規則29条1項が「管理又は監督の地位にある職員に対し管理職手当を支給する。」と規定し、労基法41条2号の「監督若しくは管理の地位にある者」と類似した表現を用いていることからすれば、両規定は同一の内容を規定したものと理解するのが相当であって、管理職手当の支給対象者は労基法41条2号の管理監督者であると理解するのが相当である。そして、この観点から管理職手当支給細則の規定を検討すると、2条は、労基法上の管理監督者であって別表の職務にある者に対して対応する額の管理職手当を支給する旨を規定したものと理解することができ、4条及び5条は当然の原則を規定したものと理解することができる。そして、就業規則、本件給与規則及び管理職手当支給細則の制定過程において、上記解釈とは異なる解釈をすべき事情が存在したことを認めるに足りる証拠はない。そうすると、Yの規定上、管理職手当は、労基法上の管理監督者に該当する者に対して支払われるものと認められる。

イ. 労基法上の管理監督者に該当しうるかどうかは個々の事案ごとに個別に判

断されるべき問題である上、Yの組織構成を踏まえても、論理必然に医長が労基法上の管理監督者に該当し得ないとまではいえない。

ウ. 一件記録から認められる全事情を考慮しても、YがXに対して管理職手当の返還を請求することが権利濫用に該当するものとは評価できない。

エ. 以上によれば、Xには管理職手当の受給権限はないから、Xは、過去に支払われた管理職手当について、Yに対して、不当利得として返還すべき義務を負う。また、管理職手当は、割増賃金の基礎となる賃金に該当しない。

### 3 【論点】

- (1) 医師手当の固定残業代該当性（割増賃金の基礎となる賃金の該当性）
- (2) Xの管理職手当の受給権限（Xの割増賃金の基礎となる賃金の該当性）

なお、本件においては、①Xの実労働時間（休憩時間の実際の存否等）とその算定方法把握方法及び②Yが、Xの未納付所得税をXから徴収することなく納付したことによって所得税法222条に基づいてXに対して取得した求償権の金額を労基法24条1項によって未払賃金から控除することの可否、等の他の争点も存するが、以下では、上記（1）と（2）の争点、換言すれば医師手当と管理職手当はいずれも労基法37条1項の割増賃金の算定の基礎となる「通常の労働時間の賃金」に該当するか否かという争点に限定することとした。

### 4 【検討会における議論の要旨】

#### (1) 判別性の要件について

- ・ A病院医師手当支給内規は、その2条で「医師手当は月額とし、」と定めた上で、その額を、院長23万円、副院長20万円、部長18万円、医長9万円及び医師6万円、とそれぞれ定めて職位が上昇するに連れて医師手当の金額も増額させ、その6条で「管理職以外の医師の本手当（医師手当）は、超過勤務手当に代わるものとする。」と定めているが、他方、管理職手当支給細則の4条は「管理職にある者には超過勤務手当は支給しない。」と定めている。

従って、医師手当は、管理職である医師と管理職以外の医師とではその性格を異にしていると考えざるを得ないが、医師手当支給内規1条は、「総合周産期母子医療センターにふさわしい医療を提供するため、高い技術力をもつ医師を確保することを目的として、A病院診療部医師に対し本手当を支給する。」と定めて、管理職である医師に対して支払う場合と管理職以外の医師に対して支払う場合とを区別していない。

この1条の規定からすると、医師手当は、資格手当的な性格を有していると考えられると共に、医師としての職位が上昇するに従って金額が増額される点に着目する際には一種の職務手当的な性格を有していると考えられるのではないか。

すると、管理職以外の医師についての医師手当は超過勤務手当に代わるものであることを否定できないのであるから（医師手当支給内規6条）、少なくとも管理職以外の医師についての医師手当は、資格手当や職務手当及び固定残業代とい

う複合的な性格を有していることにならざるを得ないが、このように考えた際には、医師手当における固定残業代の部分とその他の手当の部分とを金額的に区別することが出来ず、畢竟、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ないことになるのではないか。

- 管理監督者である医師には管理職手当と医師手当が併給されていることからすれば、本件での医師手当は、管理監督者でない医師については法外残業に対する固定の割増賃金の趣旨であり、管理監督者である医師については役割やステイタスに対する手当の趣旨である、と理解することは可能である。

残業代の支払対象者である労働者に固定残業代の趣旨で支払われている手当が、残業代の支払対象者ではない管理監督者に対しても支払われているから、当該手当は固定残業代ではない、という立論はおかしいと思う。特に本件では、実際の時間外労働時間との関係で固定残業代だけでは割増賃金として不足する場合には清算（不足額の支払）がされているのであるから、管理監督者以外の医師に対して支払われている医師手当の減額が固定残業代とされても尚更である。

## (2) 対価性の要件について

- 医師手当につき、本件給与規則中の分類されている項目、条項数（条数や枝番）、内規間の関連、労基法37条に基づいて算定される実額と医師手当と宿日直手当の合計との多い方を支払うという実際の運用、労働基準監督官による是正勧告や指導の前後の運用状況と認識、規定整備の経緯とその際の規定内容の説明及びその後の運用実態を踏まえ判断を行ったものであり、妥当な判断ではないか。
- 「A病院医師の超過勤務・休日勤務の手当に関する内規」の2項は、労基法37条に従って実際に算定した残業代の金額と医師手当と宿日直日当との合計額の多いほうを支給すると規定しているので、医師手当は固定残業であると認定していいと思う。
- 医師手当支給内規1条が「総合周産期母子医療センターとしての高度の医療を提供するため、高い知識と技術力を持つ医師を確保する必要性と医療業務の実態に照らし、A病院の診療部の医師及びA病院で診療を行なう常勤医師に対して本手当（医師手当）を支給する」としているところ、している医療業務の8時間労働では済まないという実態や医師業務の特殊性からすれば、固定残業代であると認定して良いと考える。
- 医師手当という名称、時間外割増賃金の支払対象者ではない管理監督者である医師に対しても支払われていること、深夜割増賃金の性格を有する宿直手当では該当時間中に実際に医師としての勤務が行われた否かにより金額の差異があること等からすれば、医師手当が時間外割増賃金手当も存することなどは、時間外手当としての性質に合致しないように思われるが、労使合意（運用実態）を尊重したものと解される。
- Yは「社会福祉法人恩賜財団母子愛育会」であり、A病院が総合周産期母子医療センター、つまり「お産の病院」であり、医師も超過勤務や深夜勤務があることが前提で集まってもらわなければならない病院であるという特殊性は大きいと思う。

## 5 【検討・意見】

### (1) 結論

総合周産期母子医療センターとしての病院の新生児科に勤務する医師の賃金水準という観点からしても、本件事案の妥当な解決という視点において判旨に賛成

### (2) 判別性の要件と対価性の要件

固定残業代制（定額残業代制、定額割増賃金制）が採られている場合に、その有効性、換言すれば、使用者が労働者に対して労基法37条所定の金額以上の割増賃金を支払ったとすることができるか否かの判断基準としては、これまでの最高裁判決により、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出来ることが必要であるとされているが（判別性（明確区分性）の要件、最二小判平6.6.13（高知県観光事件）労経速1543号14頁、最一小判平24.3.8（テックジャパン事件）労判1060号5頁、最二小判平29.7.7（医療法人社団康心会事件）労経速2326号3頁）他方、使用者は、固定残業代を、労働契約に基づく基本給等とは別の特定の手当として支払うことも可能であるところ、この場合には、当該手当が時間外労働に対する対価として支払われていることが必要であり（対価性の要件、最一小判平30.7.9（日本ケミカル事件）労経速2358号3頁）、「雇用契約においてある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否かは、雇用契約に係る契約書等の記載内容のほか、具体的事案に応じ、使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明の内容、労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情を考慮して判断すべき」とされている（上掲日本ケミカル事件最判）。

### (3) 本件医師手当における対価性の存否

ア. 本件においては、YがXと本件雇用契約を締結した平成17年当時には既に医師手当が存在したようであるものの、医師手当が創設された経緯や理由は、Xにおいては勿論、Yにおいても必ずしも明らかではないことから、本件雇用契約が締結された際の「雇用契約に係る契約書等の記載内容」や「使用者の労働者に対する当該手当や割増賃金に関する説明」に拠ることができない。

そこで、本判決は、判旨のとおり、先ず、就業規則に授權されている本件給与規則において法定時間外労働に対する割増賃金である超過勤務手当と医師手当は同系列の手当として規定されていること、本件給与規則に授權されている医師手当支給内規においては、平成22年4月1日改正後は管理職以外の医師については医師手当が超過勤務手当に代わるものと規定して医師手当が固定残業代であると明記されていること、本件

給与規則の授権によって平成22年4月1日に新設された超過勤務手当支給内規においては、労基法上の法定時間外労働の合計時間を超過勤務時間として計算した医師の休日勤務を含む超過勤務に係る手当の金額と医師手当及び宿日直手当の合計額とを比較して多い方の額を払うと規定されていることから、少なくとも平成22年4月1日以降は、本件給与規則、同日改正の医師手当支給内規及び同日制定の超過勤務手当支給内規によって医師手当が固定残業代であると規定されていると認定している。

イ. 上掲国際自動車事件差戻後上告審判決は、「(労基法37条の)趣旨を踏まえ、当該労働契約の定める賃金体系全体における当該手当の位置付け等にも留意して検討しなければならないというべき」と判示している。

この点、本判決は、本件給与規則の超過勤務手当や医師手当に関する規定の位置や規定ぶり及び医師手当支給内規や超過勤務手当支給内規の具体的な規定内容と相互の関係から医師手当は固定残業代である(=医師手当の全額が固定残業代である)との結論に至っていて、就業規則等の各種規則において規定されている特定の手当が固定残業代か否かを検討する際の規準として有用であると共に、今後就業規則等の各種規則において固定残業代を規定する際の参考となるものと考える。

ウ. 本判決は、次いで、実際の労基法上の時間外労働の合計時間に基づいて計算される超過勤務手当の金額が医師手当、宿日直手当及び緊急出勤手当の合計額よりも多い場合には、当該超過勤務手当相当額との差額を「医師差額」として支給している(但、医師手当、宿日直手当及び緊急出勤手当を支払わずに超過勤務手当を支払うという超過勤務手当支給内規の規定ぶりに従った取扱はしていない)反面、医師手当、宿日直手当及び緊急出勤手当の合計額が上記の割増賃金総額を超える場合には、前者が支払われて差額の清算は行われていないという実際の運用を認定すると共に、医師手当の平成20年の増額、三田労働基準監督署労働基準監督官による平成21年3月17日の是正勧告と指導及び平成22年4月1日の本件給与規則と医師手当支給内規の改正や超過勤務手当支給内規の新設という医師手当制度とその整備の沿革や経緯を検討して上記改正と新設の以前から、A病院における医師手当は時間外労働等に対する対価として支払われていたという運用実態の存在をも認定している。

なお、本判決における認定によれば、Yにおける平成22年4月の医師手当や超過勤務手当に関する諸規定の整備は、それまでは医師手当が固定残業代であると明示されておらず、従って、時間外割増賃金を算定する際の労基法37条が定める「通常の労働時間の賃金」に含まれる可能性が否定できないところ、Xは、医師手当が固定残業代であることを明示することに同意していないと主張したことから、本判決は、所謂就業規



則等の不利益変更の法理（秋北バス事件最判昭和43年12月25日（労判71号14頁））に従ってその変更に合理性を肯定してXに対する効力を認めている。就業規則等の不利益変更の問題となるか否かについては医師手当に関する平成22年までのA病院における運用実態との関係で聊かの疑問は残るものの、慎重な配慮として評価すべきと考える。

**(4) 本件医師手当における割増賃金額（割増賃金額適格性）の要件**

ア．本判決は、実際の労基法上の時間外労働の合計時間に基づいて計算される超過勤務手当の総金額が医師手当、宿日直手当及び緊急出動手当の合計額よりも多い場合には、当該超過勤務手当と上記合計額との差額を「医師差額」として支給している（但、医師手当、宿日直手当及び緊急出動手当を支払わずに超過勤務手当を支払うという超過勤務手当支給内規の規定ぶりに従った取扱はしていない）反面で、医師手当、宿日直手当及び緊急出動手当の合計額が割増賃金額を超える場合には、前者が支払われて差額の清算は行われていないという実際の運用を認定すると共に、医師手当の平成20年の増額、三田労働基準監督署労働基準監督官による平成21年3月17日の是正勧告と指導及び平成22年4月1日の本件給与規則と医師手当支給内規の改正や超過勤務手当支給内規の新設という医師手当制度とその整備の沿革や経緯を検討して上記改正と新設の以前から、A病院における医師手当は時間外労働等に対する対価として支払われていたという運用実態の存在をも認定し、結論として、医師手当の全額が固定残業代であること、即ち、Yにおいては医師手当が時間外労働に対する対価として支払われていることを認定している。

イ．日本ケミカル事件最判は、「ある手当が時間外労働等に対する対価として支払われるものとされているか否か」の判断要素としての「労働者の実際の労働時間等の勤務状況などの事情」に関し、「被上告人に支払われた業務手当は、1か月当たりの平均所定労働時間（157.3時間）を基に算定すると、約28時間分の時間外労働に対する割増賃金に相当するものであり、被上告人の実際の時間外労働等の状況（前記2（2））と大きくかい離するものではない。」と判示して、固定残業代が前提としている具体的な時間外労働時間数の明示は必要としないものの、当該時間数と労働者の実際の時間外労働時間とが大きく乖離していないことを判断要素としている。

しかし乍ら、本判決では、医師手当が前提としている具体的な時間外労働時間数については言及されておらず、従って、医師手当が前提としている時間外労働時間数とA病院（またはX）における実際の時間外労働時間との乖離の状況等も不明である。

この点につき、本判決は、実際の労基法上の時間外労働の合計時間に

基づいて計算される超過勤務手当の金額が医師手当、宿日直手当及び緊急出勤手当の合計額よりも多い場合には、当該超過勤務手当相当額との差額を「医師差額」として支給して精算されていることを重視している。本判決が、周産期医療に携わる医師は一定の長時間労働が不可避であるという本事案の特殊性に鑑みて、医師手当という固定残業代が前提としている具体的な時間外労働時間数と実際の時間外労働時間数との関係を重視しなかったとの評価も可能であるが、むしろ、固定残業代について実際の法定外労働時間が固定残業代の前提としている時間外労働時間を上回った場合には実際の割増賃金額と固定残業代との差額が現に支払われる制度設計となっていれば、固定残業代が前提としている具体的な時間外労働時間数及びこれと実際の時間外労働時間との乖離の存否や幅は、労働者にとっても大きな問題ではなく、従って、対価性の要件を検討する際の要素ではないと考えることも可能ではないかと思われる。

(5) Xの本件管理職手当の受給権限の存否について

ア. 本件給与規則29条1項の「管理又は監督の地位にある職員」の意味

(ア) 本判決は、「本件給与規則29条1項が『管理又は監督の地位にある職員に対し管理職手当を支給する。』と規定し、労基法41条2号の『監督若しくは管理の地位にある者』と類似した表現を用いていることからすれば、両規定は同一の内容を規定したものと理解するのが相当であって、管理職手当の支給対象者は労基法41条2号の管理監督者であると理解するのが相当であり、「労基法上の管理監督者に該当しうるかどうかは個々の事案ごとに個別に判断されるべき問題である上、Yの組織構成を踏まえても、論理必然に医長が労基法上の管理監督者に該当し得ないとまではいえない」ものの、「Xが労基法41条2号の管理監督者に該当しないことは当事者間に争いが無い」から、Xには管理職手当の受給権限はなく、従って、管理職手当は、Xの割増賃金の基礎となる賃金には該当しないと結論づけている。

(イ) たしかに、本件給与規則30条は「役付きの職員に対し役職手当を支給する。」と定めており、Yには、「管理又は監督の地位にある職員」とは別に「役付きの職員」が存在することが明定されていると共に（Yの組織運営規程上、医長は、役付きの医師としては最下位の職位であって「上司の命を受け、科の業務を分掌する」とされている）、管理職手当と役職手当が別個の手当であることも明定されている。

しかし乍ら、管理職手当の支給対象となる職務を定める管理職手当支給細則2条別表では、課長、室長、科長、医長及び看護師長を管理職手当の支給対象となる職務の最下位に位置付け、さらに同細則の4条と5条は「管理又は監督の地位にある職員」を「管理職にある者」

としており、「管理又は監督の地位にある者」と「管理職にある者」とを、従って、「管理又は監督の地位」と「管理職」とを同義としていることは明らかなのではないだろうか。即ち、少なくともA病院診療部における「管理又は監督の地位にある」医師は、通常の意味での管理職としての医師と理解することが素直なように思われる。

- イ. 本判決が「Yが三田労働基準監督署からの是正勧告を受けた当時、A病院の病院長は、記者会見において、医療機関の自助努力のみで全ての問題を一度に解決することの困難性に関する主張、産科医不足の現状に対する行政等の支援や取組みを含めた周産期医療の在り方についての問題提起等を行った」ことを敢えて認定していることからすれば、Xに対して支給されている医師手当の全額が固定残業代であり、且つXに支給されてきた管理職手当は受給資格を有しないXに対するYの過誤払であるとの本判決の認定は、労基法37条が定める割増賃金の具体的金額を算定する際の基礎となる「通常の労働時間の賃金」にXに対して支給されていた医師手当と管理職手当の双方が共に含まれないという結論を導くためのロジックであり、医師手当や管理職手当についての認定は、「労働から解放されていたことが証拠上明らかであると認められない限り、出勤してから退勤するまでの全ての時間を労働時間と解するのが相当である」A病院新生児科の医師の勤務状況の下で相当額の賃金の支払を受けているXと総合周産期母子医療センターであるA病院の運営主体であるYとの間での実労働時間と割増賃金を巡る利益を適切に調整するための事例判断として捉えることは可能ではないかと思われる。

## 6 【関連判例】

- ・高知県観光事件（最判平成6年6月13日・労経速1543号14頁）
- ・テックジャパン事件（最判平成24年3月8日・労判1060号5頁）
- ・国際自動車事件（最判平成29年2月28日・労判1152号5頁）
- ・医療法人社団康心会事件（最判平成29年7月7日・労経速2326号3頁）
- ・日本ケミカル事件（最判平成30年7月19日・労経速2358号3頁）
- ・秋北バス事件（最判昭和43年12月25日・労判71号14頁）

## 7 【参考文献】

- ・菅野和夫「労働法（第12版）」516頁～524頁
- ・荒木尚志「労働法（第3版）」165頁～171頁
- ・水町勇一郎「詳解労働法（初版）」684頁～688頁

以上  
（弁護士 高木道久 作成）