

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第232回 桑名市（超過勤務時間の端数切り捨て）事件

<p>桑名市（超過勤務時間の端数切り捨て）事件（名古屋地裁 平31.2.14判決）</p>
<p>切り捨て処理された15分未満の超過勤務時間について、未払い賃金請求が認められた事例</p>
<p>※本判決文を「労働法ナビ」でご覧いただけます ⇒こちらをクリック</p>
<p>掲載誌：労経速2395号7ページ</p>

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちら](#)をご覧ください

1 事案の概要

本件は、一般社団法人A医師会（以下、A医師会）に所属し、被告（以下、Y）がA医師会との間の業務委託契約（以下、本件業務委託契約）に基づいて運営するB診療所（以下、本件診療所）において当番医として診療業務に従事していた原告（以下、X）が、法定労働時間の範囲内で所定労働時間を超えた労働（以下、超過勤務）を行ったにもかかわらず、YはXに対し、超過勤務に対する賃金（以下、超過勤務手当）につき15分未満の超過勤務を切り捨てて支払っていたなどと主張して、①主位的に、不法行為に基づく超過勤務手当相当額および慰謝料の支払いを、②予備的に、労働契約に基づく未払い超過勤務手当の支払いを、それぞれ求めた事案である。

なお、本件では、X、Y間の契約が労働契約に当たることは前提事実とされている。

[1] 本判決で認定された事実

年月日	事 実
H13.9	Xは、A医師会の会員となった
H15.4.1	Yは、A医師会との間で、Yが医師による応急診療業務をA医師会に委託し、A医師会が確保した当番医に委託料を支払う旨の本件業務委託契約を締結した（A医師会は、同会所属の医師会員を代理して契約締結）。A医師会は、1カ月分の輪番表を作成してYや当番医に送付し、当番医は当該輪番表に従って当番勤務に従事するという運用がなされていた
H15.9	YおよびA医師会は、当番勤務における超過勤務手当を15分単位で計算し、15分未満の超過勤務時間を切り捨てて超過勤務手当を支給する旨を合意した
H16	Xは、A医師会の求めに応じて当番医に登録し、Yとの間で当番勤務に係る労働契約（以下、本件契約）を締結した。もともと、契約書は作成されず、YがXを含む当番医に対し、直接労働条件を説明することもなかった <ul style="list-style-type: none"> ・ 所定労働時間：日曜・祝日が5時間30分、平日・土曜が2時間 ・ 労働時間の管理方法：本件診療所の事務員が、当番医の診察室への入退室時刻を本件診療所内の時計で確認し記録することによって管理

H28.1.31	Xは、A医師会を退会した
H28.10.16	Xは、本訴を提起した
H30.6.1	Yは、労働基準監督署の助言のもと、当番勤務における超過勤務手当を15分単位で支給していた取り扱いを1分単位で支給する取り扱いに変更した

[2] 主な争点

本件の主な争点は、①主位的請求について、不法行為の成否（労働条件の明示義務違反、強制労働の禁止違反、超過勤務時間を管理する義務違反、15分未満の時間切り捨て処理に関する違法事由）、②予備的請求について、超過勤務手当の未払い額の有無および額である。本稿では①について取り上げる。

2 争点①に対する判断

[1] 15分未満の超過勤務時間の切り捨て処理

本判決は、Xの超過勤務時間を「長くても1時間」であったと認定しており、Xは法定労働時間を超える時間外勤務をしたとはいえないとした。しかし、賃金全額払いの原則（労働基準法〔以下、労基法〕24条1項）により、本件契約においてX、Y間で15分未満の超過勤務時間を切り捨てる処理について合意されたと認められる証拠はないことから、「Yにおける15分未満の超過勤務時間を切り捨てて超過勤務手当を支払うという取扱いは、労基法24条1項に反し、許されない」と判示した。

Yは、医師の診療行為には裁量があることや、診療終了時刻直前に受け付けられた患者の診療は医師の応招義務に基づくものであることから、15分未満の超過勤務時間を切り捨てて超過勤務手当を支給するという取扱いは労基法に違反しない旨主張したが、本判決は、超過勤務が発生することは、診療時間内に受け付けられた患者を診療するという本件契約の労働内容に起因するものであるとして、Yの上記主張を退けた。

[2] 不法行為の成否：否定

(1) 労働条件の明示義務違反

Xは、YがXに対して、超過勤務の有無や15分未満の超過勤務時間を切り捨てて超過勤務手当を支給するという取扱い等の労働条件を説明しなかったことが、労働条件の明示義務に違反する旨主張した。

これに対し、本判決はまず、本件業務委託契約（当番医の診療時間や、賃金に相当する委託料に関する定めがある）は、A医師会が同会所属の医師会員を代理してYとの間で締結したという形式をとっており、本件契約を含むYおよび当番医の間の労働契約が本件業務委託契約に基づいて締結されるという特殊な形態をとっていることを指摘した。その上で、Yが、A医師会から当番医に当番勤務の労働条件が説明されていると考えたとしてもやむを得ず、Yが故意または過失によって労働条件の明示義務に違反したとはいえないとし、Yに労働条件の明示義務違反があるととしても、不法行為上違法とまではいえないと判示した。

(2) 強制労働の禁止違反

Xは、YがA医師会と共同して、Xに対し当番勤務を強制したとして、強制労働の禁止（労基法5条）に違反する旨主張した。しかし、本判決は、A医師会は任意加入団体であり、Xは退会可能であったし、Xが主張するA医師会の実情（A医師会所属医師はA医師会の方針に事実上従わざるを得ず、当番医への登録、輪番表どおりの当番勤務を拒否できなかった）をYが認識していたことを認めるに足る証拠もないことから、強制労働の禁止に違反するとはいえないと判示した。

(3) 超過勤務時間を管理する義務違反

本判決は、「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基準」（平13.4.6 基発339）において、労働者の始業・終業時刻の確認方法として、使用者自らによる現認や労働者の自己申告制によることを許容されている旨指摘した上で、本件診療所の事務員による労働時間の管理方法が労働時間を適切に管理する注意義務に違反したものであるということはできないと判示した。

(4) 15分未満の時間切り捨て処理に関する違法事由

本判決は、15分未満の時間の切り捨ては、労基法24条1項に違反しているが、本件契約の解釈の問題でもあり、法定の労働時間を超える時間外手当の支給の問題ではないことから、不法行為上違法とまではいえないと判示した。

3 実務上のポイント

【1】労働時間の端数処理

労基法上、労働時間の端数処理を行うことは原則として許されず、労働時間については、労働日ごとに1分単位で把握しなければならないと解されている。従って、15分等の一定単位未満の端数の切り捨て処理により、実労働時間よりも少ない時間として労働時間を集計することは認められない。

もっとも、割増賃金については、「1か月における時間外労働、休日労働及び深夜業の各々の時間数の合計に1時間未満の端数がある場合に、30分未満の端数を切り捨て、それ以上を1時間に切り上げる」という事務処理方法は、通達により、賃金支払いの便宜上の取り扱いとして認められ、労基法24条（賃金全額払いの原則）および同37条（割増賃金支払義務）に違反しないとされている（昭63.3.14 基発150、婦発47）。そのため、割増賃金の計算に当たっては、労働日ごとの時間外労働時間数を分単位で1カ月分合計し、そのまま使用するか、上記通達に従い、この時間外労働時間数の合計を、1時間単位で四捨五入する等の方法によらなければならない。

なお、端数の切り上げ処理については、労働者に不利となるものではないため、問題ない。

【2】労働時間の管理方法

(1) ガイドラインによる行政指導

厚生労働省作成の「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」（平29.1.20 基発0120第3。以下、ガイドライン）によれば、使用者は、原則として自ら現認すること、またはタイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録することにより労働者の始業・終業時刻を確認、記録することが求められている。また、やむを得ず自己申告制による場合には、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をしなければならないとされている。特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録等により事業場内にいた時間が分かる場合には、労働者からの自己申告により把握した労働時間と事業場内にいた時間との間に著しい乖離（かいり）が生じていないかを確認し、実態に応じて労働時間の補正を行うことが求められている。

なお、ガイドラインは、労基法41条に定める者（管理監督者等）およびみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る）には適用されない。

(2) 労働安全衛生法上の労働時間把握義務

また、2019年4月1日に施行された改正労働安全衛生法66条の8の3では、医師の面接指導等の実効性確保のための労働時間把握義務が新設され、高度プロフェッショナル制度

の適用労働者を除き、ガイドラインの適用対象外である管理監督者やみなし労働時間制適用労働者を含む全ての労働者について、健康確保の観点から、厚生労働省令で定める「客観的な方法その他適切な方法」による労働時間把握が義務づけられることとなった。事業者が労働安全衛生法上のかかる義務を履行するために労働時間の状況を把握する方法としては、原則として、タイムカード、パソコン等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録、事業者（事業者から労働時間の状況を管理する権限を委譲された者を含む）の現認等の客観的な記録により、労働者の労働日ごとの出退勤時刻や入退室時刻の記録等を把握しなければならないとされている（労働安全衛生規則52条の7の3、平30.12.28 基発1228第16）。

【著者紹介】

芝村佳奈 しばむら かな 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2016年東京大学法学部卒業、2017年弁護士登録

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>