

受僱醫師加班費： 日本勞動基準法 第37條之認定

Overtime Pay for Employed Physicians:
The Recognition of Article 37 of Japanese Labor Standard Act

黃滄昕 Yi-Hsin Huang 編譯 *

平成28年（受）第222號地位確認等請求事件

平成29年7月7日 第二小法庭判決



摘要

本件原告為受僱於被告醫療法人之醫師，雙方於2012年約定原告年薪為1,700萬日圓，年薪中包含底薪、各津貼、獎金等，平均月薪為1,201,000日圓；原告在遭被告解僱後，就「法定時間外勞動」及「深夜勞動」部分向被告請求延時工資，惟本件原告與被告間並未於契約中明確區分月薪中對應於延時工資為何。法院審理結果，一審認為上開延時工資不能包括在年薪中支付；二審認為本件勞動契約尚屬合理，被告並未怠忽對原告之保護；最高法院則認為如以支付本薪和津貼之方式預先支付延時工資並無不可，但須檢視契約中是否已記載關於預先支付的部分。

關鍵詞：加班費（overtime pay）、正常工時（normal working hours）、法定勞動時間（legal working hours）

DOI：10.3966/241553062019070033008



The plaintiff is a physician employed by the defendant which is medical legal person. The two parties agreed in 2012 that the plaintiff's annual salary was 17 million yen, including the basic salary, various allowances and bonuses, so the average salary was 1.2 million 1,000 yen pro month. After being dismissed by the defendant, the plaintiff requested for the time-delayed wages because of "labor outside legal time" and "late night labor," for the reason that the contract between plaintiff and defendant did not clearly distinguish which part of the monthly salary corresponded to the delayed wage. The judgment in the first instance considered that the delayed wages could not be included in the annual salary. However it was believed in the second instance that the labor contract was reasonable and the defendant did not neglect the protection of the plaintiff. The Supreme Court hold the opinion that the delayed wages could be payable in advance by the payment of the salary and allowance, but it is necessary to check whether this part of payable in advance has been recorded in the contract.

壹、事實概要

一、事件概要

原告X為被告醫療法人Y所聘僱之醫師，X在遭到解僱後，基於僱用契約，要求被告Y必須支付其所積欠之「法定時間外勞動」及「深夜勞動」的延時工資（下稱加班費）。前揭僱用契約係原告X與被告Y於2012年時所締結，該契約約定原告X年薪為1,700萬日圓，年薪中包括底薪（每月86萬日圓）、各津貼（合計每月341,000日圓）、獎金（以底薪3個月為基

礎並視考績調整）等，平均月薪為1,201,000日圓。一週工作5天，工作時間為8時30分至17時30分，中間休息1小時；至於超時工作部分，被告Y也對此情況制定「加班規則」，並在「加班規則」中規定，於工作日21時至隔日上午8時間，以及於休假日緊急工作的情況，可請領「加班津貼」，此外亦有「值班津貼」之規定。

在該僱用契約中，針對「加班津貼」的金額低於日本勞動基準法（下稱勞基法）所規定之「加班費」的這一點，雙方合意除了「加班規則」中所支付的「加班津貼」以外，不足的加班費就包含在1,700萬日圓的年薪當中。實際上，僱用契約中並未明確區分原告X的月薪中對應於加班費的部分為何。

被告Y乃基於「加班規則」，計算出原告X「法定時間外勞動」的總時數為27.5小時（其中7.5小時是「深夜勞動」），該等時數所產生的「加班津貼」為155,300日圓、「值班津貼」為42萬日圓，以上款項皆已支付。上述的「加班津貼」是以原告1個月的平均工作時間及每月86萬日圓的底薪為基礎所計算出來的，雖然在「深夜勞動」的情況有加給，但在1個月超過60小時的「法定時間外勞動」的時數上卻是沒有加給的（就此部分依日本勞基法規定應加給50%，本件法律關係如圖1所示）。

二、判決經過

一審判決，1個月超過60小時的「法定時間外勞動」及「深夜勞動」的加班費不能包括在年薪中支付，命被告Y須支付原告X加班費563,380日圓和延遲賠償金。原告X不服，拒絕接受被告Y的支付，並針對加班費的金額及「附加金」¹提出上訴。

¹ 在雇主違反加班費（額外工資）、帶薪休假等薪資支付義務的情況下，法院除了可應勞工要求命令雇主支付其所積欠的薪資外，還可命其支付與積欠薪資相同金額的「附加金」（日本勞基法第114條）。例