「医師の労働者性」の裁判例より紐解く労働者性と業務委託の判断のポイント

２０２２年１１月１５日

菊池法律事務所
弁護士　多　屋　紀　彦

略歴

- 慶應義塾大学法学部政治学科、同法科大学院卒業
- 2013年1月弁護士登録
- 第一東京弁護士会所属
- 弁護士登録以来、医療機関におけるトラブルを中心に、医療機関の紛争予防・紛争処理を主な業務とする。
- 執筆：医療訴訟判例データファイル（新日本法規出版）、子どものための法律相談（青林書院）、その他オンライン記事等

受任実績

- 実績
  - 医療機関におけるトラブル中心
    - 医療事故対応、患者クレーム対応
    - 労務トラブル
    - 業者との契約トラブル

本日の概要

1　医師の労働者性

- 判断基準
- 最高裁判例の判断内容
- 勤務医の労働者性
- 医師との業務委託契約

2　雇われ院長の管理監督者性

- 問題意識
- 裁判例の判断内容

１　医師の労働者性

総論

- 労働基準法第９条
  - 「この法律で「労働者」とは、職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」
- 労働者性の判断基準
- 研修医の労働者性（最高裁平成17年6月3日第二小法廷判決）
- 勤務医の労働者性（東京地裁平成25年2月15日判決）

労働者性の判断基準

- 旧労働省労働基準法研究会の報告書「労働基準法の「労働者」の判断基準について」
- １　「使用従属性」に関する判断基準が主たる要素
- ⑴　「指揮監督下の労働」に関する判断基準
- ア　仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- イ　業務遂行上の指揮監督の有無
- ウ　拘束性の有無（勤務場所及び勤務時間の指定の有無）
- エ　代替性の有無　－　指揮監督関係の補強要素
- ⑵　報酬の労務対償性に関する判断基準（報酬額、計算方法等）
- ２「労働者性」の判断を補強する要素
- ⑴　事業者性の有無
- ア　機械、器具の負担関係
- イ　報酬の額（高額であるか）
- ⑵　専属性の程度
- ⑶　その他

最高裁平成１７年６月３日第二小法廷判決（研修医の労働者性）

- 事案
  - 関西の大学病院の耳鼻咽喉科で臨床研修を受けていたX研修医が、研修開始2カ月後に急性心筋梗塞により死亡した後、遺族であるAの両親が大学病院に対して、研修期間中最低賃金に満たない金額（奨学金月額6万円、副直手当1回1万円）しか支払われていなかったとして、差額分の支払いを請求。
  - 臨床研修内容は以下のとおり。
    - 7:30頃から入院患者の採血を行い、8:30頃から入院患者に対する点滴を行う。9:00から13:30ないし14:00まで、一般外来患者の検査の予約、採血の指示を行って、診察を補助する。問診や点滴を行い、処方箋を作成の他、検査等の見学。
    - 午後は、専門外来患者の診察の見学と共に、一般外来の場合と同様に診察を補助する。火曜・水曜には、手術を見学することもある。
    - 16:30から18:00頃まで、カルテを見たり、文献を読んだりして、自己研鑽を行う。
    - 18:30頃から入院患者に対する点滴を行う。
    - 19:00から22:00頃までは、入院患者に対する処置を補助することがある。指導医が不在の場合や、指導医の許可がある場合には、単独で処置を行うこともある。
    - 指導医が当直をする場合には、翌朝まで病院内で待機し、副直をする。

労働者を肯定する事情	否定する事情
・臨床研修医は既に医師国家試験に合格した医業をなし得る医師。	・臨床研修医制度は、座学等によって得た医学知識や技能しかない者を一人前の医師に育てる教育である。 ・労働省通達昭和５７年２月１９日基発１２１号（商船大学等の工事実習生は労働者に非該当）
・定められた時間（7:30～22:00）に勤務。 ・19:00以降も拘束時間がある（麻酔申込みのための拘束時間、睡眠時無呼吸検査のため21:00にモニターを到着する仕事、見学生許可願に研修従事時間1日15時間・1週7日と記載、指導医帰宅前に帰宅しない常態等）	・19：00以降は自己研鑽の時間帯
・定められた場所（本件病院）に勤務。	
・指導医の指示に従って、本件病院の患者に対する医療行為を提供している。	
・給与として源泉徴収をしていた。	・「奨学金」として支給しており、自発的意思に基づき研修を志望。

研修医の労働者性に関する裁判例（結論）

- 「臨床研修は、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、教育的な側面を有しているが、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避的に有することとなるのであり、病院の開設者の指揮監督の下にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法９条所定の労働者に当たるものというべきである。」
- 研修医の行為の性質について、教育的側面を前提としつつも、開設者の労務遂行行為の側面を重視された事案。

勤務医の労働者性

- 労働者性が問題となることは少ない。
  - ほとんどの事案で労働者であることが当然という前提。
- 裁判例の検討
- 医師との業務委託契約
  - 医療法15条の3
  - 厚労省の見解
  - 業務委託契約の可能性

東京地裁平成25年2月15日判決（勤務医の労働者性）

- 事案
  - 医師である母親Yが開設する診療所（内科、循環器科、小児科、神経内科及び放射線科を標榜）に平成8年頃から勤務する医師である長男Xが、未払賃金の支払いを求めたところ、母親Yが長男Xとの契約は業務委託契約であり、すでに解約されているとして賃金支払い義務を負わないと主張。

労働者を肯定する事情	否定する事情
・定められた勤務場所（本件診療所）。	
・ほぼ週5日に定められた勤務時間。	・診療時間等を厳格に守っていない。学会出席のために休診することもある。
・診療所の設備、薬剤等を使用。	
・他の医療機関等での業務はアルバイト的。	・他の医療機関や特別養護老人ホーム、校医の業務を実施。
・給与として所得税の源泉徴収を実施。	・社会保険及び雇用保険の加入手続は無し。
・具体的な指示がないのは、医師という高い専門性の職務のため。	・母親Yから長男Xに対しては抽象的な指示のみ。
・高額とはいえ、経験豊富な勤務医としては水準を逸脱していない。	・月額260万円はやや高額な報酬。

勤務医の労働者性に関する裁判例（結論）

- 「原告と被告は、親子関係にあって、一般的な医療施設の経営者と勤務医師との関係に比して、時間管理等に厳格さを欠くきらいはあるが、基本的には、使用従属関係があり、本件契約は、雇用契約であって、原告は労働者であると認めるのが相当である。」
- 当事者が親子関係であり、特殊な背景事情があるとはいえ、労働者性の判断基準に則って判断された事例である。

医師の業務委託について

- 医療法15条の3（H30.12.1より施行）
  - 1項「病院、診療所又は助産所の管理者は、検体検査の業務を委託しようとするときは、次に掲げる者に委託しなければならない」
  - 2項「病院、診療所又は助産所の管理者は、前項に定めるもののほか、病院、診療所又は助産所の業務のうち、医師若しくは歯科医師の診療若しくは助産師の業務又は患者、妊婦、産婦若しくはじよく婦の入院若しくは入所に著しい影響を与えるものとして政令で定めるものを委託しようとするときは、当該病院、診療所又は助産所の業務の種類に応じ、当該業務を適正に行う能力のある者として厚生労働省令で定める基準に適合するものに委託しなければならない。」

医療法施行令4条の7		医療法施行規則9条
第一号	医療機器又は医学的処置若しくは手術の用に供する衣類その他の繊維製品の滅菌又は消毒の業務	滅菌消毒業務（第９条の９）
第二号	病院における患者、妊婦、産婦又はじょく婦の食事の提供の業務	患者等給食業務（第９条の１０）
第三号	患者、妊婦、産婦又はじょく婦の病院、診療所又は助産所相互間の搬送の業務及びその他の搬送の業務で重篤な患者について医師又は歯科医師を同乗させて行うもの	患者搬送業務（第９条の１１）
第四号	医療機器の保守点検の業務	医療機器の保守点検業務（第９条の１２）
第五号	医療の用に供するガスの供給設備の保守点検の業務	医療用ガス供給設備の保守点検業務（第９条の１３）
第六号	患者、妊婦、産婦又はじよく婦の寝具又はこれらの者に貸与する衣類の洗濯の業務	寝具類洗濯業務 （第９条の１４）
第七号	医師若しくは歯科医師の診療若しくは助産師の業務の用に供する施設又は患者の収容の用に供する施設の清掃の業務	院内清掃業務（第９条の１５）

医師の業務委託について（続き）

- 厚生労働省医政局総務課の見解
  - ①現在認められている病院業務のアウトソースにはどのようなものがあるのか。
    - 「診療行為等医療の提供そのものに係る業務の委託及び病院の運営管理の包括的な委託を除けば、病院の業務については、外部委託が可能である。」
  - ②認められている業務以外を更にアウトソース可能とすることで病院の業務効率化、経営効率化等を図ることについて、貴省の見解を示されたい。
    - 「診療行為等医療の提供そのものに係る業務の委託及び病院の運営管理の包括的な委託を除けば、病院の業務は外部に委託が可能であり、アウトソースを活用するかどうかは、個々の病院の判断と考えている。」

医師の業務委託について（続き）

- 医師との業務委託契約の可能性
  - 業務内容が医療行為か否か
  - 病理検査

    →　医療法15条の3に規定。
  - 遠隔画像診断支援サービス

    →　非医療行為という扱いか。
  - 新型コロナウィルスのワクチン接種バイト

雇われ院長の管理監督者性

- 問題意識
  - 医療法１０条１項

    「病院又は診療所の開設者は、その病院又は診療所が医業をなすものである場合は臨床研修等修了医師に、歯科医業をなすものである場合は臨床研修等修了歯科医師に、これを管理させなければならない。」

- 開設者が名義人となるリスク
  - 銀行口座開設、診療所の賃貸借契約、医療機器のリース契約、患者との診療契約、従業員との雇用契約等

管理監督者性の判断基準

- 労働基準法41条2号
  - 第四十一条　この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。
    二　事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

- 裁判例の定義「労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者」

① 職務内容、権限及び責任の重要性

② 勤務態様

③ 賃金等の待遇

雇われ院長に関する裁判例
大阪地裁平成30年9月21日判決

- 事案
  - X歯科医師は、平成25年1月11日、Y法人の運営する診療所で働き始めた後、同年9月1日、同診療所の院長・管理者・理事に就任。職務内容には特段変更はなかった。
  - 給与は最低賃金月額70万円であり、基本給15万円、職務給10万円の他、インセンティブが設定されていた（自費治療：治療費の23％、保険治療：治療費の10％で保険点数が20万点以上の場合に5万円増加毎に1％増加。）。
  - X歯科医師は、院長就任後、1か月あたり、概ね160万円から330万円の極めて多額の給与（大部分がインセンティブ報酬）の支払いを受けていた。
  - X歯科医師は、平成27年4月30日付で退職し、先立つ同年3月24日付でY法人に対して未払い残業代を請求。
  - Y法人が未払い残業代を含む賃金債務の不存在確認訴訟を提起し、X歯科医師が割増賃金合計985万6200円の支払いを求める反訴を提起した。

雇われ院長に関する裁判例（双方の主張）

- Y法人：①経営者と一体的な立場であり、出退勤にも裁量があり、年収1800万円に達するくらいの高額報酬を得ていることから、管理監督者に当たるといえ、割増賃金の請求は認められない。②割増賃金がインセンティブ報酬に含まれるとの合意が成立している。

- X歯科医師：①Y法人の主張をいずれも争い、管理監督者には当たらない。②Y法人主張の合意をした事実はない。

雇われ院長に関する裁判例（判示内容）

- ①管理監督者の該当性　→　管理監督者には当たらない。
  - ア　実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの職務及び権限を有していたとはいえない。
  - イ　自己の労働時間についての裁量を有していたとはいえない。
  - ウ　賃金等の待遇が管理監督者の地位にふさわしいものとはいえない。
- ②インセンティブ報酬に割増賃金を含む合意の有無　→　無し
  - インセンティブ報酬の中に残業代が含まれることに合意していた事実はない。

ア　実質的に経営者と一体的な立場にあるといえるだけの職務及び権限

管理監督者性を肯定する事情	否定する事情
・院長・管理者・理事に就任している。	・理事会が開催されたことはなく、対等な立場で協議したことがない。
	・従業員の採用や面接、勤務評価、退職の承諾や勧奨、休暇取得の許否の判断等を行ったことがない。
	・従業員のシフトの作成に関与したことがない。
・従業員の休暇取得届には院長が押印している。	・従業員の休暇取得届にあらかじめ宛名として院長が表示され、理事長が別に押印する欄がある。
	・理事長が新規患者の予約の取り方について、X歯科医師を含む従業員に対して指示。
	・診療所の運営について、X歯科医師ではなく理事長の判断・指示に従うよう文書を配布。
	・X歯科医師が理事会の開催を求めたところ、顧問弁護士を通じて理事長の方針に反することないように申し入れ。

イ　自己の労働時間についての裁量

管理監督者性を肯定する事情	否定する事情
	・休日は年間を通じて毎週火曜日と金曜日と決められていた。
	・学会等に参加するために出勤日を変更したり有給休暇を取得したりする際には、事務員等を通じて理事長の許可を得ていた。
	・年中無休で診療時間が午前９時から午後１０時までと決まっていた。
	・タイムカードによる勤務時間の管理を受けていた。

ウ　賃金等の待遇が管理監督者の地位にふさわしいか

管理監督者性を肯定する事情	否定する事情
・院長に就任した平成２５年９月以降の反訴原告の１か月の賃金額は、概ね１６０万円から３３０万円までと極めて多額である。	・受給している賃金のうち基本給１５万円及び職務給１０万円を除く部分は、自己の診療による報酬額に基づいて算定される歩合給（インセンティブ報酬）である。
	・歩合給の算定方法に院長就任前や院長以外の一般の歯科医師との違いはない。
・院長等に就任する少し前から職務給１０万円を支給されるようになった。	・職務給が賃金額全体に占める割合は小さい。 ・院長以外の一般の歯科医師の中にも職務給として１０万円の支給を受けていた者が存在する。 ・院長以外の歯科医師がX歯科医師の賃金額を上回る月があった。
	・前院長は「院インセンティブ」の支給を受けていたが、X歯科医師はその支給を受けていない。

雇われ院長に関する裁判例（結論）

- 結論
  - 「実質的に経営者と一体的な立場にあるとはいえず、労働基準法４１条２号所定の管理監督者に当たるということはできず」
- 認容額
  - 割増賃金916万8621円＋各支払期日からの遅延損害金
  - 付加金806万8183円＋判決確定日の翌日からの遅延損害金
- 付加金の支払いについて

裁判例から学ぶべきこと

- 管理監督者性
  - 管理監督者にするのであれば、事業経営の重要事項に関して職務と権限を明確にすること、勤務医やスタッフの入退社や労務管理について裁量を与えること、勤怠についても一定程度の裁量を与えること等が必要。
- 割増賃金の扱い
  - 高額な報酬の設定をする場合には、割増賃金の扱いについて定めておく。高額な報酬金のうち、どこの部分が通常の労働時間の賃金部分であり、どこの部分が割増賃金部分かを明示する。

最後に