

【裁判例紹介】

研修医のオンコール待機時間の労働時間性が否定された例

- 医療法人社団誠馨会事件
(千葉地判令和5年2月22日、労働判例1295号24頁)

高田 真司
Shinji Takada



Profile

金原 佑征
Yusei Kanehara



Profile

【Point】・病院外では緊急性の比較的高い業務に限り短時間の対応が求められていたにすぎず、これを求められた頻度もさほど多くないなどとして、オンコール待機時間の労基法上の労働時間性が否定された事例

【事案の概要】

本件は、Y（被告）が開設する病院（以下「本件病院」といいます）において研修医として勤務していた X（原告）が、Y に対し、雇用契約又は労働基準法（以下「労基法」といいます）37条1項及び同条4項に基づく未払いの割増賃金の支払い等を求めた事案であり、未払賃金の有無に関しては、いわゆるオンコール待機時間（病院外で呼出し待機をしている時間）が労基法上の労働時間（以下単に「労働時間」といいます）に該当するかが主たる争点となりました。

X が所属していた本件病院の形成外科では、所属医師が、当番制により、終業時刻後から翌日の始業時刻まで（日曜・祝日は当該日の日直医の業務時間中も含む）、本件病院内又は本件病院外で、本件病院からの問合せに対応することとされていました（オンコール当番）。また、本件病院の手外科外傷センターでは、救急隊等からの手指切断患者の受入れ可否を問う電話連絡に対し、24時間365日、本件病院の医師が直接対応する制度（切断指ホットライン）を設けており、形成外科では、オンコール当番医が、同当番担当時間中の切断指ホットラインにも対応することとされていました。

【判断の概要】

本判決は、労働時間の該当性に関する判断基準について、いわゆる指揮命令下説（最一小判平成12年3月9日労判778号11頁（三菱重工業長崎造船所事件）、最一小判平成14年2月28日労判822号5頁（大星ビル管理事

件）等参照）に立つことを明らかにしたうえで、X のオンコール待機時間に関しては、対応が求められたのは緊急性の比較的高いもののみであり、電話対応の所要時間は相当に短時間であったこと、電話対応の回数¹はオンコール当番時間の長さ¹に比して多いとはいえず、私生活上の自由時間が阻害されるような電話対応を余儀なくされたとはいえないこと、オンコール当番で出勤する頻度（1回の当番で出勤することがあったとしても1～2回）や出勤した場合の勤務時間（一度9時間11分と長時間に及んでいるものの、それ以外は1時間24分から3時間45分）も比較的短時間にとどまっていること等から、「本件病院外でのオンコール待機時間中の原告の生活状況は、オンコール当番日でない本件病院外での私生活上の自由時間の過ごし方と大きく異なるものであったとは認められない」とし、「本件病院外でのオンコール待機時間は、いつ着信があるかわからない点等において精神的な緊張を与えるほか、待機場所がある程度制約されていたとはいえるものの、労働からの解放が保障されていなかったとまで評価することはできない」として、X のオンコール待機時間は労働時間に該当しないと判断しました。

【検討・コメント】

オンコール待機時間の労働時間性は、呼び出しの頻度がどの程度か、呼び出された場合にどの程度迅速に病院に到着することが義務付けられているか、呼び出しに備えてオンコール待機中の活動がどの程度制限されている

¹ 「平日はオンコール当番4回のうち架電がない当番の回数が1回程度であり、それ以外は当番1回につき1回以上の頻度で架電があった。日曜・祝日は、オンコール当番の度に複数回の架電があった」とされる。

か等を踏まえ、オンコール待機時間全体について、労働から離れることが保障されているかどうかによって、個別具体的に判断されるものと考えられています（厚生労働省医政局医事課「医師の働き方改革に関する Q&A」問 3-3 参照）。

本判決でも、電話対応の頻度や所要時間、出勤の頻度や所要時間、オンコール待機中の活動に対する制限の程度などが考慮され、「本件病院外でのオンコール待機時間中の原告の生活状況は、オンコール当番日でない本件病院外での私生活上の自由時間の過ごし方と大きく異なるものであったとは認められない」として、オンコール待機時間は労働時間には該当しないと判断されています。

他方で、裁判例の中には、例えば、横浜地判令和 3 年 2 月 18 日労判 1270 号 32 頁（アルデバラン事件）のように、オンコール待機時間の労働時間性を肯定した裁判例も存在します。本件とアルデバラン事件では、原告が研修医か訪問看護師かという違いはあるものの、呼び出しの頻度に関しては、むしろ本件の方が頻度が多いようにもうかがえるところであり、オンコール待機時間の労働時間性について統一的な基準を読みとることは難しいように思われます。そのため、オンコール制度の設計にあたっては、オンコール待機時間の労働時間性に関する判断が裁判例によって分かれているという点を考慮し、オンコールの呼び出しの頻度、呼び出しから到着までの時間的制限の程度、オンコール待機中の活動に対する制限の程度といった観点を踏まえ、自社におけるオンコール待機時間が労働時間に該当すると判断される可能性がないかについて、慎重に検討することが必要と考えられます。

なお、オンコール待機時間が労働時間に該当する場合であっても、それに対していかなる賃金を支払うべきかについては、労働契約において、当該労働時間に対し、いかなる賃金を支払うものと合意されているかによって定まります（前述の大星ビル管理事件最判）。

また、当該労働時間における労働が法定時間外労働となる場合には、労基法 37 条に基づく時間外割増賃金等を支払うべき義務が生じるところ、その算定基礎となる「通常の労働時間又は労働日の賃金」（以下「通常の賃

金」といいます。）は、「当該法定時間外労働ないし深夜労働が、深夜ではない所定労働時間中に行われていた場合に支払われるべき賃金」とされています（同最判）。この点、大星ビル管理事件の最高裁判決では、上告人らについてはその基本給等の基準賃金を基礎として割増賃金を算定すべきとされていますが、所定労働時間中に甲作業に従事し、時間外に乙作業に従事したような場合には、その時間外労働についての通常の賃金とは、乙作業について定められている賃金と考えられ（厚生労働省労働基準局編「令和 3 年版労働基準法上」542 頁）、こうした考え方を踏まえて、オンコール待機時間についてはその労働密度に応じて異なる賃金を定め、それを通常の賃金として時間外割増賃金等を算出するといった制度設計も、場合によってはあり得るのではないかと考えます。

仮に上記のような制度設計を行う場合には、後日の紛争を避けるためにも、オンコール待機時間の賃金を日中の勤務時間帯の賃金とは別に設定すること、当該オンコール待機時間の賃金を基礎として割増賃金の支払いを行うこと等について就業規則等で明確に規定しておくべきと考えられます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。