

## 討議資料

# 医療福祉の現場に労働法を！これだけは知っておきたい労働基準法

2012年2月18日(23日一部改訂)

阪南中央病院労働組合書記局

[内容]

【1】はじめに	1 p ~
(1) 「研修医は労働者」 ある社労士の闘い	
(2) 医療労働現場での労働基準法違反の現状	
【2】労働基準法のポイント ざっと解説	3 p ~
【3】医療労働現場における「労働時間」「時間外労働」	13 p ~
【4】おわりに	24 p

## 【1】はじめに

### (1) 「研修医は労働者」 ある社労士の闘い

【関西医科大学研修医過労死事件と社労士・森大量氏】

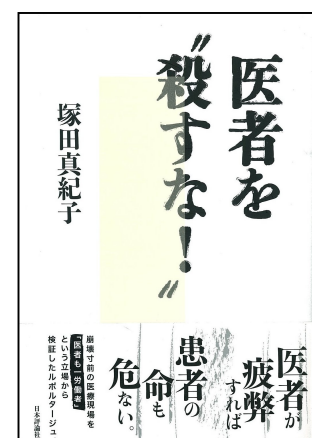
1998年8月、関西医科大学の研修医・森大仁(ひろひと)さんが、急性心筋梗塞で急死(26歳)。研修医になってたった2ヶ月余りのことだった。大仁さんの父・森大量(ひろのり)さんは社会保険労務士。大量さんは「労働問題のプロ」として息子を救えなかった自責の念と、これ以上犠牲者を増やしたくないとの思いから、労災申請と「研修医過労死」裁判(4つ)を闘い、「研修医は労働者」という歴史的判例を勝ち取った。その一方で「研修医・医師 労働条件を改善する会」を社労士仲間と結成、医療に労働基準法を根付かせる取り組みを精力的に行う。諸活動の心身への負担も重なり、大量さんは2005年1月62歳で死去された。最高裁で判決が確定したのはその年の6月だった。

命を削って医療現場の労働基準法無視を告発した森大量さんの闘いは、医療と労働基準法との関係を語る上で、歴史的な闘いとして、語り継がれるべきものです。

「研修医過労死」事件と森大量さんの闘いは、『研修医はなぜ死んだ?』『医者者を“殺すな!”』(ともに塚田真紀子著、日本評論社)に詳しい。

### (2) 医療労働現場での労働基準法違反の現状

2009年度 労基法違反など病院・診療所で1216件(2010年11月17日 大阪府医ニュースより)



2009年4月～2010年3月に全国の労働基準監督署が病院・診療所へ行った定期監督1475件中、1216件の事業所に是正勧告が出されたとのこと（82.4%）。これは全業種平均65.0%に比べて高い。違反の内容は、

1位	労働時間（32条、40条）	781件
2位	時間外労働などに対する割増賃金（37条）	540件
3位	就業規則（89条）	390件
4位	36協定の締結を含む労働条件の明示（15条）	295件
5位	賃金不払い（23、24条）	72件

**2010年度の賃金不払い残業（サービス残業）の是正支払い 保健衛生業は高い水準（厚生労働省労働基準局 賃金不払残業（サービス残業）是正の結果まとめより）**

是正指導を受けて100万円以上の割増賃金を支払った事業所 1386件  
内、保健衛生業では123件（第4位）、13675人に11億6280万円。

1000万円以上の割増賃金を支払った事業所 200件  
内、保健衛生業では23件（第3位）、7508人に9億963万円。

是正事例として5例が上げられた中に、中国・四国地方の約150人の病院の事例が

**事例5（病院、約150人、中国・四国）**

・賃金不払残業の状況

病院は、始業・終業時刻をタイムカードを基礎として確認することとし、時間外労働を行う場合には労働者から残業申請書を提出させることとしていたが、多くの労働者について、残業申請書による時間外労働の時間数に比べ、タイムカードにより把握している時間外労働の時間数が数時間から数十時間多かった。そこで、病院からの事情聴取などの結果、当初、資格取得や趣味のため自習で残っている者がいる等申し立てたが、1ヶ月で30時間以上の相違がある労働者も認められ、その理由だけで状況を説明することができず、残業申請とその承認の手続が確実に行われていなかったことが確認された。

・監督署の指導内容

監督署は、確認した賃金不払残業については是正勧告するとともに、労働時間管理が不十分であると判断し、労働時間の適正な把握と長時間労働の削減を指導した。

・事業場が講じた改善の方法

病院は、タイムカードの打刻時刻と超過勤務命令簿等から実態調査を行い、不払となっている割増賃金を支払うとともに、労働時間の管理について、超過勤務を行う場合には、責任者が必要性や緊急性があるかを判断し、超過勤務命令簿に業務内容や終了予定時間を記入する、管理者は、部署により、毎日または一定期間ごとに、タイムカードの打刻時刻の記録を超過勤務命令簿と突合することにより、申請漏れがないかを点検する、月の時間外労働は30時間までに終われるよう、業務を平準化する、部門間の協力体制を構築する等の改善を図った。

9年間で基幹の自治体病院（200床以上）の過半数が労基法違反で是正勧告  
（広島国際大学・江原教授の調査 2011年12月に報道）

2002年3月～2011年3月の9年間で、

都道府県や政令指定都市が運営する病院（144施設）の55.6%、80施設が9年間で延べ130回の是正勧告を受けていた。

市町村が運営する病院（224施設）の57.1%、128施設がのべ189回の是正勧告を受けていた。合計8回もの是正勧告を受けていた施設もあり。

違反の内訳

- 1位 労働時間（32条）
- 2位 時間外・休日・深夜労働への割増賃金（37条）
- 3位 就業規則の作成・届け出義務違反（89条）
- 4位 賃金台帳に関する違反（108条）

前頁の結果とも照応している。つまり「労働時間」にルーズということ。

労働基準法の違反項目

労働基準法の項目	是正勧告回数に対する違反回数の比率 （一施設が複数の指摘を受けた場合を含む）	
	都道府県・ 政令指定都市立病院	市町村立病院
労働条件の明示（第15条）	11.5%	11.1%
解雇の予告（第20条）	0.8%	0.0%
賃金の支払い（第24条）	5.4%	2.1%
労働時間（第32条） <sup>91</sup>	67.7%	79.4%
休憩（第34条）	4.6%	6.3%
休日（第35条）	12.3%	7.9%
時間外及び休日の労働（第36条）	1.5%	0.5%
時間外、休日及び深夜の割増賃金（第37条）	40.0%	39.2%
年次有給休暇（第39条）	1.5%	3.2%
（就業規則の）作成及び届出の義務（第89条）	16.2%	20.1%
法令等の周知義務（第106条）	3.1%	4.8%
労働者名簿（第107条）	1.5%	0.5%
賃金台帳（第108条）	12.3%	13.8%
記録の保存（第109条）	0.8%	0.0%

<sup>91</sup> 休日や時間外の労使協定を締結せず、法定労働時間を超えて時間外・休日勤務をさせていた場合などが該当

（医療介護 CBNEWS より転載）

大病院であるほど労基法違反が多い（市町村立）

規模	是正勧告割合
200-299床	46.8%
300-399床	46.7%
400-499床	65.2%
500-599床	76.9%
600床以上	86.7%

医療の世界では、まだまだ労働基準法違反が蔓延・常態化しているといっても過言でない。

## 【2】労働基準法のポイント ざっと解説

（変形労働時間制、裁量労働制、女性、年少者、寄宿舍、就業規則は除く）

### （1）総則 一番大事な基本精神

## 労働条件の原則（第1条）

第一条 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。

2 この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。

「人たるに値する生活」

日本国憲法25条1項「健康で文化的な最低限度の生活の保障」と趣旨を同じくするもの。

「最低のもの」「この基準を理由に低下させてはならない」

労基法に規定があることが、労働条件低下の決定的な理由となっている場合。社会経済情勢の変動等が理由は違反ではない。

「労働条件」とは、賃金、労働時間、解雇、災害補償、安全衛生、寄宿舍等に関する条件を全て含む労働者の職場における一切の待遇をいう。ただし雇入れは含まれない。

## 労使対等の原則（第2条）

第二条 労働条件は、労働者と使用者が、対等の立場において決定すべきものである。

2 労働者及び使用者は、労働協約、就業規則及び労働契約を遵守し、誠実に各々その義務を履行しなければならない。

「対等の立場において決定」

効力関係 労働基準法に満たないものはその部分は無効

法令（労基法関連）	労働協約	就業規則	労働契約
-----------	------	------	------

労働協約 労働組合と使用者（又はその団体）が、労働条件に関し、書面に作成し取り決めたもの

就業規則 常時10名以上の労働者を使用する使用者が、労働条件に関し、定めた社内規則

労働契約 個々の労働者と使用者が、労働条件に関し、取り決めた契約

労基法は強行法規、つまり法律関係の当事者の意思に関係なく適用される法律。この法律で定める基準に達しない労働契約、就業規則、労働協約はその部分については無効となり、労基法が適用される。労基法は、どのような労使の取り決めや職場のルールもこれを下回ってならないもの。このような労基法の効力を「規範的効力」と言う。

## 均等待遇の原則（3条）

「使用者は、労働者の国籍、信条又は社会的身分を理由として、賃金、労働時間その他の労働条件につ

いて、差別的取扱をしてはならない。」

有利でも不利でもダメ。

性別を理由にする差別禁止は「男女雇用機会均等法」で定めている。

#### 男女同一賃金の原則（4条）

「使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。」

#### 強制労働の禁止（5条）

「使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。」

#### 中間搾取の排除（6条）

「何人も、法律に基いて許される場合の外、業として他人の就業に介入して利益を得てはならない。」

#### 公民権行使の保障（7条）

「使用者は、労働者が労働時間中に、選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求した場合においては、拒んではならない。但し、権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、請求された時刻を変更することができる。」

公民としての権利	公の職務
<b>【認められるもの】</b> 選挙権、被選挙権 最高裁判所裁判官の国民審査 特別法の住民投票 憲法改正の国民投票 行政事件訴訟法による民衆訴訟 など	<b>【認められるもの】</b> 衆議院議員その他の議員の職務 労働委員会の委員の職務 検察審査会の職務 民事訴訟上の証人の職務 選挙立会人の職務 <u>裁判員</u> など
<b>【認められないもの】</b> 個人としての訴権 他の立候補者のための選挙運動 など	<b>【認められないもの】</b> 予備自衛官の防衛招集又は訓練招集 非常勤の消防団員の職務 など

#### 定義

・「労働者」（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（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう。」

1) 適用事業に使用されるもの（使用従属関係）

## 2) 賃金を支払われる者

「使用従属性」に関する判断基準（労基法研究会報告 1985.12）の概略

「指揮監督下の労働」に関する判断基準

ア 仕事の依頼、業務従事の指示など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

エ 代替性の有無

報酬の労務対償性の有無

### ・「使用者」（10条）

「この法律で使用者とは、事業主又は事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう。」

1) 事業主 会社の場合は法人そのもの、個人事業では事業主個人

2) 事業の経営担当者 法人の代表者、取締役、理事など

3) その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者

人事や給与等の労働条件の決定や労務管理の実施などについて一定の権限を有し、責任を負うもの（例えば人事部長、労務課長など）

単に上司の命令の伝達者に過ぎない場合は使用者とはされない。

### ・「賃金」（11条）

「この法律で賃金とは、賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」

賃金とはならないもの

1) 任意的、恩恵的なもの（退職金、結婚祝金、病気見舞金、死亡弔慰金、災害見舞金など）

2) 福利厚生的なもの（住宅の貸与、食事の供与、資金貸付など）

3) 企業設備、業務費的なもの（制服、作業服、作業用品代、出張旅費、社用交際費など）

### ・「平均賃金」（12条）＝

$$\frac{\text{算定すべき事由の発生した日以前3箇月間にその労働者に対し支払われた賃金の総額}}{\text{算定すべき事由の発生した日以前3箇月間の総日数}}$$

平均賃金を用いるもの

解雇予告手当、休業手当、年次有給休暇中の賃金、業務上の災害補償、減給の制裁の制限額

## (2) 労働契約

契約期間の上限

期間の定めのない場合を除いて、原則 3 年 例外 5 年

### 労働条件の明示

#### ・絶対的明示事項

- 1) 労働契約の期間
- 2) 就業の場所、従事すべき業務
- 3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、就業時転換
- 4) 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締め切り及び支払の時期、昇給
- 5) 退職（解雇の事由を含む）

書面に記載し交付。ただし昇給は口頭でも可。

#### ・相対的明示事項

- 1) 退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- 2) 臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び臨時に支払われる賃金並びに最低賃金額に関する事項
- 3) 労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- 4) 安全及び衛生に関する事項
- 5) 職業訓練に関する事項
- 6) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- 7) 表彰及び制裁に関する事項
- 8) 休職に関する事項

書面又は口頭

明示時期は、労働条件締結の際。

期間の定めのある場合は、契約更新時にも明示義務あり。

「書面で明示すべき労働条件については、当該労働者に適用する部分を明確にして就業規則を労働契約の締結の際に交付することとしても差し支えない」（h11.1.29 基発 45 号）が、「労働条件通知書」を出させるのが望ましい（と私は思う）。

### 解雇

#### 解雇権濫用法理

「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。」（労働契約法第 16 条）

解雇に関する規定は、反復更新の有期雇用労働者にも適用される

「有期労働契約を反復更新し、相当長期間にわたって労働契約が継続しており、実質的には期間の定めがない労働者と認められる場合は、解雇に関する規定が適用される。」（s27.2.2 基収 503 号）

・解雇制限期間（19条）

- 1) 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後 30 日間
- 2) 産前産後の女性が休業する期間及びその後 30 日間

〔例外〕

- 1) 打切補償を支払う場合
- 2) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合

・解雇予告（20条）

- 1) 少なくとも 30 日前の予告
- 2) 30 日以上の前払賃金（解雇予告手当）の支払
- 3) 1) 2) の併用

・解雇予告の適用除外

[ 解雇予告不要 ]	[ 解雇予告が必要 ]
日日雇い入れられる者	1 カ月を超えて使用
2 か月以内の期間を定めて使用される者	所定の期間を超えて使用
季節的業務に 4 カ月以内の期間を定めて使用される者	
試みの使用期間中の者	14 日を超えて使用

・有期労働契約の締結、更新及び雇い止め

- 1) 契約締結時の明示事項等

- ・契約更新の有無
- ・更新の判断基準

- 2) 雇止めの予告

・契約を 3 回以上更新し、又は 1 年を超えて継続勤務している場合、雇止めする場合は契約期間満了日の 30 日前までに予告必要。

- 3) 契約期間の配慮

契約 1 回以上更新し、かつ 1 年を超えて継続勤務している者が更新する場合、実態及び希望に応じて契約期間をできる限り長くするよう努めなければならない。

### (3) 賃金

#### 賃金支払の 5 原則（24条）

- 1) 通貨払

) 現物給与の禁止

賃金は通貨で支払わなければならない。現物給与は禁じられている。

但し、法令又は労働協約に別段の定めがある場合は通貨以外のもので支払うことができる。

) 預貯金口座への振込み

労働者本人の同意を得た場合には、労働者が指定する銀行その他の金融機関振込み可（本人名義）



## 2) 直接払

- ) 賃金は、直接労働者本人に支払わなければならない。
- ) 他人を介して支払ったり、労働者の代理人等に支払ってはいけない。
- ) 未成年者の賃金についても、親権者又は後見人が代わって受け取ることはできない。
- ) 但し、労働者が病気などで欠勤している場合、家族等労働者本人の使者と認められる者に対して支払うことは差し支えない。

## 3) 全額払

賃金は、一部を控除することなく、その全額を支払わなければならない。但し、次の場合は賃金を控除して支払うことができる。

- ) 法令に別段の定めがあるもの  
給与所得の源泉徴収、社会保険料の被保険者負担分の控除など。
- ) 労使協定が締結されている場合  
社宅・寮などの費用、購入物品の代金、組合費など。
- ) 欠勤・遅刻・早退等労働を提供しなかった時間についての分や賃金の一部を前払いした分については、全額払いの原則に違反しない。

## 4) 毎月1回以上払

賃金払いの期の間隔が開きすぎることは労働者の生活上の不安を招くことになるため毎月1回以上支払わなくてはならない。(月2回、週1回ずつでもよい)

## 5) 一定期日払

支払日が不安定で間隔が一定しないと労働者の計画的な生活が困難になるため期日を決めて支払わなくてはならない。例えば、「月の末日」は○、「毎月第二金曜日」は×。

### 非常時払(25条)

出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合には、支払期日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

### 休業手当(26条)

使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない。

## (4) 労働時間・休憩・休日

### 法定労働時間の原則(32条)

「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。」

「所定労働時間」とは、労働契約にもとづいて定められている労働時間。通常、就業規則で定められている。法定労働時間を原則超えてはならない。

「労働時間」とは（後述）

### 休憩（34条）

「休憩とは、労働者が権利として労働から離れることを保障されている時間」（s 22.9.13 基発 17号）

・ 休憩時間	6 時間以内	不要
	6 時間超 8 時間以内	少なくとも 45 分
	8 時間超	少なくとも 1 時間

#### ・ 休憩の 3 原則

- 1) 労働時間の途中に与えなければならない
- 2) 一斉に与えなければならない（ただし保健衛生業は適用除外事業にあたる）
- 3) 自由に利用させなければならない

休憩時間帯に労働すれば実労働時間となり、どこかでその分休憩できなければ所定労働時間外労働となり、時間外賃金を請求できる。

### 休日（35条）

- 1) 毎週少なくとも 1 回
- 2) 4 週間を通じ 4 日以上（変形週休制）

#### ・ 休日の振替と代休

休日の振替 法定休日に出勤させて、その代わりに休日を計画的にあたえること（できるだけ近接して）。出勤日と休日の前もっての交換のため割増賃金は発生しない。

代休 法定休日に出勤させ、事後に代休を請求。この場合は休日出勤としての割増賃金の支払い要。

### 時間外及び休日労働（36条）

時間外・休日労働に関する協定 いわゆる 36（サブロク）協定を締結し、所轄労基署へ届け出て初めて時間外・休日労働は合法化される。ただし時間の上限あり（右表）

#### ・ 協定事項

- 1) 時間外又は休日の労働をさせる必要のある具体的事由
- 2) 業務の種類
- 3) 労働者の数
- 4) 1 日、1 日を超える一定の期間（1 日を超え 3 か月以内の期間）及び 1 年間について延長することができる時間又は労働させることができる休日

【時間外労働の限度時間】	
期間	限度時間
1 週間	15 時間 （14 時間）
2 週間	27 時間 （25 時間）
4 週間	43 時間 （40 時間）
1 カ月	45 時間 （42 時間）
2 カ月	81 時間 （75 時間）
3 カ月	120 時間 （110 時間）
1 年間	360 時間 （320 時間）
（ ）は 1 年単位変形労働時間制の場合	

## 5) 労使協定の有効期間

### 割増賃金(37条)

使用者にペナルティを課して、時間外・休日、深夜の労働の抑制を図り、過重な労働に対する労働者への補償を行わせるという趣旨。

- 1) 時間外労働 法定労働時間を超える労働
- 2) 休日労働 法定1週1回又は4週4日の休日労働
- 3) 深夜労働 午後10時~午前5時

#### ・割増率

時間外労働	2割5分以上
休日労働	3割5分以上
深夜労働	2割5分以上
時間外労働が深夜の時間帯に及んだ場合	5割以上(2割5分以上+2割5分以上)
休日労働が深夜の時間帯に及んだ場合	6割以上(3割5分以上+2割5分以上)
時間外労働が月60時間を超えた場合	5割以上

#### ・割増賃金の計算方法

$$\frac{\text{1カ月の基本給(+諸手当)の支給総額}}{\text{1年間における1カ月平均所定労働時間数}} \times \text{割増率}$$

・諸手当で参入しなくてもよい手当(労基則21条) ( ) 家族手当、 ( ) 通勤手当、 ( ) 別居手当、 ( ) 子女教育手当、 ( ) 住宅手当、 ( ) 臨時に支払われた賃金、 ( ) 1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金の7つ。それ以外はすべて参入しなければならない。

・端数処理 1ヶ月の時間外労働、休日労働、深夜業の各々の時間の合計に一時間未満の端数がある場合は、30分未満の端数を切り捨てそれ以上を1時間に切り上げるのは可(ただし就業規則で定めること)。

### 適用除外(41条)

以下のいずれかに該当する労働者については、労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用されない。

- 1) 別表第1第6号(林業を除く。)又は第7号に掲げる事業に従事する者
- 2) 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
- 3) 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

深夜業、年次有給休暇、産前産後に関する規定は適用される。

「監督もしくは管理の地位にある者」がいわゆる「管理監督者」(後述)

いわゆる「宿日直」はここでいう「監視又は断続的労働」にあたり行政官庁(労基署)の許可が必要。

「宿日直」許可基準は後述

### (5) 年次有給休暇(39条)

「年次有給休暇の権利は、要件が充足されることによって法律上当然に労働者に生ずる権利であって、労働者の請求を待って初めて生ずるものではない」(白石営林署事件最高裁判決 S48.3.2)

以下の付与要件を満たした時点で、付与日数全ての取得の権利が発生する。

#### ・付与要件

- 1) 雇入れの日から起算して6カ月間継続勤務した労働者(全労働日の8割以上出勤)
- 2) 1年6カ月以上継続勤務した労働者(6カ月経過日から1年継続勤務することに全労働日の8割以上出勤)

#### ・出勤したとみなされる日

- 1) 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
- 2) 育児介護休業法に規定する育児休業又は介護休業をした期間
- 3) 産前産後休業期間
- 4) 年次有給休暇を取得した日

#### ・付与日数

継続勤務年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
年休付与日数	10	11	12	14	16	18	20

#### ・短時間労働者の比例付与(週所定労働時間30時間未満、週労働日4日以下、年間労働日216日以下)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
4日	169~216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121~168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73~120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48~72日	10	11	12	14	16	18	20

・時効は2年。その年使わなかった日数は翌年まで繰り越し可。

・年休の買い上げの予約は禁止だが、時効による失効年休や、退職により消化できなかった年休については買い上げは違法ではない。(労使間で未取得年休の買い上げ請求権を確認することが望ましい)

#### ・労働者の時季指定権

労働者の一方的なものであり、使用者の承認は不要。目的により取得は制限されない。使途の通知も不要。

・使用者の時季変更権

事業の正常な運営を妨げる場合は他の時季に変更できる。

時季変更権が認められるのは？

使用者は、労働者が年休を取り得るような人員配置をする義務があることが前提（富士運輸事件奈良地裁 h8.7.15）。この義務を果たした上で、「事業の正常な運営を妨げる場合」にのみ認められる。

「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、当該労働者のその日の労働が、所属する事業場のその日の業務運営にとって必要不可欠であり、当該労働者が就労しないと事業場全体の業務が阻害される場合を言う。また、一定の要員確保が必要な業務の場合は、代替要員を確保することが困難である場合を言う。

その日が単に忙しいというだけでは該当しない。代替要員確保の努力をしないまま直ちに時季変更権を行使することは許されない。

使用者は、退職時の未取得分の一括請求を拒むことはできない。時季変更権は他に与えうることが前提になるが、退職の場合その前提がないから。この場合、退職日を後にずらして消化の上で退職とするか、未消化分の買い上げの措置をとるべきだろう。

・取得した労働者に対して、賃金の減額等の不利益取り扱いをしてはならない

（ 6 ） 監督機関への申告（ 104 条 ）

「事業場に、この法律又はこの法律に基いて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁又は労働基準監督官に申告することができる。

2 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。」

申告する際は、「104条に基づく正式な申告をしたい」と明確に伝えること。

（ 7 ） 罰則（ 117～121 条 ）

1年以上10年以下の懲役又は200万円以上300万円以下の罰金  
強制労働の禁止

1年以下の懲役または50万円以下の罰金  
中間搾取の排除、最低年齢、年少者の坑内労働禁止、坑内業務の就業制限

6カ月以下の懲役又は30万円以下の罰金  
均等待遇、男女同一賃金の原則、公民権行使の保障、賠償予定の禁止、解雇制限、時間外・休日及び

深夜の割増賃金、年次有給休暇、等

30万円以下の罰金契約

契約期間、労働条件の明示、賃金の支払い、就業規則の作成・届出義務、労働者名簿、賃金台帳、記録の保存、等

あまりに悪質であったり、何度是正勧告しても改善がなされない場合には、書類送検や逮捕という事態もある（労働基準監督官は、労基法違反の犯罪について逮捕権等をもつ司法警察官の職務を行うことができる）。処罰の対象は「使用者」だが、現場レベルの上司が含まれる場合もある。

### （8）雑則（106～115条）

- ・法令等の周知義務 労働者への周知。常時作業所の見えやすい場所に掲示又は備付け、書面の交付、パソコンへの記録等
- ・労働者名簿の調製
- ・賃金台帳の調製
- ・記録の保存 3年間
- ・付加金 解雇予告手当、休業手当、割増賃金、年次有給休暇中の賃金を支払わなかった使用者に対して、裁判で支払いを請求する場合、裁判所は、未払金の他これと同一額の付加金の支払いを命ずることができる。
- ・時効 2年間 賃金（割増賃金含む）、年次有給休暇請求権、付加金、等  
5年間 退職手当の請求権

---

## 【3】医療労働現場における「労働時間」「時間外労働」

### （1）「労働時間」とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」

「労働基準法 32 条の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによって決定されるべきものではないと解するのが相当である。」（三菱重工業長崎造船最高裁判決 2000・3・9）

労基法上の「労働時間」は、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」。しかも、その判断は、労働契約、就業規則、労働協約よりも、「指揮命令下に置かれた」実態をもって「客観的に定まる」。職場の決めごとよりも、実態優先。

・「指揮命令下」とは？

「当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が指揮命令下に置かれていないものと評価することができる」（大星ビル事件最高裁判決 H14・2・28）

「使用者の指揮命令下」とは、そばに上司がいて監督している時間というわけではなく、使用者による直接・間接の業務命令があり、それを怠ると使用者により不利益な取り扱いを受けるために、怠ることが許されない時間。つまり、労働義務や、業務の場所的・時間的拘束から完全に解放されていない限り、指揮命令下にあるといえる。

## (2) なにが「労働時間」と判断されるか(判例、通達より)

### 入門と退門

事業場に到着して入門した時点から、作業服および安全保護具着用のために更衣室まで移動する時間は、労働時間にあたらぬ。

### 準備時間(作業服の着替え、保護具の着用など)

作業にあたって作業服・制服・安全保護具の着用が義務付けられている場合はその時間は実労働時間にあたる。朝礼、体操への参加が、業務のために事実上、強制されている場合はその時間は実労働時間にあたる。参加が自由であり、不参加に何らのペナルティもない場合にのみ実労働時間にあたらぬ。

### 後始末時間(作業服・保護具の着替え、整理整頓、洗身)

作業服・保護具の脱衣脱着時間も実労働時間にあたる。洗身・入浴は、汚れがひどい場合は労働時間とすべきである。

### 昼当番

昼休みに、来客・電話対応のため、ローテーションにより居残る場合、居残り時間は実労働時間。

### 教育、研修、訓練、小集団活動

使用者が実施する教育、研修、訓練については出席しなければ不利益が科せられるというような場合は実労働時間である。まったく強制の契機がなく、自由参加であれば労働時間にはあたらぬ。(h11.3.31基発168号)

小集団活動が、自主参加をうたい文句にしても、不参加について理由が問われたり、人事考課上のマイナスに査定される要素となる場合には、事実上の強制があり実労働時間である。

### 黙示の指示、自発的残業

労働時間は使用者の指揮監督下の時間であり、黙示であっても指揮監督下であるといえれば実労働時間である。また、労働者が終業時刻以降も就労しており、上司がそれを知って放置しているような場合も指揮監督下の労働となる。

### 自宅持ち帰り残業

上司などの明示の命令による場合であれば、労働時間に該当する。上司の明確な指示がない場合でも、翌日までに仕事を完成させなければならず、物理的に事務所が使用できなくなるなどの事情がある場合には、黙示の命令があると考えられ、実労働時間になる。

## 仮眠時間

労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということではできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保証されていて初めて、労働者が使用者の指揮下におかれていないものと評価することができる。したがって、不活動仮眠時間であっても労働からの解放が保障されていない場合には、労働時間にあたる。

## 出張

労働時間の全部または大部分が算定可能でない限り、原則として所定労働時間労働したものとみなす。その業務を遂行するためには通常所定労働時間を超えて労働することが必要な場合には、通常遂行するのに必要な時間労働したものとみなす。

の場合でも労使協定が結ばれているときには、その協定で定める時間労働したものとみなす。

また、出張中の移動時間は、特段の事情（例えば物品の監視などの指示がある場合など）がない限りは労働時間とはみなさない。

### （３）看護師・過労死裁判にみる「労働時間」

２００１年に国立循環器病センターで過労死した看護師・村上優子さんの過労死裁判において、時間外労働と認定された業務。

２００４年１０月２５日大阪地裁判決、２００３年７月人事院見解は以下の通りである。

（なお「公務」との表現は国立病院の職員であったことによる）

#### 始業開始前の情報収集

・各看護師が自主的に行っていたと評価できるものはなく、それに要した時間は、当然労働時間として扱うべきものである。

・始業時間前の情報収集については、Ｈ３年山形大学農学部事例で労働時間との判断が出ている。勤務に必要な情報収集であれば当然。

#### 看護研究

・看護研究は看護業務の一環であり、看護研究に要した時間も労働時間に含まれる。

・看護研究でも、施設管理下（施設内）であれば労働時間である。自宅への持ち帰りの仕事であっても、成果物があれば労働時間。（成果とは、自宅での作業結果がわかるものこと）

#### プリセプター業務

・（新人）看護師に対する指導は、病棟においては組織的・計画的に行われており、看護業務の一環をなすものということができ、指導に要した時間も労働時間として評価すべきである。

#### 病棟相談会・チーム会

・病棟相談会・チーム会は、自主的な会合ということではできず、看護業務に付随する業務であって、これに要した時間を労働時間として評価するべきものである。



看護計画、退院・転院サマリー

- ・これらの業務に要した時間を労働時間として評価すべきことは当然のことである。

勤務終了後の看護記録への記入

- ・記録が自主的業務とは理解できない。

2008年1月16日の大阪地裁行政裁判判決では、上記の判断の他、以下にあげる「本来の看護業務以外の業務に要した時間」が「公務」＝「労働時間」として認定されている。原告側が主張したもので、唯一「公務」と認められなかったのは、職員互助会の活動であったクリスマス会に要した時間のみ。（以下、項目ごとに判決文を要約）

消耗品係

病棟目標「医療物品・消耗品の適正な管理を行う」を達成するために行われているので公務と認める。

教育委員会

看護研究発表会を主催したり、センター内の看護師の研修を行うなどしており、公務と認める。

クリティカルパス勉強会

勉強会での成果物が平素の業務で利用され、実際に使用されていた。看護師個人の知識や能力を高める自己研さんとするのは困難。参加は看護師の自主的な取り組みでなく公務。

研修会等

公務としての出張扱いとなっている。

大掃除

病棟において、日程と担当を決めて行っていた。

#### （４）日本看護協会の未払い残業ゼロの提言

日本看護協会は、「2008年 時間外勤務、夜勤・交代制勤務等緊急実態調査」結果の中の、「6 未払い残業の実態」という項で、実際行った時間外勤務の約4割しか申告していないという調査結果を受けて、次のようにコメント。

「未払い残業の問題については、『前残業』『院内研修』『持ち帰り残業』などを、看護職員が『時間外勤務として申告』しない、または『病院が時間外勤務として扱っていない』ため、手当が支払われないという問題があります。そして、「未払い残業『ゼロ』へ」として「業務上必要な研修は勤務扱いのルールを」

#### （５）新人の残業、教育・研修

関西医科大学の「研修医」の過労死裁判判決 研修期間であっても「労働者」

「研修期間であっても、使用者との間で業務遂行上の指揮監督関係が認められ、場所的・時間的拘束が認められる場合には、労働者に該当する。」(大阪高裁H14・5・9)

新人といえども、研修期間であっても、労基法上の「労働者」。「一人前」であろうがなかろうが、労基法上何の関係もない。過去にも、厚労省の担当官は「新人など仕事が未熟として残業をつけさせないのは、明らかに違法」と表明してきた。

#### 大阪市大病院の超勤手当未払い問題（2009年） 新人の自己学習も超過勤務

2009年10月、大阪市立大附属病院における超勤手当未払い問題。看護師計686人に、総額約1億4350万円に上る残業代の未払いがあったと、大阪南労働基準監督署の指導後の調査で判明した。

大学側の発表によると、労基署の立ち入り検査で、新人の看護師らの労働時間申告書類とICカードリーダーの出退勤時間の記録に食い違いがあることが判明。調査の上、差額分を清算するよう是正指導。

調査の結果、新人190人について、職場での自己学習など計約3万7千時間を残業時間としていなかったことが分かり、190人に計約6900万円をすでに支給。

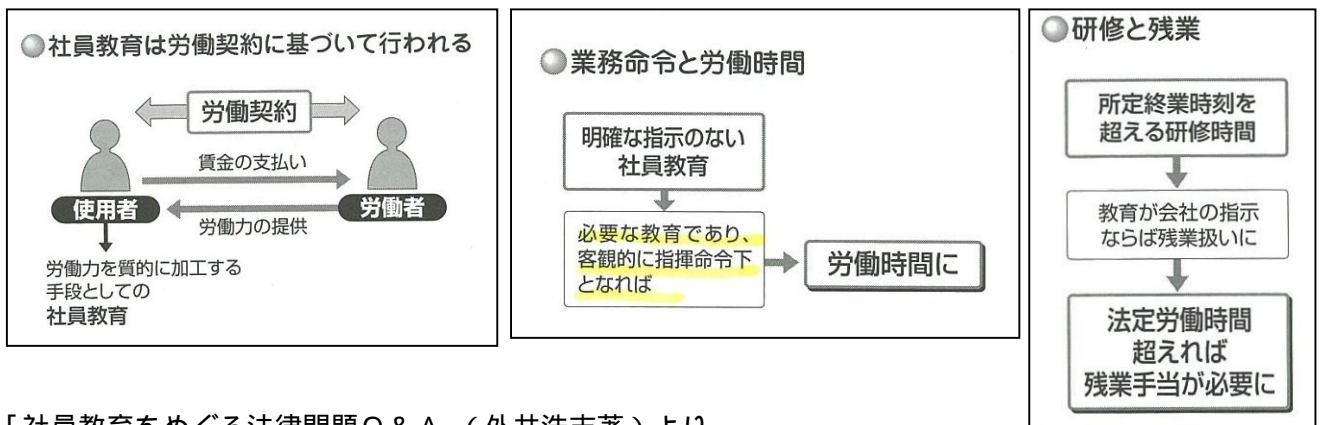
2年目以上の看護師496人にも、患者対応で緊急に残業が延びた場合や後輩指導など計約3万時間の未払い残業があり、計約7450万円を支払った。

特筆すべきは、新人看護師の残業、特に勤務終了後の業務に関わる「自己学習」（報道から分かる内容は、疾病ごとのケアの仕方の復習や医療機器の操作法を学ぶ時間）について、明確に時間外労働と認めている点。

#### （6）教育研修と「労働時間」

「労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取り扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にはならない」（労働省通達 s26.1.20）

全く自主的で自由参加の研修（勉強会）ならば「労働時間」には当てはまらないが、強制参加であったり、建前は自由参加でも、参加しないと評価が低くなるとか、内容からして今後の業務に必要であり、受けないわけにはいかないという場合には事実上の強制。使用者の指揮命令下にあると判断でき、「労働時間」として扱うべき。



「社員教育をめぐる法律問題Q & A」(外井浩志著)より

#### 4-1.時間外の院内研修

**【Q6】** 現在、院内研修を時間外に行っています。専門職として学び続ける重要性和本人のスキルアップのため自分の時間を使っての学びとし、時間外手当などは出ていません。「保健師助産師看護師法及び看護師等の人材確保の促進に関する法律」の法改正とともに研修は病院努力義務・責務と捉えられているようですが、時間外手当等どのように考えたらいいですか？

**【A6】** 職員に対する研修・教育時間は次の場合に労働時間とみなされ、勤務時間外に行われた場合には時間外勤務として割増賃金の支給が必要です。

- 1 研修教育の内容が業務そのものか、業務と密接に関連するものである
- 2 参加が強制されているか、名目上「自由参加」とされていても欠席すると何らかの不利益措置がある
- 3 職員自身の労働安全衛生に関する教育

したがって、看護職員の院内研修を一律に「自己研鑽」と位置づけ時間外手当を不支給とすることは、法令違反となる疑いがあります。所定労働時間内に研修を実施するか、時間外手当を支給する必要があります。

新人研修も、職員として業務遂行に必要な知識・実務能力を習得させることが目的であり、病棟での新人指導も含めて業務の一環と見なされます。最近では、新人看護職員の勤務終了後の自主的な勉強会参加について、労働基準監督署が超過勤務手当支払いを勧告した事例が報道されています。長年の慣習として「労働」とみなしていなかった部分に、法の解釈に則った適正な取り扱いが求められた例です。

本来、新人看護職員に対する教育・研修は勤務時間内実施が望ましいのですが、勤務時間外に行われた場合は、時間外手当の支払いが必要となる場合がありますので、ご注意ください。

#### 4-3.看護記録

**【Q8】** 業務終了後の看護記録に要した時間が超過勤務として認められず、サービス残業をしています。管理者は、記録の作成が遅いのは、個人の能力が足りないからだと考えているようです。

**【A8】** 看護業務の一つである以上、超過勤務として認める業務、認めない業務の区分はありません。看護記録の作成は、患者に適切な医療を提供するための重要な業務であり、労働時間と見なされるべきものです。いくつかの裁判でも、看護記録の作成を労働時間とみなす見解が出されています(「村上優子さん過労死裁判」「都立府中病院への労働基準監督署の指導票」など)。看護記録の作成は立派な業務であり、時間外労働の申請に対して割増賃金が支払われないことは非常に問題であるといえます。

残業になった理由を「仕事ができない」「能力不足」と見なして、時間外手当を支払わないことは不適切です。その場合にも、記録方法や内容を具体的に指導するなど、職員の能力・技術を向上させるためのフォローアップを行う必要があるでしょう。さらに、残業が常態化しているならば、使用者はまず業務整理・見直しを行い、業務量の多い時間帯に短時間勤務者を配置する等、職員の業務量の調整を行う必要があるでしょう。

#### 4-4.持ち帰り残業

**【Q9】** 委員会を2つかけもちし、その資料作成等が勤務時間内に終わらないため、家に持ち帰っています。この自宅で行った仕事について、残業代を請求することはできますか？

**【A9】** 「在宅ワーク」、いわゆる「持ち帰り仕事」については、上司から「自宅に持ち帰って作業をしろ」との直接の指示がなく、労働者が自主的に行っている限り、労働時間とは見なされません。労働時間とは見なせない以上、病院はあなたの「持ち帰り仕事」に対して賃金の支払い義務も、代休の付与義務も負わないことになります。

しかしながら、あなたの上司が、2つの委員会運営のため、あなたが恒常的に持ち帰り仕事をしていることを知っていて、持ち帰り仕事をしなければ到底処理しきれないほどの業務をあなたに指示し、あなたの状況を黙認しながら何ら改善の方策を講じていない場合には、労働時間と見なされる可能性があるとされています。

まずは上司にあなたの状況を正しく伝え、業務負担の軽減を図るよう要望してみてもいいでしょう。他にも同様の状況にある同僚がいるのであれば、一緒に話し合いの場を持ちましょう。また、中間管理者だけに委員会運営の負担が集中しないよう、サポートしながら徐々にスタッフに仕事を任せてみることも一つの方法です。

#### 4-6.時間外勤務の申告

**[Q11]** スタッフはいつも実質 3～5 時間残業していますが、病院の取り決めに従い、申告する残業時間数は 1 日 2 時間までとして構いませんか？

**[A11]** 所定労働時間外に行った労働に対して規定の割増賃金が支給されない場合は法律違反となり、黙認した管理者も連帯責任を負う可能性があります。

時間外労働の明確な指示があれば、所定労働時間終了後も残って業務をしていた時間を「残業」と見なすことは容易に判断ができますが、裁判例では、時間外労働の命令は黙示で足りるとする見解が確立しています。労働者が終業時刻を過ぎてても業務を行っていることを管理者が知っているにもかかわらず、早く帰るよう指示するなど一切の措置を講じていなかった場合は、黙示による時間外労働の指示があったものとして扱われることになります。この時間外労働時間数を本人の同意なく減らすことは違法です。

また、1日の残業は2時間までと残業申請の上限を設けることは不適切です。残業が常態化しているならば、まず業務整理・見直しを行い、職員の業務量や配置の調整を行う必要があります。

#### 参考 H 病院における労使の確認書

超勤申請についての確認書（2009年7月8日合意）

使用者と労働組合は、長時間労働を防止するため、超過勤務の削減に努める。同時に、長時間労働の温床となる賃金未払残業を発生させないよう、超勤申請と超勤手当支払について、法令順守に基づく運用を周知徹底するとともに、申請に関わるトラブル防止のため、以下の点を労使の共通認識として確認する。

- 1 使用者側は、超勤削減の方針や指導が、適正な超勤申請を阻害したり、申請された時間を削減したりする要因とならないよう、十分配慮すること。
- 2 超勤申請の際の超勤理由は、事実確認ならびに超勤削減のための業務分析・改善のみに活用し、申請時間を削る目的のために利用しないこと。
- 3 経験や能力や効率性などを理由に、超勤申請そのものを妨げたり、申請時間をカットしたりしないこと。
- 4 看護師の業務について、看護師過労死裁判での「労働時間」認定を踏まえ、時間外に行わざるをえない看護記録、看護計画に要した時間の超勤申請を妨げないこと。
- 5 時間外に行わざるをえない業務上必要もしくは事実上強制参加の会議、研修、勉強会（規模、名称問わず）に要した時間の超勤申請を妨げないこと（なお「委員会手当」対象の場合除く）。
- 6 今後、超勤申請に係る問題で使用者又は労働者から申し立てがあった場合は、速やかに労使協議を開催し、事態收拾を図ること。また必要に応じ、使用者側は職員への説明会を開催すること。

以上

## (6) 労働時間の自己申告制の問題点 過少申告 = 不払い残業の温床になる危険

2001年4月に厚生労働省「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について」を策定。ここでは、労働時間の自己申告制の不適正な運用により「割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じている」と指摘。労働時間記録の原則的な方法を「使用者が、自ら現認すること」又は「タイムカード、ICカード等の客観的な記録」とした。

自己申告制により行わざるを得ない場合は、使用者は、「労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと」「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すること」「労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的」で時間外労働時間数の上限を設定しないこと、「時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因」となっている場合は、改善措置をとることを求めている。

## (7) 医療における「名ばかり管理職」

### 「名ばかり管理職」問題とは？ 労基法上の「管理監督者」と職制の「管理職」

多くの企業が、一定以上の職制（係長、課長、次長、部長等）にある労働者を「管理職」と呼び、定額の手当を支給する代わりに残業代を支払わない扱いをしてきた。しかし「管理職」とされた「中間管理職」の実態は、労働基準法が定める「管理監督者」とはかけ離れたもの。にも関わらず残業代が支払われないばかりか、労働時間管理まで自己責任扱いされ、「中間管理職」の長時間労働と過労死が社会問題になってきた。日本マクドナルドの店長の起こした裁判によって「名ばかり管理職」問題としてクローズアップ。この裁判は、店長が労働基準法上の「管理監督者」に当たるかが争われ、一審で「管理監督者ではない」と原告勝訴判決。マック側は控訴したが、2009年3月和解。この裁判の影響で、小売業・外食産業はじめ一般企業の間で「名ばかり管理職」を見直す動きがようやく進み始めた。

### 労働基準法上の「管理監督者」とは？

厚生労働省の判断基準は、基本的に「労務管理について経営者と一体的な立場にあるもの」とし、

- 1 労働時間などの制限を超えて活動せざるをえないような、人事考課・採用・労働条件の決定などの労務管理における重要な職務内容や責任、権限を有している。
- 2 勤務態様が労働時間などに対する労基法の規制になじまず、出退勤などに自由がある。
- 3 給与および一時金において、一般労働者に比べて、優遇措置が講じられている。

この3要件がどれか一つでも当てはまらなければ「管理監督者」には該当しないとされる。

ちなみに、2008年のマック判決は、「重要な権限」を労務管理に限定せず、「労務管理を含め、企業全体の事業経営に関する事項に重要な権限を有する」と、労務管理以外の職責・権限も考慮にいった判断をしている。

### 医療業界への波及

「名ばかり管理職」問題は、医療業界にも波及。注目を集めたのは、2008年4月に大津労働基準監督署が滋賀県立成人病センターに立ち入り調査を行い、同院が部長級以上の医師を管理監督者と位置づけて残業代を支払っていなかったことに対し、是正指導したこと。きっかけは部長級医師の内部告発で、

滋賀県では、是正勧告を受けて改善計画を策定。医師以外の職種を含め、「管理監督者」に該当しない「管理職」に対し残業代を支払うこととなった。これを機に医療業界内でも「管理職」の範囲を、労基法上の「管理監督者」の基準に合わせて見直す動きが広がっていった（はず）。

日本看護協会も緊急実態調査結果で、「中間管理職（病棟師長、主任クラス）」が「病院によっては『管理職』として位置づけられ、労働時間管理の対象とされず、時間外勤務手当が支払われていません」と指摘。

#### 参考 日本看護協会の見解 ホームページ 看護職のためのQ & A（労働編）より

#### 4-5. 中間管理職の権限・処遇：管理職の時間外手当（「名ばかり管理職」）

**[Q10]** 当院では主任の役職手当があるので、時間外手当を支払わないことになっていますが、法律上問題はないのでしょうか？ 病棟スタッフのために身を粉にして働いてきた主任やこれから役職を目指す職員のやる気にも影響するのではないかと考えています。

**[A10]** 管理職の残業について、師長は年俸制で時間外手当がつかないことが暗黙の了解になっているようですが、労働基準法第41条では、事業の種類にかかわらず、監督もしくは管理の地位にある者（「管理監督者」）は、深夜業を除く労働時間に関する規定が適用されないと定めています。看護師長・主任などの中間管理職については、労働基準法の定めによって休日・時間外労働の規制を受けない「管理監督者」に相当するかどうかを、具体的な権限や処遇、勤務状況に即して判断する必要があります。「管理監督者」に該当すれば時間外労働に対する割増賃金の支払いの必要はありませんが、該当しなければ支払わなくてはなりません。

労働基準法上の「管理監督者」とは、職場内のいわゆる「管理職」の定義とは異なり、経営上の責任を負う一方で相応の高い処遇を受け、自分自身の労務管理に大幅に自由裁量があることなどが判断基準とされています。あなたの職場の看護師長・主任が「管理監督者」に該当するかどうかは、具体的に次の要件で判断してください。これらに該当しなければ「管理監督者」と見なすことは難しいでしょう。

- 1 人事を含む経営への参加があるか（単に部下の評価を行う・勤怠管理をするだけでは不十分）
- 2 自分自身の勤務時間について自由裁量が認められているか
- 3 十分な報酬を得ているか（非役職者であったときと比較してどうか）

役職手当の支給の有無にかかわらず、「管理監督者」に該当しない労働者については休日労働・時間外労働について割増賃金の支払いが必要になります。賃金支払い方法が「年俸制」であっても、割増賃金の支払いは必要です。

#### （8）医療における「宿日直」問題

##### 「宿日直」許可基準（要約）

##### 1）勤務の態様

- ・常態としてほとんど労働する必要のない勤務
- ・原則として、通常の労働の継続は許可しない

##### 2）宿日直手当

- ・1日又は1回につき、宿日直勤務を行う者に支払われる賃金の1日平均額の1/3以上

##### 3）宿日直の回数

- ・宿直については週1回、日直については月1回を限度

##### 4）その他

- ・宿直については、相当の睡眠設備の設置

### 医師、看護師等の宿直の許可基準（要約）

- 1) 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。
- 2) 夜間に従事する業務は、一般の宿直業務以外に、病院の定時巡回、異常事態の報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温等、特殊の措置を必要としない軽度の、又は短時間の業務に限ること。  
( 応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等があり、昼間と同態様の労働に従事することが常態であるようなものは許可しない。 )
- 3) 夜間に十分睡眠がとりうること。
- 4) 許可を得て宿直を行う場合に、2) のカッコ内のような労働が稀にあっても許可を取り消さないが、その時間については労働基準法第33条、第36条による時間外労働の手続を行い、同法第37条の割増賃金を支払うこと。

### 県立奈良病院の医師の産科当直裁判（インターネットのニュース記事より転載）

- ・第一審 産科医当直は「労働時間」 奈良、県に割増賃金支払い命令（2009年4月）

県立奈良病院（奈良市）の産科医2人が、2004年、05年の当直勤務の時間外割増賃金など計約9200万円の支払いを県に求めた訴訟の判決で、奈良地裁（坂倉充信裁判長、異動のため一谷好文裁判長代読）は22日、当直を時間外労働と認め、計約1500万円の支払いを命じた。

奈良県は当直1回につき2万円の手当を払うのみだった。弁護士によると、医師の当直が労働時間に当たるかどうか争われた訴訟は初めて。当直に定額手当しか支払わない例は全国にあり、ほかの病院にも影響を与えそうだ。

判決は「産科医は待機時間も労働から離れていたとは言えず、当直開始から終了まで病院の指揮下にあった」と指摘。当直は労働基準法上の時間外労働に当たり、割増賃金支払いの対象になるとして「現実に診療をした時間だけが労働時間」とする県側主張を退けた。

判決によると、産科医2人は04 - 05年にかけてそれぞれ約200回、夜間、休日に当直勤務をした。その際、分娩に立ち会うことも多く、異常分娩の時に診療行為をすることもあった。さらに病院での宿直時は睡眠時間を10分（？作成者）取ることは難しく、当直中はポケベルを携帯し、呼び出しに速やかに応じることを義務付けられていた。

判決は時効となった04年10月以前を除いた分について、手当を支払うよう命じた。

- ・第二審 産科医の当直を「労働時間」認定 大阪高裁も、奈良病院訴訟（2010年11月）

病院の当直勤務は割増賃金が支払われる「時間外労働」に当たる、として、県立奈良病院の産科医2人が県に対象額の支払いを求めた訴訟の控訴審判決で、大阪高裁は16日、計約1500万円の支払いを命じた一審奈良地裁判決と同様に「当直は労働時間」と認定。双方の控訴を棄却した。

判決理由で紙浦健二裁判長は「入院患者の正常分娩や手術を含む異常分娩への対処など、当直医に要請されるのは通常業務そのもので、労働基準法上の労働時間と言うべきだ。勤務時間全部について割増賃金を支払う義務がある」と指摘した。

一方、応援要請に備えて自宅などで待機する「宅直勤務」については「医師らの自主的な取り組みで業務命令に基づくものとは認められず、労働時間には当たらない」と判断した。

判決によると、奈良病院の産婦人科には医師5人がおり、夜間や休日の当直勤務は1人が担当。産科医2人は2004～05年に各約210回、当直勤務に就いた。分娩に立ち会うことも多く、十分な睡眠時間が取りづらい勤務環境だったが、一回につき2万円の手当が支給されるだけで、時間外労働の割増賃金は支払われなかった。

---

## 【4】おわりに

労基法を働くものの権利を守る武器として活用しよう！

労基法は当然医療業にも適用されている。事業に使用され、賃金を支払われている医療従事者は「労働者」であり、労基法の保護を受ける対象である。しかし、「最低基準」すら守られていない現状が医療業に蔓延していることは最初に見たとおり。よって労基法を知れば知るほど、もっと守れるものが出てくるはずである。労基法には、変形労働時間制、裁量労働制といった8時間労働の原則を崩す例外があるなど留保点もあるが、労働者保護法としての基本性格は不変である。今日取り上げた、労基法を具体的に適用した判例や事例は、多くの闘いや犠牲の上に確認されたものであり、まさに「遺言」であることを肝に銘じ、労基法を働くものの権利を守り、拡大する武器として活用していきましょう。

医療業界全体の意識改革を～「聖職」「専門職」意識を乗り越え、労働者意識へ！

これまで、医師、研修医、看護師の過労死裁判がいくつも闘われてきたが、被告である雇用者や代理人たちが振りかざすのが「聖職意識」や「専門職意識」。「医師は聖職だ」「専門職なんだからそれくらい我慢して克服すべき」と言わんばかり。だから過労死・過労自殺の責任は本人の「自己責任」との論法が必ずといっていいほど出てきた。私たち医療現場で働く労働者の中にも、どこか医療は労基法とは関係のない特別な世界という意識がないだろうか？「あなたも労働者」といわれても「？」という人が多くはないだろうか？「聖職」「専門職」意識で労働者意識が曇らされていないだろうか？医療は労基法の適用外の「聖域」ではない。医療業に携わるもの全体、もちろん私たち医療労働者一人一人の意識改革が求められている。労基法を学ぶことを通じ、「聖職」「専門職」意識を乗り越え、労働者意識へ！

「労使対等」の最大の保障＝労働組合が先頭に立って、労基法遵守を迫っていきこう！

「労使対等で決定」といっても、現実には一労働者と使用者には力関係の圧倒的な差がある。この力関係の差を補い、「労使対等」を保障するのが労働組合。「労働者が使用者との交渉において対等の立場に立つことを促進することにより労働者の地位を向上させる」と労働組合法にあるとおりである。

医療労働組合が先頭に立って、労基法を武器に、事業主に労基法遵守とさらなる労働条件の「向上を図るように」迫っていきましょう。医療福祉現場の意識改革と点検・改善を進め、労基法を守って当たり前の医療職場をつくっていきましょう。

以上