

医療分野の雇用の質の向上研修会

日時 平成26年1月18日（土）13:30～16:30
場所 鹿児島県庁講堂

主催 鹿児島労働局
共催 鹿児島県

医療分野の雇用の質の向上のための研修会

労働基準関係法令等について

監督署に寄せられた相談事例と法解釈

鹿児島労働局
労働基準部 監督課

平成24年監督実施状況及び措置状況

業種	定期監督等実施件数	違反事業場数	違反率(%)	違反状況(労働基準法)								最賃法	
				15条	23、24条	32、34、35、40条	37条	89条	107条	108条	4条	66条	
				労働条件の明示	賃金不払	労働時間関係	割増賃金	就業規則	労働者名簿	賃金台帳	最賃効力	健康診断	
1 製造業	377	234	62.6%	39	12	90	56	44	6	20	7	72	
2 鉱業	5	4	80.0%	0	0	1	0	0	0	0	0	2	
3 建設業	761	400	52.6%	22	7	36	26	7	0	6	0	18	
4 運輸交通業	88	67	76.1%	23	5	40	28	9	0	17	2	30	
5 貨物取扱業	8	5	62.5%	2	0	5	3	0	0	2	0	0	
1号～5号 中計	1,239	712	57.5%	86	24	172	113	60	6	45	9	122	
6 農林業	45	21	46.7%	4	2	1	2	4	0	6	0	10	
7 畜産・水産業	25	21	84.0%	6	2	0	0	6	2	1	0	6	
8 商業	234	161	68.8%	51	4	87	55	31	5	33	10	60	
9 金融広告業	4	2	50.0%	0	0	1	1	0	0	0	0	0	
10 映画・演劇業	0	0	0.0%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
11 通信業	3	2	66.7%	1	0	1	1	1	0	0	0	0	
12 教育研究業	14	11	78.6%	1	0	3	3	4	0	3	0	2	
13 保健衛生業	138	99	71.7%	11	8	29	35	20	1	14	5	32	
14 接客娯楽業	80	68	85.0%	18	5	37	32	14	1	17	4	33	
15 清掃・と畜業	15	12	80.0%	0	0	2	3	1	1	0	1	5	
17 その他の事業	65	51	78.5%	14	5	33	19	15	3	8	2	10	
6号～17号中計	624	448	72.0%	106	26	194	151	96	13	82	22	158	
合計	1,862	1,160	62.2%	192	50	366	264	156	19	127	31	280	

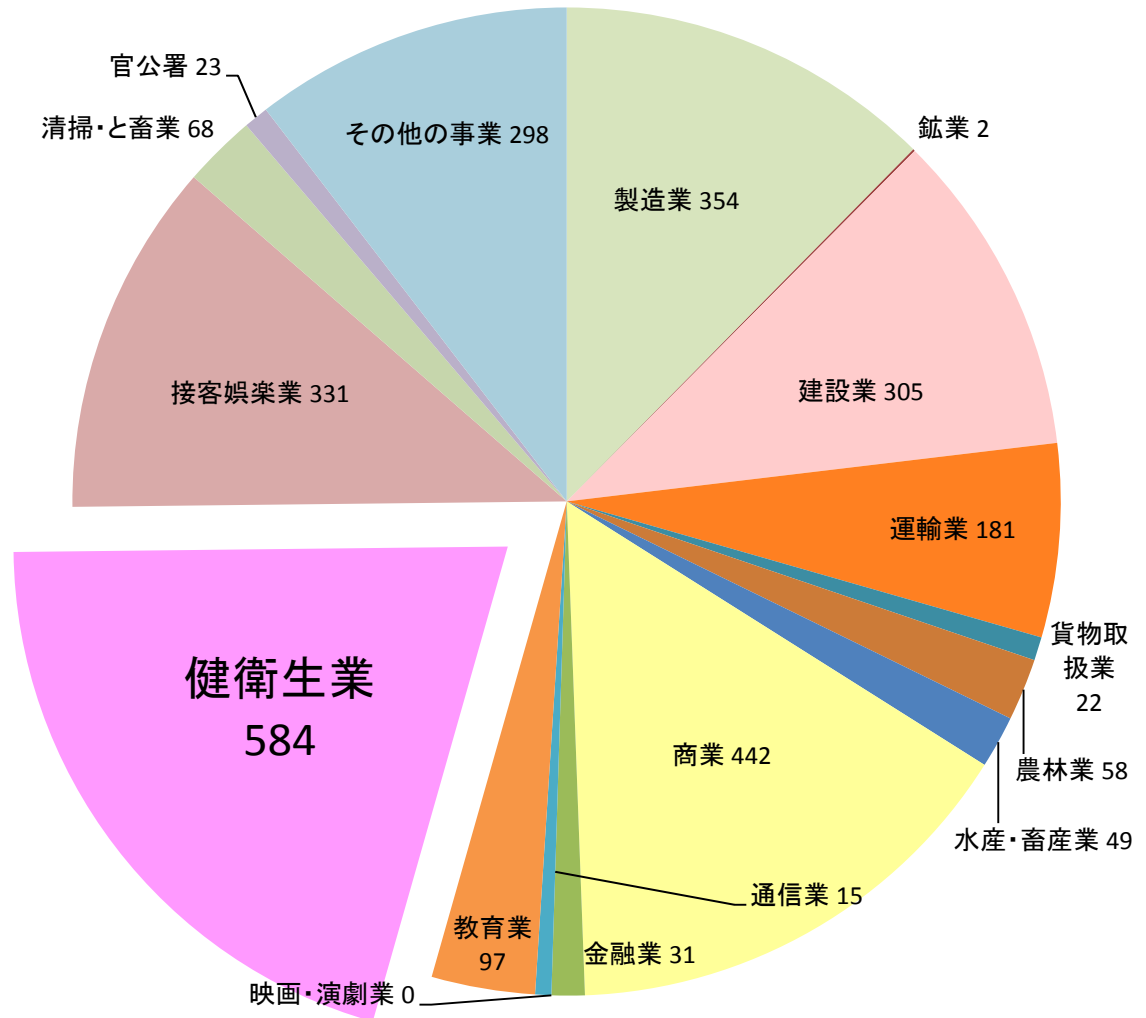
平成24年 保健衛生業 の監督実施状況及び措置状況

業種	定期監督等実施件数	違反事業場数	違反率(%)	違反状況(労働基準法)							最賃法	
				15条	23、24条	32、34、35、40条	37条	89条	107条	108条	4条	66条
				労働条件の明示	賃金不払	労働時間等	割増賃金	就業規則	労働者名簿	賃金台帳	最賃効力	健康診断
1 3 保健衛生業	138	99	71.7%	11	5	29	35	20	1	14	5	32
医療保険業	47	34	72.3%	6	2	11	13	3	0	5	2	12
病院	28	19	67.9%	4	1	7	7	2	0	3	1	7
一般診療所	10	7	70.0%	1	1	2	4	1	0	0	1	1
その他の医療保健業	9	8	88.9%	1	0	2	2	0	0	2	0	4
社会福祉施設	88	62	70.5%	4	3	16	21	17	1	9	2	19
その他の保健衛生	3	3	100.0%	1	0	2	1	0	0	0	0	1

鹿児島局における相談状況(平成25年1月から12月)

業種	件数	割合
製造業	354	12.4%
鉱業	2	0.1%
建設業	305	10.7%
運輸業	181	6.3%
貨物取扱業	22	0.8%
農林業	58	2.0%
水産・畜産業	49	1.7%
商業	442	15.5%
金融業	31	1.1%
映画・演劇業	0	0.0%
通信業	15	0.5%
教育業	97	3.4%
保健衛生業	584	20.4%
接客娯楽業	331	11.6%
清掃・と畜業	68	2.4%
官公署	23	0.8%
その他の事業	298	10.4%
小計	2860	100.0%
不明	4049	
合計	6909	

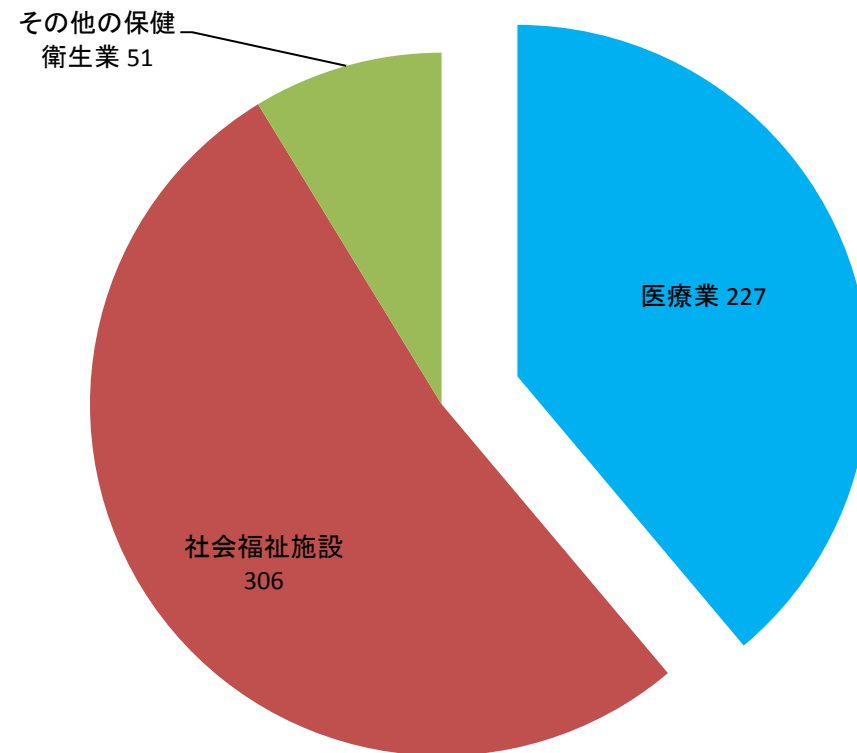
業種内訳



保健衛生業

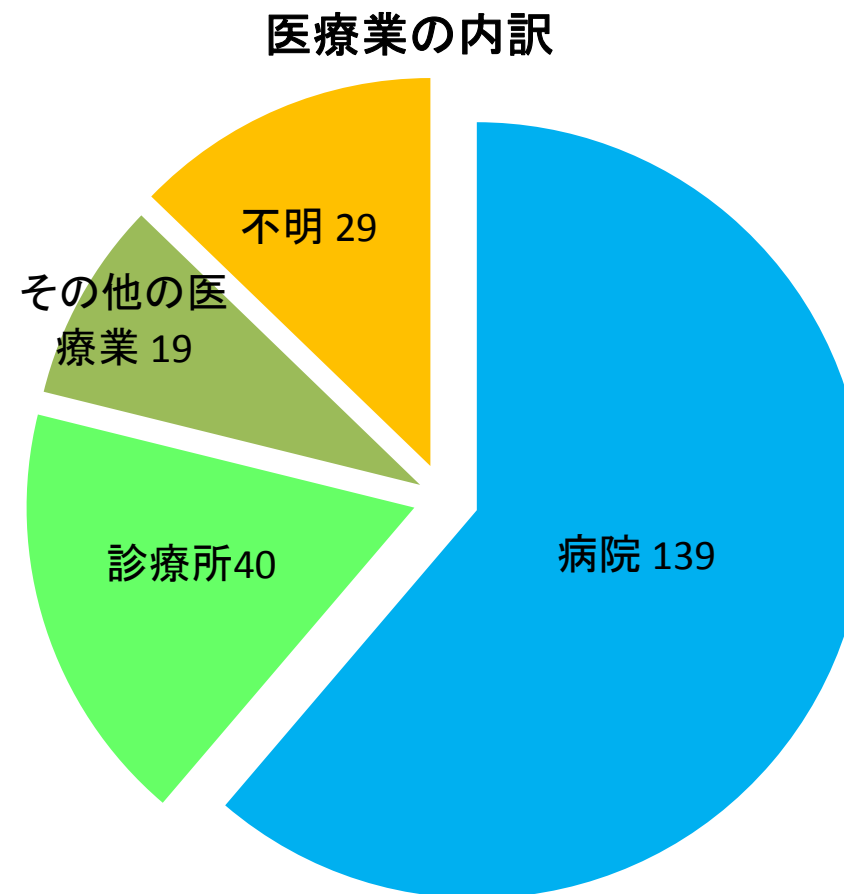
業種	件数	割合
医療業	227	38.9%
社会福祉施設	306	52.4%
その他の保健衛生業	51	8.7%
小計	584	100.0%

保健衛生業の内訳



医療業

業種	件数	割合
病院	139	61.2%
診療所	40	17.6%
その他の医療業	19	8.4%
不明	29	12.8%
小計	227	100.0%



相談者の性別

	人	割合
男	82	36.1%
女	123	54.2%
不明	22	9.7%
計	227	100.0%

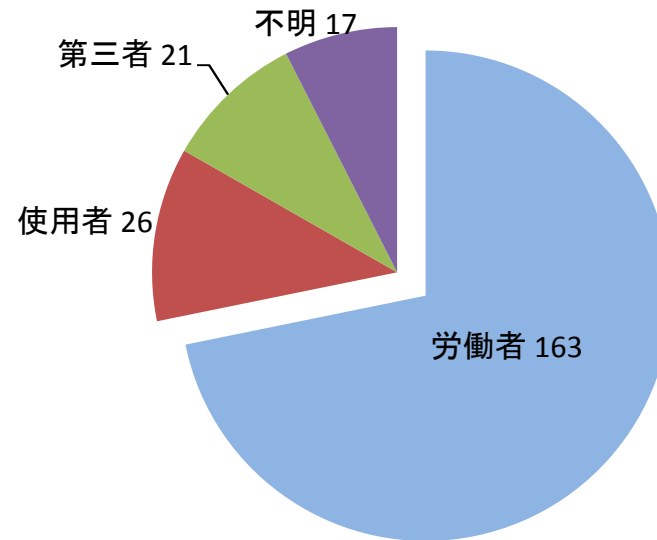
相談者の区分

	人	割合
労働者	163	71.8%
使用者	26	11.5%
第三者	21	9.3%
不明	17	7.5%
計	227	100.0%

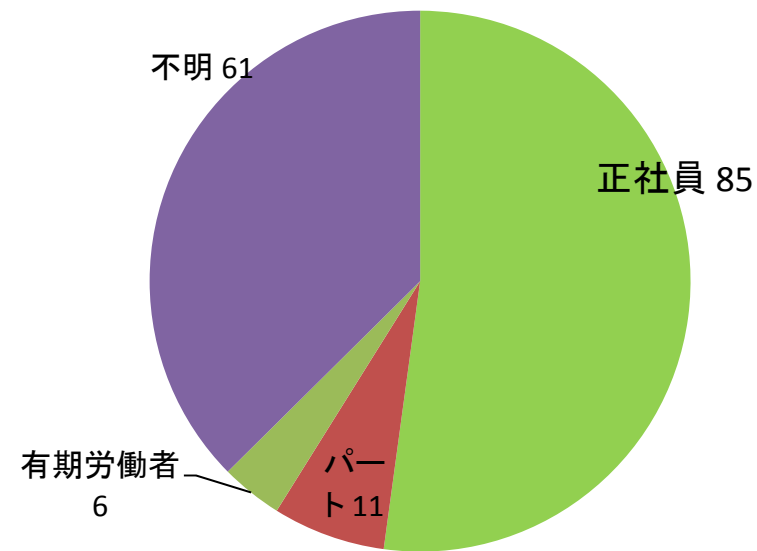
労働者の労働形態

	人	割合
正社員	85	52.1%
パート	11	6.7%
有期労働者	6	3.7%
不明	61	37.4%
計	163	100.0%

相談者の区分



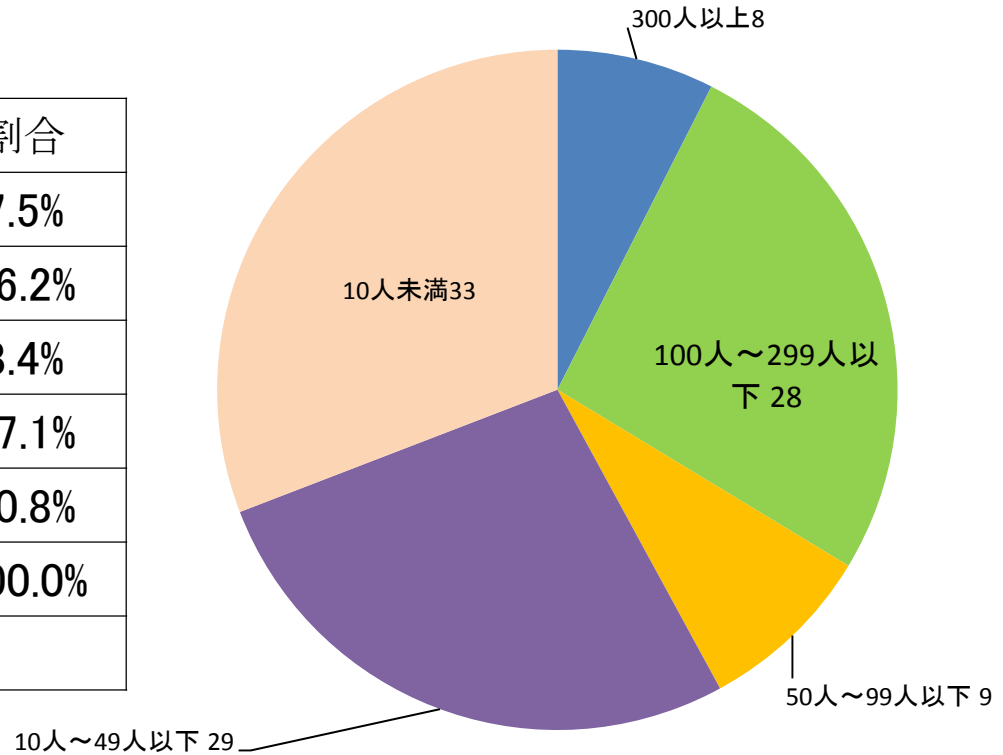
労働者の労働形態



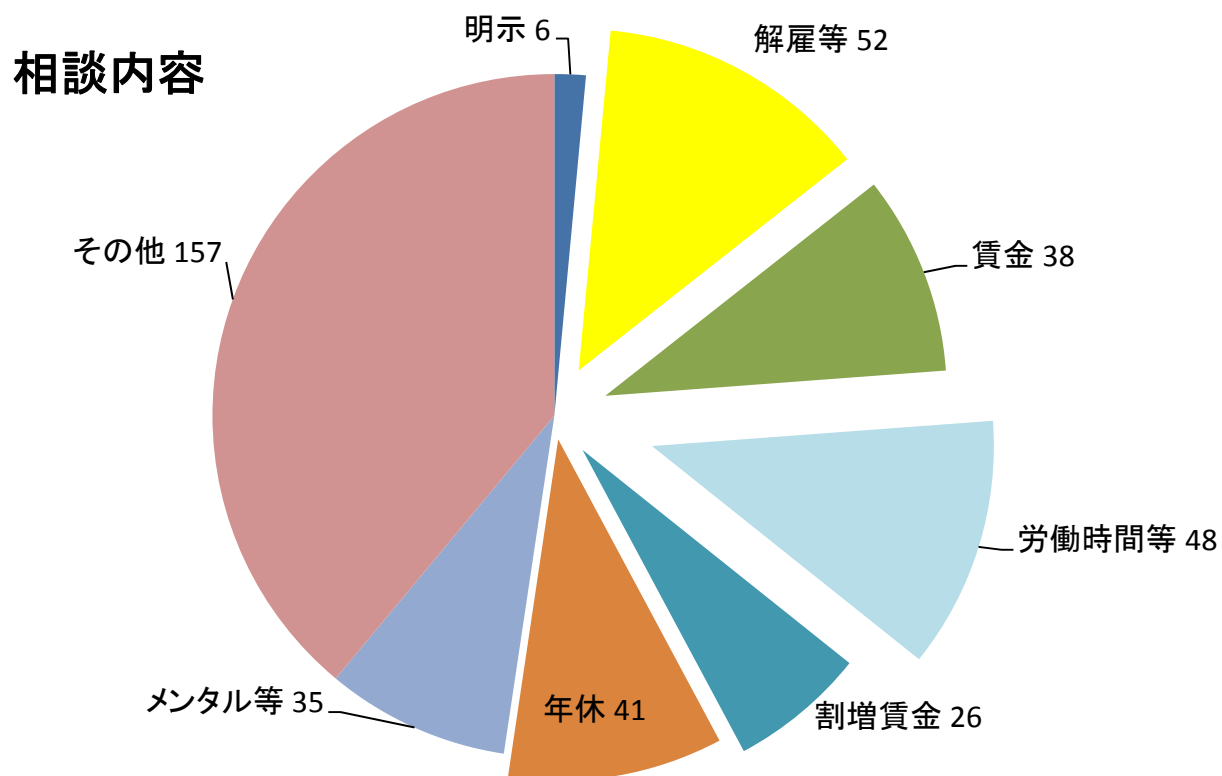
相談があった病院規模

相談があった病院規模

	事業場数	割合
300人以上	8	7.5%
100人～299人以下	28	26.2%
50人～99人以下	9	8.4%
10人～49人以下	29	27.1%
10人未満	33	30.8%
計	107	100.0%
不明	120	



相談内容	表示名	件数	小計に対する
労働条件の明示	明示	6	1.6%
解雇（予告、雇止め、解雇理由等）	解雇等	52	14.1%
賃金（定期賃金、賞与、退職金、最賃等）	賃金	38	10.3%
労働時間（過重労働、休憩時間、休日労働等）	労働時間等	48	13.0%
割増賃金・賃金不払い残業	割増賃金	26	7.1%
年次有給休暇	年休	41	11.1%
メンタル・セクハラ・いじめ等	メンタル等	35	9.5%
その他	その他	157	42.7%
総計		368	100.0%



具体的な相談内容

有給休暇、労働条件の明示等その他の相談

- ① ・ ・ 求人票では、週休2日制、勤務シフト制で週40時間労働となっていたが、実際の週休は1.5日制であった。毎日2～3時間残業し、タイムカードも正確に打刻している
- ② ・ ・ 退職予定者が有給休暇の申請をしても、返事をせず無視し、申請を認めてくれない。申請すると嫌味を言われる。
- ③ ・ ・ 7年間働いているが一度も年休をとったことがない
- ④ ・ ・ これまで年休をとったことがない。風邪で休んだ時、基本給は減額されなかったが、精勤手当・皆勤手当がカットされた。
- ⑤ ・ ・ 1月で年休が12日発生した。3月末で退職予定だったため、院長から「3ヶ月しか在職しないから、3日間しか有休はない」と言われ、3日間しか取れなかった。
- ⑥ ・ ・ 退職する労働者が一度に有休を請求してきた。シフトに穴が空いてしまう。認めないといけないか。
- ⑦ ・ ・ 時間外にアルバイトをしていることを指摘された。医院は兼業禁止である。いきなり退職しろ、と言われたが問題はないのか。

有給休暇、労働条件の明示等その他の相談

- ⑧ ・ ・ 試用期間中の者がいるが、どうしても適性がなく本採用できない場合、退職届を出させた方がよいか。
- ⑨ ・ ・ 退職を申し出てもなかなか認めてくれなかった。退職するときも「今度はどこの病院で働くの」「病院のルートを使って調べることができる」と、脅された。

労働時間関係の相談は、残業手当とリンクしている。相談の中味をみると、長時間労働を止めさせて欲しい、という相談は多くない。残業手当を支払わないなら、所定労働時間以上に働かせないで欲しい、働かせるならその対価を確実に支払って欲しい、というもの。

具体的な相談内容

労働時間（過重労働、休憩時間、休日労働等）について

- ① ・ ・ 夜勤では休憩（仮眠時間）は2時間となっているが、いつも取得できないことが多い。取得できなくても、支払われる賃金額は変わらない。
- ② ・ ・ 看護師が1名退職した。1日の労働時間は変わらないが、週の所定労働時間が長くなったものの、増加した分の賃金がない。
- ③ ・ ・ 職員に対し、始業前に勤務を開始しても始業時刻に、定時時刻を過ぎる場合は、定時に打刻するよう指示されている。
定時になると院長から「タイムカードを押せ」と指示され、残業代がカットされる。
- ④ ・ ・ 始業開始の1時間前に出勤することを強制され、毎日朝礼と院内清掃をやらされる。
- ⑤ ・ ・ 後日代休をとる、ということで休日出勤をしているが、シフトで代休を入れることができず、その分が消えていっている。

具体的な相談内容

割増賃金・賃金不払い残業関係

- ① ・ ・ 毎日2～3時間残業し、タイムカードも正確に打刻しているが、残業は自己申告制で、婦長から「書かないでくれ」と言われ、申請していない。
- ② ・ ・ カルテの整理や入院の準備等で残業することがあるが、5時間申告したところ、2時間しか付けてもらえなかった。
- ③ ・ ・ 「サービス残業」が問題となっているのは、残業手当を支払っていない会社が多いからだ。少なかったら、話題になるはずはない。だから、残業手当は付けない。
- ④ ・ ・ 残業代の支払いがなかった。確認すると「役職手当の中に含まれている」と言われた。毎月残業時間は違うが、役職手当の額は変わらない。これで適法なのか。
- ⑤ ・ ・ 副主任、主任になったが、役職手当が支給されない。賃金規定上は問題があるか

賃金不払い残業の種類

1. 自己申告規制型・・・申告しようとする管理者などから嫌な顔をされて、正しい時間を申告しにくい雰囲気をつくる。
2. 上限設定型・・・1ヶ月制限時間を定めて、それを超えた場合は何時間オーバーしようとする時間外労働時間数として算定しない。
3. 定額制・・・毎月定額の時間外手当を支払うが、それに対応する残業時間を超えても、その差額は支払わない。
4. 下限設定型・・・上限設定型と逆で、1ヶ月間に○時間以上残業しないと、残業手当を支払わない、というケース
5. 振替休日未消化型・・・振り替えられた休日に出勤させ、実質的に休日を与えないもの。また、後日代休で処理する、と言われながらも、代休自体を消化できず、手当も支払われないもの。
6. 年俸制組込み型・・・年俸の中に残業手当が入っている、として支払わないケースやくみいれされていても、その額を超えても差額の支払いをしないケース。
7. 法不適合型・・・割増賃金の算定に当たり、精・皆勤手当や資格手当、技能手当、調整手当など、法令上算定基礎から除外できない手当を除外して単価を計算しているもの。毎日の残業時間を正しく管理していないもの。

実際によくある賃金不払い残業の種類

調査時に多い内容

- タイムカードを導入していながら、自己申告規制を採用し、タイムカードと自己申告した時間に大幅な開きが認められること。
- 日々の残業時間について、30分未満は0時間、30分以上1時間未満は、30分と時間を切り捨てていること。
残業時間の算定に当たっては毎日の時間数を積算し、「1ヶ月の取りまとめの段階で、30分未満は切り捨て30分以上を1時間に切り上げることは認められる。
- 出勤簿のみで管理し、全く時間の管理をしていないもの。
- 残業手当について、例えば調整手当等に含まれている、と説明があるも、雇用契約書、賃金規定等根拠を示すものが認められないもの。
- 36協定の協定時間を1ヶ月〇時間と定めて場合、その定めた〇時間を超えている時間分は計算していない。法第32条、37条の問題となる。
- 職員会議に出席するために、時間外となった場合や休日に出てきた場合、それが残業としてカウントされていない。
- 研修を実施しているが、任意と言いながらも参加しないとボーナスに影響が出たり、昇給に差が出たりしている。

労働トラブルが波及する問題

1. 医療事故誘発のリスク

労働者が肉体的・精神的に疲れた状況で勤務を行わざるを得ない職場環境、対価の伴わない労働はしてもしなくても収入は変わらないため、業務の効率性や、職員のモチベーションが低下。解雇になりたくないためだけに働いている。その結果、医療ミスを引き、当該医療機関の信用と信頼性が失墜するおそれがある。

2. 人材枯渇・流出のリスク

地縁・血縁、労働条件面は問題があっても、家族的な雰囲気ですら楽しく仕事ができれば離職の可能性は低い。**新卒者の3年間の離職率40%前後**である。**貴重な人材が流出すれば、採用・教育に投資したものが無駄**になってしまう。

3. 訴訟等によるリスク

- ① 長時間・過重労働による死亡災害等によって、遺族又は労働組合等からの告訴・告発された場合、労働関係法令違反で捜査及び送検される。

平成4年以降、医療機関が監督署から送検された件数……110件

内 労働時間、解雇等の労働条件関係……104件

送検内容は、解雇、賃金不払い、残業手当不払い、休業手当不払い、就業規則、年次有給休暇がある。

鹿児島は2件、何れも賃金未払いである。

3. 訴訟等によるリスク

- ② 遺族等から民事訴訟を提起され、損害賠償請求が行われる可能性。

過重労働問題・・・「電通事件」が有名 2000年3月に最高裁判決
事案・・・入社1年5ヶ月で、24歳の男性が慢性的な長時間労働により「うつ病」に罹患し、自殺したもの。会社側は遺族に、1億6800万円を支払うことで和解成立。

鹿児島でも、医療機関ではないが、ファミレスチェーン店で過重労働により脳疾患等を発症し、損害賠償に発展した事案がある。県内はもちろん全国ユースでも取り上げられた。

発症前6ヶ月間の時間外労働時間は1213時間で、毎月平均200時間以上の残業が認められたケースである。

平成17年自宅で就寝中に発症して訴訟となり、平成22年に、2年間の未払残業代732万円を含む、総額約2億3000万円で和解が成立している。

新規新卒者の3年間の平均離職率(平成22年3月に卒業した学生)

離職率・・・大学生 38.4% 短大生 37.6% 高校生 48%

大学生 2,240名就職(861名離職)

1年目	362名 離職	離職率	16.2%	2年目	284名 離職	離職率	10.9%
3年目	215名 離職	離職率	9.6%				

短大生 2,024名就職(762名離職)

1年目	321名 離職	離職率	15.9%	2年目	197名 離職	離職率	9.7%
3年目	215名 離職	離職率	12.1%				

高校生 2,160名就職(1,036名離職)

1年目	529名 離職	離職率	24.5%	2年目	321名 離職	離職率	14.9%
3年目	186名 離職	離職率	8.6%				

医療・福祉業の場合

大学生・・・39.8%(全国37.7%) 短大生・・・33.8%(全国35.2%)

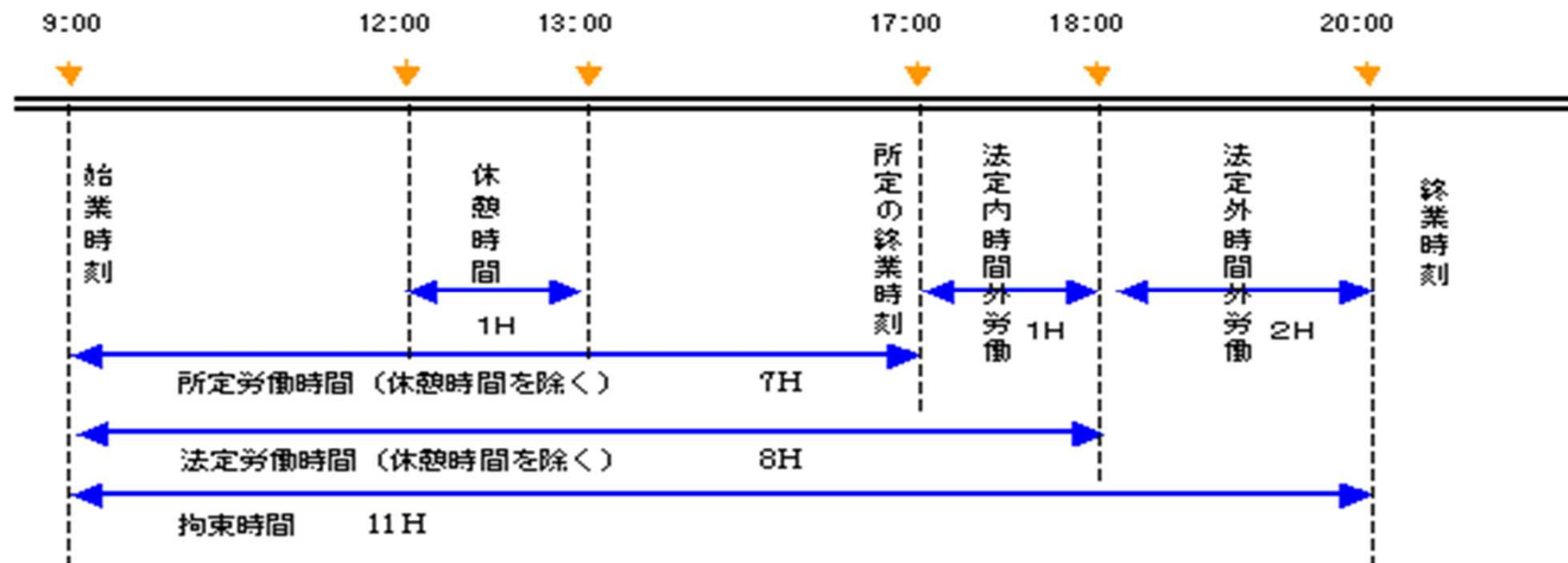
高校生・・・50.6%(全国45.3%)

看護師争奪戦・・・新聞に記事が出ていた。紹介業は250億円の市場となっている。年間15万人いる就職・転職者のうち4万人が紹介業者を利用している。一人当たりに換算すると、62.5万円になる。

看護師も含めた職員の定着を図ることが大事・・・賃金が低い、という相談は少ない。相談者は、特別な待遇を求めているのではなく、当たり前の労務管理を求めているだけである。適正な賃金額(残業、休日、休憩の未取得が賃金に反映される)が支払われないから、働き甲斐はあるのに、気持ちが付いていかず退職する。

労働時間（労働基準法第32条）（法のポイント・・・P22）

法定労働時間は、休憩時間を除いて**1日に8時間、1週間に40時間**となっています。（事業場の規模が10人未満の商業・映画演劇業・**保健衛生業**・接客娯楽業は、1週間の労働時間が**44時間**となっています。）



- 法定内時間外労働 = (法定労働時間 - 所定労働時間)
- 法定外時間外労働 = 1日8時間、週40時間を超える労働
- 実労働時間 = 拘束時間 - 休憩時間

変形労働時間制(法のポイント・・・P38～43)

○ 労働時間の原則

1日 8時間

1週 40時間  完全週休2日制

○ 主な変形労働時間制

- ・1か月単位の変形労働時間制 …… P39
- ・1年単位の変形労働時間制 …… P40
- ・1週間単位の変形労働時間制・保健衛生業は対象外
- ・フレックスタイム制・定められた定員確保が必要な病院 はなじまない。

採用するにあたって

- ・就業規則に新たに規定もしくは変更する。

※ 常時10人以上の労働者がいる場合には、所轄の労働基準監督署長への就業規則変更届が必要。

- ・労使協定による場合には、所定の様式により所轄の労働基準監督署長への届出が必要。

1か月単位の变形労働時間制（労働基準法第32条の2）

医療機関を含めた保健衛生業においては、1ヶ月単位でシフト表を作成しているところが多い。

1か月単位の变形労働時間制とは、1か月以内の一定の期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）以下の範囲において、1日8H及び1週間40Hの法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

（事業場全体、部署ごとの導入可。一部の人のみは不可）

1週間の法定労働時間 × 7 ÷ 変形期間の暦日数

1か月単位の变形労働時間制の基本となる時間数

週の法定労働時間	1、3、5、7、 8、10、12月	4、6、9、11 月	2月	
	31日	30日	29日	28日
40時間	177.1時間	171.4時間	165.7時間	160.0時間
44時間	194.8時間	188.5時間	182.2時間	176.0時間

時間外休日労働 (労働基準法第36条)・・(法のポイント P24～P27)

法定の労働時間を超えて労働させる場合、または、法定の休日に労働させる場合には、あらかじめ**労使で書面による協定を締結**し、これを**監督署長に届け出る**ことが必要です。この協定のことを法第**36**条に規定されていることから、通称「**36**協定」といいます。

36協定(特別条項も含む)については、労働時間に関する労使の約束事(労働契約の1つ)であるので、労使が互いに36協定の内容について十分に理解しておくことが必要です。

時間外労働に関する限度基準 ・・ 可能な限り少なく設定すること

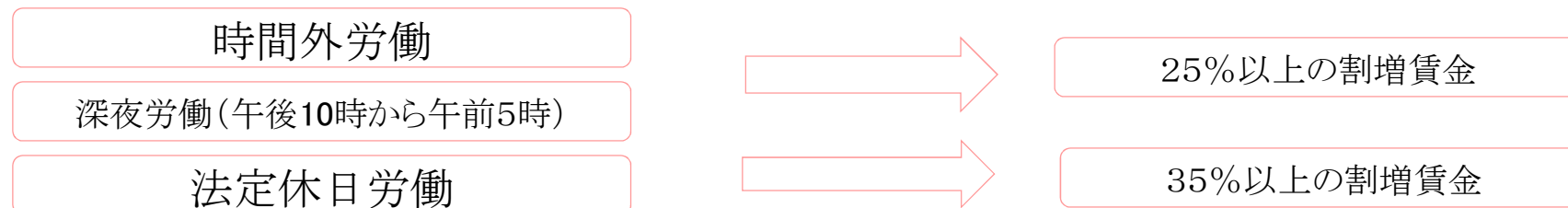
一般の労働者

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 15 時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 27 時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 43 時間
1 箇 月	<input type="checkbox"/> 45 時間
2 箇 月	<input type="checkbox"/> 81 時間
3 箇 月	<input type="checkbox"/> 120 時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 360 時間

一年単位変形制適用労働者

期 間	限度時間
1 週 間	<input type="checkbox"/> 14 時間
2 週 間	<input type="checkbox"/> 25 時間
4 週 間	<input type="checkbox"/> 40 時間
1 箇 月	<input type="checkbox"/> 42 時間
2 箇 月	<input type="checkbox"/> 75 時間
3 箇 月	<input type="checkbox"/> 110 時間
1 年 間	<input type="checkbox"/> 320 時間

時間外休日労働割増賃金 (労働基準法第37条)



※割増賃金の計算の基礎となる賃金には、「家族・通勤手当」、「別居手当」、「子女教育手当」、「臨時に支払われた賃金」、「住宅手当」等は算入しません。なお、割増賃金等の計算の基礎となる賃金に含まれるかどうかは、名称ではなく内容により判断されます。

1 1か月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が現行の**25%以上から、50%以上に引き上げられました。**

2 ただし、中小事業主の事業(※)については、当分の間、法定割増賃金率の引き上げの適用は猶予されます。

※ 猶予される中小企業 ……中小企業基本法で定義

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下	または	100人以下
その他	3億円以下		300人以下

日本作業分類

大分類P(医療・福祉)
は、サービス業

労働時間適正把握基準

(ポイントのP31～P33 参照)

(目的)

賃金不払残業(サービス残業)の防止

恒常的な長時間労働の抑制(過重労働による健康障害の防止)

(基準の主な内容)

- ①労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録する。
- ②始業・終業時刻の確認と記録は、原則として客観的な方法による。
- ③労働時間に関する記録を保存しておくこと。
- ④労務管理の責任者は労働時間に関する職務を行う
- ⑤労働時間等設定改善委員会などを活用する

労使が取り組むべき主な事項

- ・経営トップ自ら社内を巡視し実態を把握する。
- ・適正に労働時間の管理を行うためのシステムの確立(使用者の現認、タイムカード・ICカードの使用など)
- ・労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備
労働時間管理の責任者を明確にすること。企業全体として適正な労働時間の管理を遵守徹底させる。
労働時間管理とは別に相談窓口を設置し、賃金不払残業の実態を積極的に把握する体制を確立すること。(目安箱、メールアドレス設置)

年次有給休暇 (労働基準法第39条) (法のポイント・・・P35～)

- 1 6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。有給休暇は発生日から2年間で消滅する。今年発生した分は来年まで使用できる。
- 2 年次有給休暇の付与日数

			雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇日数						
週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
30時間以上	5日以上 217日以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満			4日	169日から 216日まで	7日	8日	9日	10日	12日
	3日	121日から 168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から 120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から 72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※ 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

有給休暇は「承認により与える」というものではなく、労働者が年次有給休暇を取得したい日に、無条件で与えられるものです。ただし、取得を認めることにより、事業の正常な運営を妨げる場合には、労働者に対して別の日に取得するように求めることができます(これを「時季変更権」といいます。)

有給休暇で5日を超える部分について、労使協定を締結すれば計画的に付与することができます。また、労使協定を締結すれば、1年で5日の範囲内で、時間単位の取得ができます。

医療労働専門相談員・働き方・休み方改善 コンサルタントについて

- ・ コンサルタントは、社会保険労務士の有資格者で労働局 が委嘱した者であり、**労働時間などの労働管理について、事業場 に対して、無料で、コンサルティング(助言・指導)**を行います。
(※ コンサルティングは、自主的な改善に対する助言・指導であり、労働基準監督官が行う臨検監督指導とは異なります。)
- ・ コンサルタントの事業場への直接訪問を希望される場合には、**事前の日程調整が必要**となります。相談内容については、**秘密を厳守**いたします。
- ・ コンサルティングに関するご相談等については、**鹿児島労働局監督課 (099-223-8277)**まで、お気軽にお問い合わせください。

医療スタッフの勤務環境改善等に向けた取組事例

: http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/quality/dl/yosan-15.pdf

最後に

鹿児島労働局、鹿児島・川内・鹿屋・加治木・名瀬の各労働基準監督署では、労働者だけでなく、使用者からの労働時間をはじめとする各種労働相談に関し、無料で受付しております。相談者の都合により匿名の相談でもかまいませんので是非ご利用ください。

	郵便番号 所在地	電話番号 FAX番号
鹿児島労働局 労働基準部 監督課	〒892-8535 鹿児島市山下町13-21鹿児島合同庁舎2階	TEL 099-223-8277 FAX 099-223-0575
鹿児島労働基準監督署	〒890-8545 鹿児島市薬師1-6-3	TEL 099-214-9175 FAX 099-206-3546
川内労働基準監督署	〒895-0063 薩摩川内市若葉町4-24	TEL 0996-22-3225 FAX 0996-20-0874
鹿屋労働基準監督署	〒893-0064 鹿屋市西原4-5-1	TEL 0994-43-3385 FAX 0994-41-7394
加治木労働基準監督署	〒899-5211 始良市加治木町新富町98-6	TEL 0995-63-2035 FAX 0995-63-3348
名瀬労働基準監督署	〒894-0036 奄美市名瀬長浜町1-1	TEL 0997-52-0574 FAX 0997-52-6869