

看護師等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

日時 平成24年1月30日(月)

場所 鹿児島県庁 行政庁舎2階 講堂

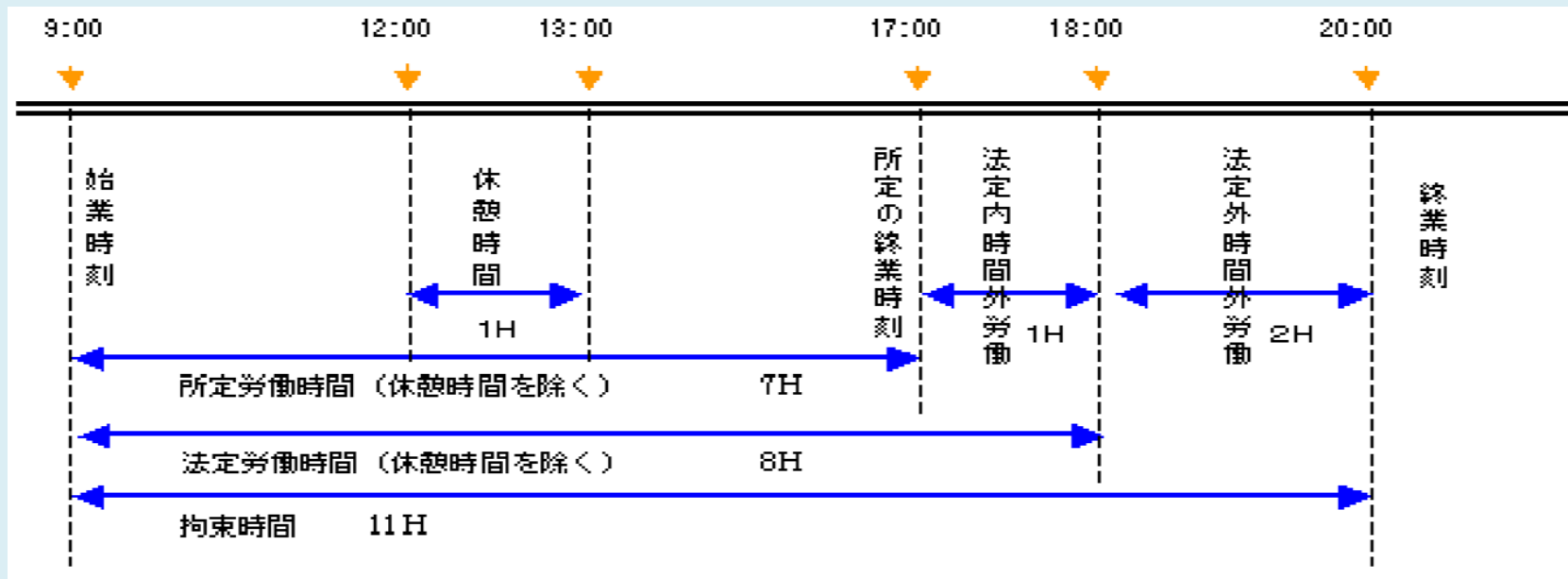
鹿児島労働局

労働基準部 監督課

1. 労働時間等に関する法令・指針 (ガイドライン)等について

労働時間(労働基準法第32条)

使用者は、労働者に、休憩時間を除いて1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはなりません。(ただし、事業場の規模が10人未満の商業・映画演劇業・**保健衛生業**・接客娯楽業については、1週間の労働時間が44時間となっています。)



休日 (労働基準法第35条)

使用者は少なくとも毎週1日の休日か、4週間を通じて4日以上の日を与えなければなりません。

主な変形労働時間制

1か月単位の変形労働時間制(労働基準法第32条の2)

1か月単位の変形労働時間制とは、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日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。(事業場全体、一部の部署だけでの導入可。)

$$\text{1週間の法定労働時間} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

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

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。

主な変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制(労働基準法第32条の4、第32条の4の2)

1年単位の変形労働時間制とは、労使協定を締結することにより、1年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時間の範囲において、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。(事業場全体、一部の部署だけでの導入可。)

主な条件

①対象労働者の範囲

対象労働者の範囲を労使協定により明確に定める必要がある。

②労働時間の特定

対象期間の労働日及び労働日ごとの労働時間を労使協定において定める必要がある。

ただし、1か月以上の期間ごとに対象期間を区分した場合、最初の期間を除き、区分された各期間の30日前までに労働日及び労働日ごとの労働時間を労働者代表の同意を得て、書面により特定すればよい。

なお、特定された労働日及び労働日ごとの労働時間を変更できない。

③労働日数の限度(原則)

- ・対象期間が1年の場合は **280日**
- ・対象期間が3か月を超え1年未満である場合は **280日 × 対象期間の暦日数 / 365日**

④1日及び1週間の労働時間限度

- ・1日は**10時間以内** 1週間は**52時間以内**

導入の要件(対象期間が3か月を超える場合)

- ・48時間を超える所定労働時間を設定した週が連続3週間以内であること。
- ・起算日から3か月ごとに区切った1期間に48時間を超える週の初日が3日以内であること。

⑤連続して労働させる限度の日数

- ・**6日**
 - ・特定期間(対象期間中の特に業務が繁忙な期間)における連続労働日数は、労使協定の定めがある場合には、1週間に1日の休日確保できる日数。最長12日)

採用するにあたって

- ・労使協定を締結し、所定の様式により所轄の労働基準監督署長へ届出が必要。
- ・就業規則の変更を行うこと。

※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。

時間外休日労働(労働基準法第36条)

法定の労働時間を超えて労働(法定時間外労働)させる場合、又は、法定の休日に労働(法定休日労働)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。

※通常は労使が合意して36協定が締結されているはずなのに、監督署に寄せられる相談の中には、労働者から話を聞くと36協定の内容を知らないことがよくある。

当事者間の約束事であるので、就業規則等と同様に労働者に周知すればこのような問題はない。

(お願い)

36協定(特別条項も含む)で定める上限時間はできるだけ短く設定してください。時間外時間の予想がつかない場合に上限時間を多めに設定する場合がありますが見られますが、締結した上限時間の範囲内で行うことはもちろんのこと、常に可能な限り、時間外労働は短くするように心がけましょう。

労働時間適正化による時間外・休日労働の削減、時間外・休日労働協定(36協定)のポイント等

限度基準(労働基準法第36条)

・一般労働者の場合

1か月 **45時間**、1年間 **360時間**

・対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象の労働者の場合

1か月 **42時間**、1年間 **320時間**

※ただし、上記限度時間は①工作物の建設等の事業②自動車の運転の業務 ③新技術、新商品等の研究開発の業務等は適用がありません。

(参考)労働基準法第32条

休憩時間を除いて1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはならない。

特別条項付き36協定

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、特別条項付き協定を結べば、限度基準を超えて当該特別条項で定める協定の範囲内で時間外労働を延長させることができる。

特別条項を定める時の留意点

①原則としての延長時間(限度基準以内の時間)を定める。

(例)1か月 45時間(42時間)以内、1年間 360時間(320時間)以内等

②限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない「特別の事情」をできるだけ具体的に定める。

③「特別の事情」は、一時的または突発的であること、全体として1年の半分(6か月)を超えないことが見込まれること。

④特別条項を適用する前には、労使がとる手続きを協議、通告、その他具体的に定める。

⑤限度時間を超えることができる回数を定める。(③にある全体として1年の半分(6か月)を超えないことに留意する。)

⑥限度時間を超える一定の時間を定める。

(例)1か月 60時間以内、1年間 450時間以内等

⑦限度時間を超える時間外労働に関する割増賃金率は、できる限り法定の25%を超えるように定める。(改正労働基準法)

※1か月60時間を超える場合は超えた部分については50%以上の割増。(但し中小企業(注)は当面の間、猶予されている。)

(注)中小企業 日本標準産業分類 サービス業のうち大分類P(医療福祉)、資本金または出資の総額5,000万円以下または常時使用する労働者数が100人以下。

「特別の事情」とは？

一時的又は突発的な事由であることが必要とされる。

臨時的と認められるもの

- ・急患の対応
- ・災害時における業務の繁忙
- ・決算、診療報酬の計算の対応
- ・大規模なクレームへの対応
- ・施設内でのトラブルへの対応等

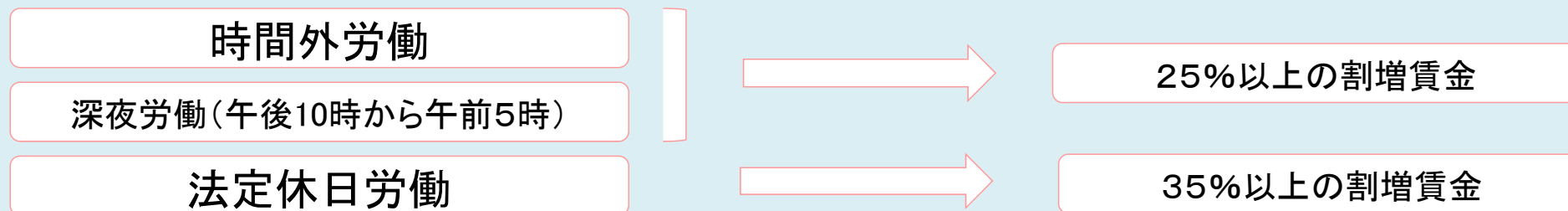
臨時的と認められないもの

- ・(特に事由を限定せず)業務の都合上必要なとき
- ・(特に事由を限定せず)業務上やむを得ないとき
- ・(特に事由を限定せず)業務繁忙なとき
- ・使用者が認めるとき
- ・年間を通じて適用されることが明らかな事由等

恒常的なものはダメ。体制を検討する必要あり。

具体的な事由を明確にする必要がある。

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に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。

(参考)労働基準法の改正により平成22年4月1日から時間外労働の割増賃金率が引き上げられました。

- 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。
- 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

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

(参考)労働基準法第33条(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働をさせることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。以下(略)

労働基準法第36条の36協定届を出さずに同法第33条の届出を監督署に提出される場合が見られるが・・・。

昭和22年9月13日付発基第17号、昭和26年10月11日付基発第696号

平成22年度版 労働基準法コンメンタールP450

・基準

第1項は災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることの出来ない場合の規定であるから厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取扱うこと。

(一)単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。

(二)急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護するための必要は認めること。

以下(略)

平成22年度版 労働基準法コンメンタールP451

・「臨時の必要がある場合」の解釈において

たとえ避けることのできない事由による場合であっても、それが恒常的なものである場合は、通常、それに応じた措置が講ぜられるべきであり、臨時の必要性が認められず、本条の適用はない。**すなわち、病院等において恒常的に時間外に労働する必要がある場合は本条による労働とは認められず、このような事業においては、交替制の採用等によって対処すべきものである。**ただし、そのような手立てを講じてもなお、その日の特別な事情により、これを超えて臨時に労働させる必要がある場合には当然本条によって処理できるものである。



時間外労働が予想されるのであればまずは36協定の締結が必要

労働時間適正把握基準(平成13年4月6日付基発第339号通達)

(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)

(適用の範囲)

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定の全部又は一部が適用される全ての事業場とすること。

いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者(事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。)を除くすべての者とすること。なお、適用除外される労働者についても健康確保を図る必要があることから使用者において労働時間管理を行う責務がある。

(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。

- ・使用者自らの現認により確認し、記録する。

- ・タイムカードやICカードなどの客観的な記録を基礎として確認し、記録する。

- ・自主申告制による(※)

※導入前に労働者に労働時間の正しい記録、申告について十分説明する。申告された労働時間と実態が合致しているかどうか随時実態調査をする。適正な申告を妨げる目的での時間外労働の上限設定はしない。

③労働時間に関する記録を保存しておくこと。

賃金不払残業(サービス残業)の問題

賃金不払残業(サービス残業)は労働基準法第37条違反です。

→ 賃金不払残業(サービス残業)があった場合は、監督署が事業場に是正指導を行う。

平成22年度 全国の監督署が是正指導したもの(1企業当たり100万円以上)

- ・ 是正企業数 1,386企業(+165企業、+14%)
うち保健衛生業 123企業(+20企業、+19%)
- ・ 支払われた割増賃金合計額
123億2358万円 (+7億2060万円、+6%)
うち保健衛生業 11億6280万円(-2億4402万円、-17%)
- ・ 対象労働者数
115,231人(+3342人、+3.0%)
うち保健衛生業 13,675人(+1,672人、+14%)

※保健衛生業とは病院、診療所、介護施設等が該当する。

鹿児島県内	22企業(+57%)	1207人(+58%)	1億9656万円(+392%)
うち保健衛生業	3企業(+200%)	77人(54%)	483万円(107%)



前年度より賃金不払残業(サービス残業)は増加している。

賃金不払残業の解消を図るために講ずべき措置等に関する指針 (平成15年5月23日基発第0523004号通達)

(目的)

賃金不払残業(サービス残業)の防止

(指針の主な内容)

①労働時間適正把握基準(平成13年4月6日基発第339号)を遵守する

②職場風土の改善

(例)

- ・経営トップ自らの決意表明や社内巡視等による実態把握
- ・労使の合意による賃金不払残業撲滅の宣言
- ・企業内または労働組合内での教育

③適正に労働時間の管理を行うシステムを整備する

④労働時間の適正な把握のための責任体制を明確にし、チェック体制を整備する

など

賃金不払残業の解消を図るために講ずるべき措置等に関する指針(平成15年5月23日付基発第0523004号通達)

(目的)

従来の使用者が講ずべき措置等に加えて、各企業において労使が各事業場における労働時間の適正化と賃金不払残業の解消のために講ずべき事項を示し、企業の本社と労働組合等が一体となつての企業全体としての主体的な取組を行う。

(指針の主な内容)

①労使の主体的な役割

・使用者に求められる役割

賃金不払残業のような労働基準法に抵触することがないように適正に労働時間管理を行う。

・労働組合に求められる役割

時間外・休日労働協定(36協定)の締結当事者の立場に立つので賃金不払残業が行われないように本社レベル、事業場レベルを問わず企業全体としてチェック機能を発揮して主体的に賃金不払残業を解消するための努力をし、使用者が講ずる措置に積極的に協力することが求められる。

・労使の協議

賃金不払残業の解消を図るための検討については労使双方がよく話し合い、十分な理解と協力の下に行われることが重要であり、労使からなる委員会(企業内労使協議組織)を設置して、賃金不払残業の実態把握、具体的な検討及び実施、具体策の改善へのフィードバックの実施により、労使が協力して取り組む体制を整備する。

②労使が取り組むべき事項

・労働時間適正把握基準(平成13年4月6日付基発第339号通達)の遵守

使用者は同基準を遵守し、労働組合は、使用者に同基準を遵守させるために、労働者に対して同基準の周知をすることが重要である。

・職場風土の改革

職場の中において、賃金不払残業が存在することがやむを得ないとの労使双方の意識(職場風土)が反映されている場合が多いという点に問題があることからこうした土壌をなくしていくための例えば次のような取り組みを行うことが望ましい。

- ①経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握
- ②労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
- ③企業内又は労働組合内での教育

・適正に労働時間管理の管理を行うためのシステムの整備

- ①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)
- ②労働時間の管理のための制度等の見直しの検討(必要に応じて現行の労働時間の管理のための制度やその運用、さらには仕事の進め方も含めて見直す検討が望まれる。)
- ③賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施(適正な労働時間の管理を意識した人事労務管理を行うこと。)

・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

- ①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こと。
- ②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)
- ③労働組合においても相談窓口の設置等を行い、賃金不払残業の実態を把握した時には必要な対応が望まれる。

ルールを守る、守らないは事業場の規模(大小)ではありません。
重要なことは以下のことです。

①経営トップの意識

②ルールを守るメリットを考える

- きちんとルールを守る事業場は、職員(労働者)が安心して働ける環境があり、職員のモチベーションも高まる。
- 職員のモチベーションが高まれば業務の効率も向上する。
- よりよい人材が集まりやすくなる。
(口コミで事業場の良い評判も悪い評判も広がっていく。)
- 労使間の無用なトラブルを回避できる。
(民事訴訟、労使紛争等の回避)

経営サイド(使用者)のよくある主張

不況で業績が悪いので支払えない、雇用も確保できない・・・

職員がサービス残業に同意している・・・

職員のレベルが低いので自主的に残業するのは当然だ・・・

患者が運ばれてきているのに時間外は当然だ・・・

職員に早く帰るよう指導しているがなかなか退社してくれない・・・



労働基準法は守らなければならない最低の基準・ルール

- ・ 経済情勢や業績等により割増賃金の一部あるいは全部の免除はない規定はない。
- ・ 労使で同意していても一部あるいは全部の免除はない。
- ・ 患者が運ばれ救命することは否定はしません。ただ、それが仮に恒常的であるならば体制について考える必要があります。(医療従事者もまた同じ人間であり、限度があるはずで、患者への良質な医療サービスを提供するためにも医療従事者もまた休養も必要なのはです。)
- ・ 労使関係が良好な時は問題として表面化しないが、ひとたび悪くなると、賃金不払残業(サービス残業)をさせられたと労働者から主張され、労使紛争に発展する。



(結論) 決められたルールはきちんと守ることが重要!

年次有給休暇（労働基準法第39条）

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。

○全労働日の8割以上の出勤率の計算方法

$$\frac{\text{出勤日(※)}}{\text{全労働日(暦日-所定休日)}} \geq 8割$$

※ 労働災害による休業期間、育児介護休業期間、産前産後休業期間、年次有給休暇取得期間は、出勤日として取扱います。

2 年次有給休暇の賃金は、次のいずれかにより支払わなければなりません。

- ① 平均賃金
- ② 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ③ 健康保険法に定める標準報酬日額に相当する賃金(労働者代表との協定がある場合)

3 年次有給休暇の付与日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	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						
			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	13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

○ 短時間労働者(パート、アルバイト)などの所定労働日数が少ない労働者に対しても、所定労働日数に応じた年次有給休暇を与える必要があります。

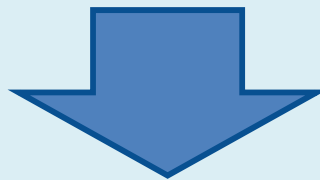
年次有給休暇は「会社の承認により与える」という性格のものではなく、労働者が年次有給休暇を取得したい日に、無条件で与えられるものです。ただし、年次有給休暇の取得を認めることにより、事業の正常な運営を妨げることとなる場合には、労働者に対して別の日に取得するように求めることができます(これを「時季変更権」といいます。)

平成22年4月1日より、年次有給休暇について、5日間の範囲内で時間を単位として与えることができるようになっています。時間単位の年次有給休暇を導入するには労働者代表との協定が必要です。

2. 長時間労働抑制の必要性和過重労働による健康障害について

長時間労働の抑制の必要性和過重労働による健康障害の問題

- 長時間にわたる過重な労働は**疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには、脳・心臓疾患の発症との関連性が強い**という医学的知見が得られています。
- **働くことにより労働者が健康を損なうようなことはあってはならないものです。これは医療機関で働く労働者にとっても決して例外ではありません。**当該医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復することができないような**長時間にわたる過重労働を排除していくとともに、労働者に疲労の蓄積を生じさせないようにするため、労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要です。**



過重労働による健康障害を防止することを目的として「過重労働による健康障害防止のための総合対策」(平成14年2月12日付基発第0212001号)が定められています。

過重労働による健康障害防止のための総合対策（平成14年2月12日付基発第0212001号通達）

（目的）

平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷によるものを除く。）の認定基準について」（新認定基準）より、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正し、疲労蓄積をもたらす長期間の過重業務も、業務による明らかな過重負荷として新たに考慮。

改正の発端となった医学的な見地を踏まえ、過重労働による脳・心臓疾患の発症の防止に関して、「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずるべき措置等」を定め、その周知徹底を図ることにより、過重労働による健康障害を防止することを目的とする。

（総合対策の主な内容）

- ①労働局・労働基準監督署等による過重労働による健康障害防止のための周知啓発活動
- ②過重労働による健康障害防止のための窓口指導等
 - (1)時間外・休日労働協定(36協定)における時間外労働の限度時間に係る指導
 - (2)労働者の健康管理に係る周知指導
- ③過重労働による健康障害防止のための監督指導等
- ④過重労働による業務上の疾病が発生した場合の再発防止対策等

など

過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置等

(趣旨)

平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等(負傷によるものを除く。)の認定基準について」(新認定基準)より、脳・心臓疾患の労災認定基準を改正し、疲労蓄積をもたらす長期間の過重業務も、業務による明らかな過重負荷として新たに考慮し、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられる労働時間の評価の目安が示された。

(労働時間の評価の目安)

- ・ 発症前1か月間ないし6か月間にわたって1か月当たり概ね45時間を超える時間外労働時間が認められない場合は、業務と発症との関連性が弱いと判断されるが概ね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まるものと判断されること。
- ・ 発症前1か月間に概ね100時間を超える時間外労働が認められる場合又は発症前2か月ないし6か月間にわたって1か月当たり概ね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと判断されること。

(事業者が講ずべき主な措置)

①時間外労働の削減

- ・限度基準への適合
- ・限度基準で定めた時間、特別条項があっても労働者の健康に悪影響を及ぼすことがないように時間外労働のさらなる短縮について配慮する。
- ・労働時間の適正な把握のために使用者が講ずるべき措置に関する基準(平成13年4月6日付け基発第339号通達)に基づき労働時間を適正に把握する。

②年次有給休暇の取得促進

- ・年休の取得しやすい職場づくり、具体的な年休取得促進を図る。

③労働者の健康管理に係る措置の徹底

- ・健康診断の実施等の徹底
- ・産業医等による助言指導等



可能な限り、時間外労働の縮減に努める。長時間が続いた時には、年休取得による休養・リフレッシュするように努める。健康診断等による労働者の定期的な健康チェックが必要です。

脳・心臓疾患による過労死の危険性

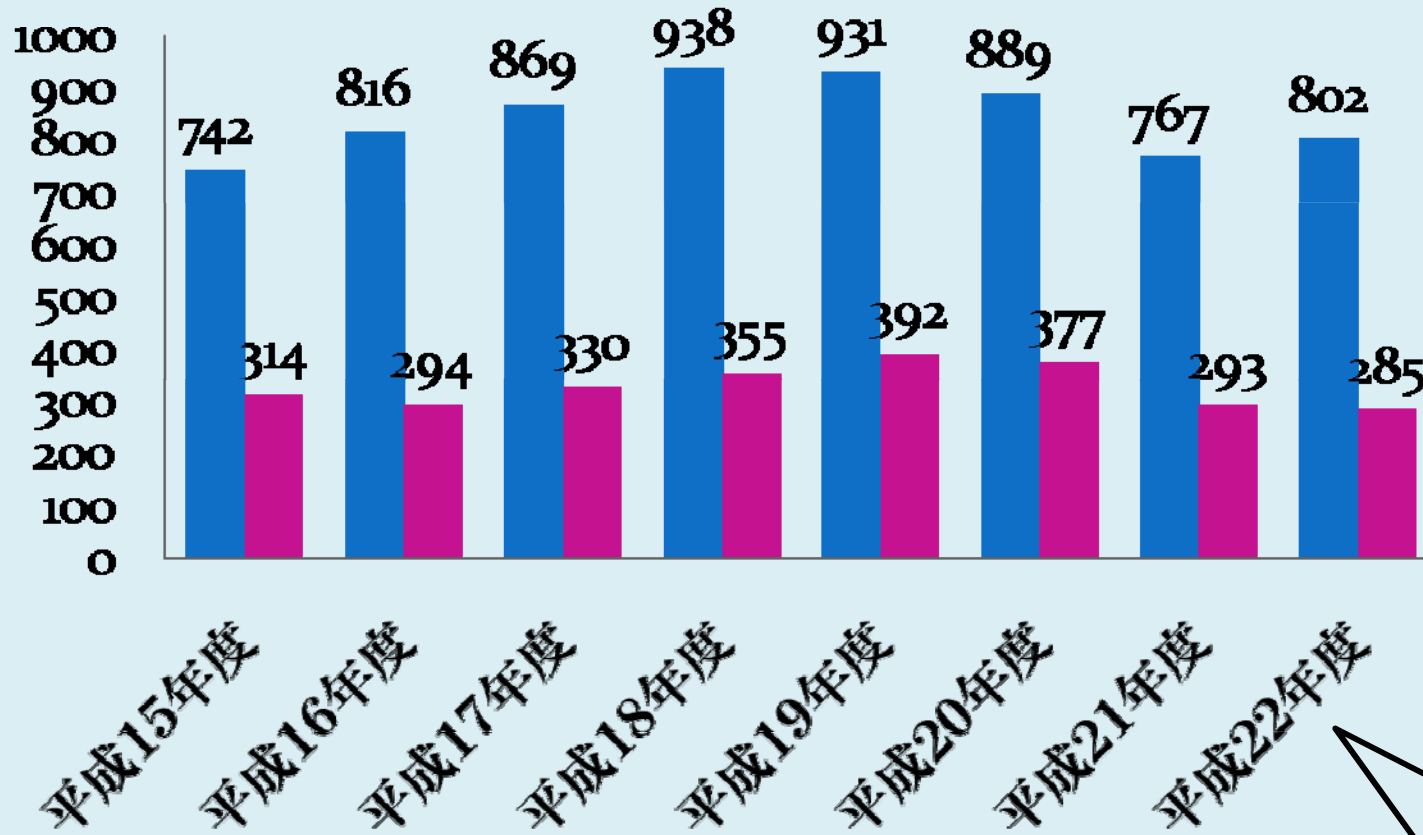
1か月平均の時間外労働時間別の脳・心臓疾患で「長期間の過重業務」により支給決定された事案 (平成22年度) 全国・全業種

	支給決定された事案(件)	うち死亡(件)
4 5 時間未満	0	0
4 5 時間以上～6 0 時間未満	1	1
6 0 時間以上～8 0 時間未満	16	6
8 0 時間以上～1 0 0 時間未満	92	36
1 0 0 時間以上～1 2 0 時間未満	84	36
1 2 0 時間以上～1 4 0 時間未満	31	12
1 4 0 時間以上～1 6 0 時間未満	13	4
160時間以上	20	10
その他(注)	26	8
(参考)支給決定件数	285	113

○時間外労働が**月あたり80時間を超えると**支給決定される件数が増えている。
○死亡した案件(過労死)も増えており、**危険度が上がるため、時間外労働の管理が求められる。**

注 その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数である。

脳・心臓疾患に係る労災請求・認定件数の推移(全国・全業種)



ここ5年は請求件数については800～900件前後で推移。認定件数も300～400件前後で推移。

請求件数の多い業種

- ①運輸・郵便業 108件
- ②建設業 55件
- ③サービス業 54件

認定件数の多い業種

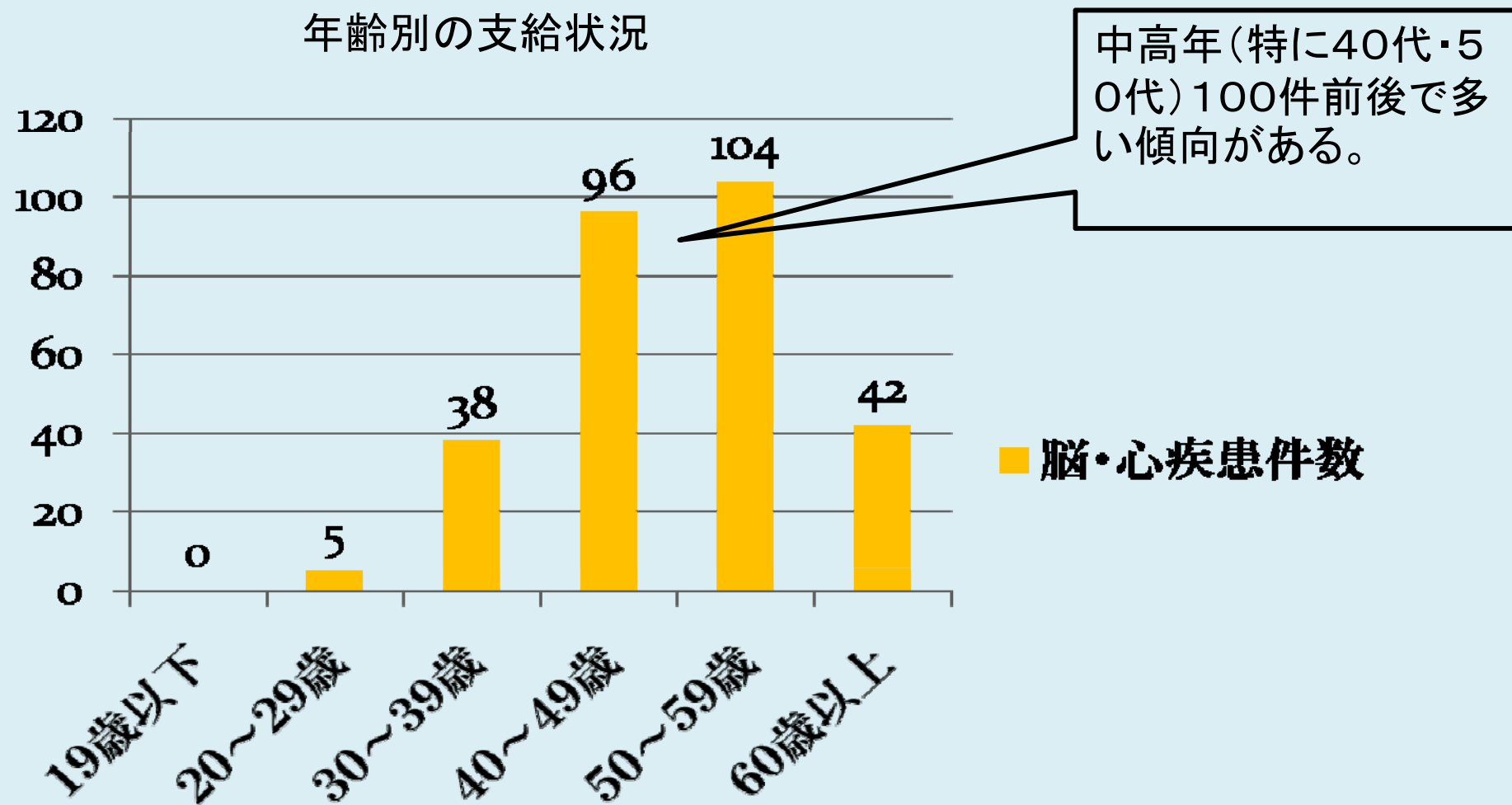
- ①運輸・郵便業
道路貨物運送業 57件
- ②運輸・郵便業
道路旅客運送業 17件
- ③建設業 14件

■ 請求件数 ■ 認定件数

平成22年度の医療・福祉業は
請求件数は**19件(11位)**
認定件数は **7件(10位)**

脳・心臓疾患の支給件数の年齢別の特徴 (平成22年度) 全国・全業種

年齢別の支給状況



平成22年度 脳・心臓疾患及び精神障害など労災補償状況まとめ(厚生労働省ホームページより)

脳・心疾患の事例

- ・保健福祉業
- ・20代女性
看護師
- ・くも膜下出血

頭痛などの病気による休暇を取得したこともあまりなく、定期・特殊両健康診断においても特段の異常は見られない。勤務状況も良好であったが、勤務を終えて帰宅した後、自宅でくも膜下出血を発症し1か月後に死亡した事例。

時間外労働時間数は発症1か月前は約54時間、発症前1週間は約11時間であり、1か月あたり100時間を超えていない。

恒常的な残業、夜勤等の条件が重なって疲労が蓄積。遺族補償一時金の支払いを命じられる。

(公務災害認定事案)

脳・心疾患の事例

- ・保健福祉業
- ・20代女性
- ・看護師
- ・致死性不整脈（推定）

X病院で働いていた看護師Aが宿直明けに意識不明となり死亡した。

看護師Aが働く手術室ではもともと26人態勢だったが、18人になり、態勢を強化するため新人が補充されたが人員不足の状態は続いた。

看護師Aはおよそ2か月の間に25時間拘束の宿直勤務を8回こなしたほか休日に働くこともあり、残業は月約100時間だった。看護師Aは特に持病はなく、死因は致死性不整脈と推定される。
(労災認定事案)

時事通信、時事ドットコム記事より

精神障害による過労自殺等の危険性

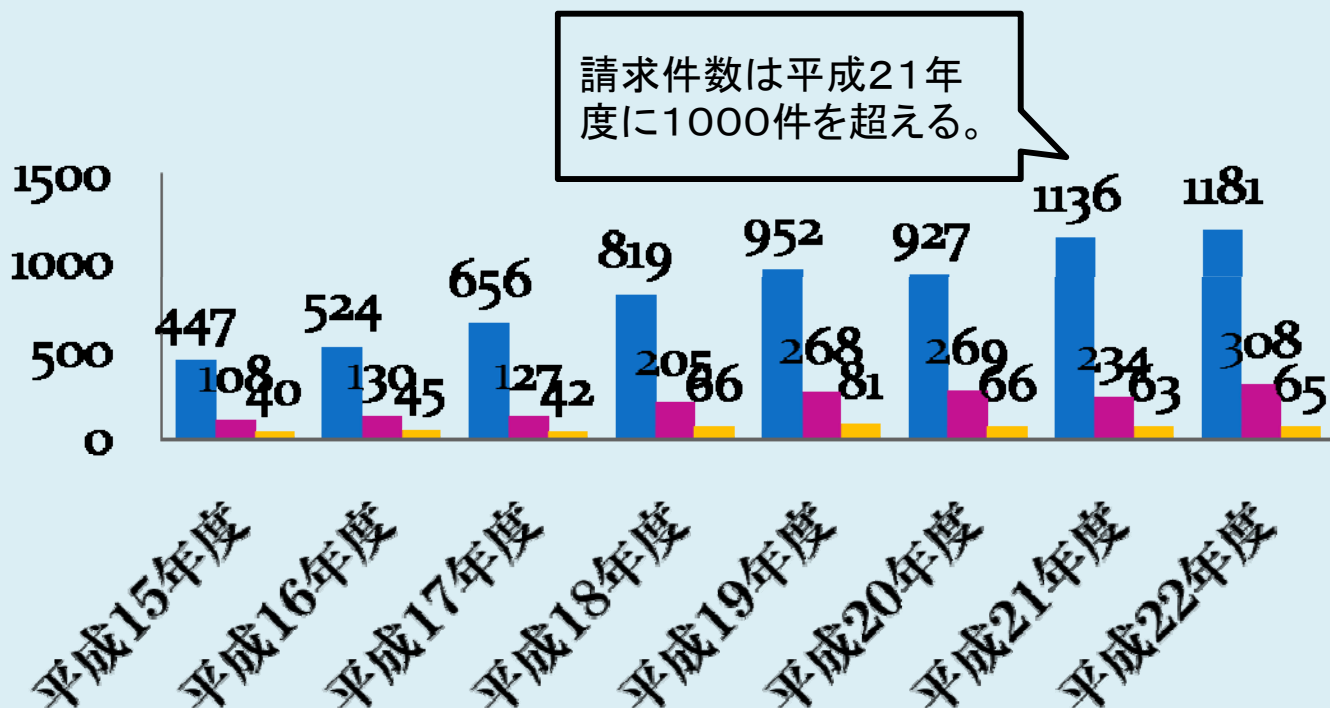
1か月平均の時間外労働時間別精神障害等で支給決定された事案 (22年度)全国・全業種

	支給決定された事案	うち自殺
20時間未満	56	5
20時間以上～40時間未満	13	1
40時間以上～60時間未満	18	6
60時間以上～80時間未満	11	6
80時間以上～100時間未満	27	8
100時間以上～120時間未満	43	14
120時間以上～140時間未満	25	9
140時間以上～160時間未満	12	2
160時間以上	20	6
その他(注)	83	8
(参考)支給決定件数	308	65

○時間外労働が月あたり80時間を超えると支給決定される件数が増えている。
○自殺した案件(過労自殺)も増えており、危険度が上がるため、時間外労働の管理が求められる。

注 その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、時間外労働時間数に関係なく業務上と判断した事案の件数である。

精神障害等に係る労災請求・認定件数の推移(全国・全業種)



請求件数は平成21年度に1000件を超える。

ここ5年は増加傾向。平成21年度には**1,000件**を超える。認定件数も**200~300件**前後で推移。

請求件数の多い業種(平成22年度)

- ①医療・福祉
社会保険・福祉・介護 85件
- ②医療・福祉
医療業 **84件**
- ③情報通信業 59件

認定件数の多い業種(平成22年度)

- ①医療・福祉
社会保険・福祉・介護 20件
- ②医療・福祉
医療業 **20件**
- ③情報通信業 16件

■ 請求件数
■ うち支給決定件数
■ うち自殺(未遂も含む)

(参考)

職種別の労災申請件数(平成22年度)

保健師、助産師、看護師 51件(5位)

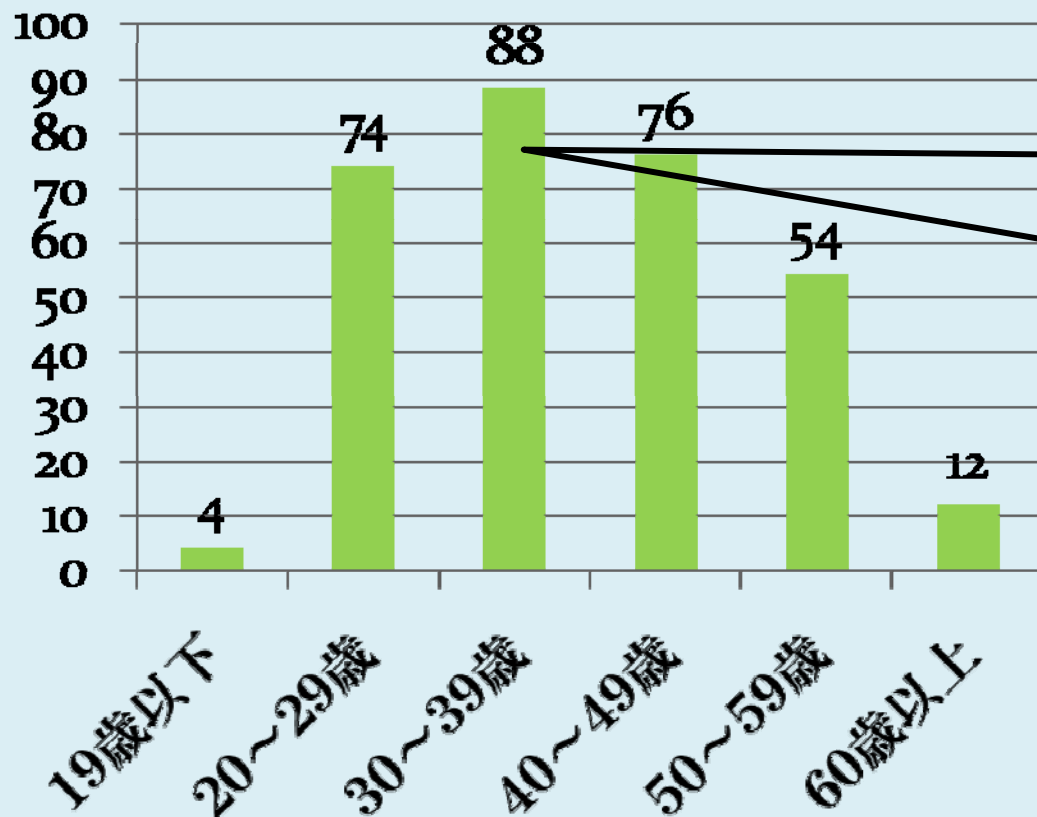
職種別の労災認定件数(平成22年度)

保健師、助産師、看護師 15件(5位)

平成22年度 脳・心臓疾患及び精神障害など労災補償状況まとめ(厚生労働省ホームページより)

精神障害の支給件数の年齢別の特徴(平成22年度)(全国・全業種)

年齢別の支給状況



- ・20代～50代まで幅広くある。(19歳以下、60歳以上を除き年齢による差はあまりない。)
- ・特に30代が多い。

■ 精神障害件数

精神疾患の事例

- ・保健福祉業
- ・30代女性
看護師
- ・うつ病

看護師Aは、即日入院が非常に多いなど大変忙しい科で働き、残業が非常に多い毎日を送っていた。また自己啓発のため勉強するなど非常に熱心であった。

職場に新人看護師が就職し、看護師Aは新人看護師の指導員を勤めるようになるとともに、指導以外にも看護発表に向けた準備などで更に忙しくなった。その頃から同僚の話が気になる、夜途中で目が覚める、疲れやすい(特に朝)などの症状が出始め、毎日相談に訪れることを心配した看護師長の紹介で精神科を受診することになった。

過労自殺の事例

- ・保健福祉業
- ・30代男性
- ・医師
- ・過労自殺

大学医学部卒業後、同大学の研修医として勤務を開始した勤務医Aは、複数の病院に勤務しながら外科医として経験を積む。X病院で勤務を開始し、その後Y病院へ転勤。転勤はAの意向に沿うものではなく、大きなストレスとなり、転勤直後に医療事故を起こしたため、自殺した。

Y病院では同僚や上司から十分な支援もなく、X病院勤務の時から1か月あたり数回の当直勤務をこなし、休日出勤もした。Y病院においても夜遅くまで勤務し、休日出勤や月3～4回の当直、恒常的に1か月あたり80時間を超える時間外労働をしていた。(労災認定事案)

医療機関にとっての大きなリスク・デメリット

長時間労働を抑制しないと事業場にとって次のような**リスク・デメリット**が考えられます。

- ① 長時間労働により、労働者が肉体的・精神的に疲れた状況が続く職場環境であれば、離職率の上昇、業務の効率性や職員のモチベーションの低下、医療ミスを招くおそれがある。
- ② 働きにくい環境であれば、募集をかけても人が集まらず、優秀な人材の確保が難しくなる。(口コミやネットワークで悪い噂が広がっていく。)
- ③ 割増賃金等による人件費が増加し、経営の負担につながる。
- ④ 不幸にして職員が過労死や過労自殺した場合
 - ・遺族から民事訴訟を提起される恐れがある。(遺族は長時間労働であった事実を見ている。)
 - ・民事裁判により、弁護士費用等コストの負担や敗訴した場合、数千万円から数億円単位の賠償金を支払わされるケースも少なくない。

- ・法違反を伴ったもので、重大・悪質なもののや遺族等の告発により、労働基準監督署が労働基準関係法令違反で送検する場合がある。
- ・民事賠償や労働基準監督署の送検に関する新聞報道等により医療機関に対する信頼が損なわれるばかりでなく、優秀な人材を確保しにくくなる。
- ・亡くなった職員の「人材」(医師、看護師の免許取得はお金と時間がかかる。事務職員であっても長い間の業務経験者を失うと大きい。)の大きな損失がある。

⑤ 医療ミスを犯せば、患者や患者が亡くなった場合の遺族から民事的な損害賠償請求がなされる場合がある。また、新聞報道等により医療機関に対する信頼が損なわれるばかりでなく、優秀な人材を確保しにくくなる。



働く医療従事者にとっても
患者に対して良質な医療サービスを維持・確保するためにも
正に長時間労働の抑制対策は医療機関にとっても
例外ではなく非常に重要な問題

医療機関で働く人の過重労働に関する最近の裁判

①X病院事件（平成20年1月〇地裁判決）


X病院で働く20代の看護師Aがくも膜下出血症により死亡。発症前6か月間の時間外労働の平均は約52時間／月。日勤(8:30～17:00)後すぐに深夜勤(0:30～9:00)に入るなど、勤務と勤務の間隔が5時間程度のシフトが月平均5回もあったもの。X病院に対して約630万円の支払いを命じた。

②Y病院事件（平成20年3月P高裁判決）

Y病院で働く40代の麻酔科医Bが急性心機能不全により死亡。死亡前1か月間の時間外労働は約107時間、同3か月間の時間外労働の平均は約103時間／月、同6か月間の時間外労働の平均は約116時間／月。手術時の麻酔施行、ICU管理は精神的緊張が伴う業務であり、宿日直・重症当直の負担も相当過度であったもの。Y病院に対して約1億1000万円の支払いを命じた。

③Z病院事件（平成21年10月Q地裁判決）

Z病院で働く30代の研修医Cがアルバイトで働いていたW病院へ自家用車で通勤途中に交通事故にあい死亡。遺族は交通事故の原因がZ病院での勤務が過重労働であることを理由に提訴。Z病院に対して約2000万円の支払いを命じた。



使用者の安全配慮義務違反に対する訴え

安全配慮義務違反とは？

使用者は、労働者が労務提供のため設置する場所、設備もしくは器具等を使用し又は使用者の指示の下に労務を提供する過程において、労働者の生命及び身体等を危険から保護するよう配慮すべき義務を負っており、それを怠った場合に、安全配慮義務違反として民事的に損害賠償請求をされる可能性があります。

安全配慮義務は

- ①物的環境を整備する義務
- ②人的配備を適切に行う義務
- ③安全教育・適切な業務指示を行う義務
- ④安全衛生法令を実行する義務

等があります。

労働契約法においても以下の規定があります。

労働契約法第5条（労働者の安全への配慮）

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。

労働契約法第2条（労働契約の原則）

第3項 労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

長時間労働抑制への提案

まず必要なこと

- ①長時間労働抑制の必要性・重要性(過重労働による健康障害の問題とデメリット)を理解し、意識しましょう。
- ②使用者(トップ)や管理者の長時間労働抑制に関する取り組みについてリーダーシップと覚悟が必要です。
- ③使用者(トップ)だけでなく、関係当事者である管理者、一般職員(労働者)の全員の協力が必要であるとともに、「働き方」に関する意識の改革が必要です。
- ④意識の改革や取り組みについては持続的に行うものであり、当然に時間を要するものであることを理解しましょう。(意識の改革や取り組みをためらい行わない事業場には改善や発展はありません。)



具体的な目標を掲げて持続的に取り組んでいくことが重要
仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の取り組み

3. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の必要性

○事業場にとって

長時間労働の抑制、過重労働による健康障害(脳・心臓疾患、精神障害等)の防止
(医療機関にとって)

上記に加え、医療従事者の過労による医療ミスを防止し、患者に対する良質な医療サービスを提供するために必要

○国にとって

少子化・高齢化対策

- ・子供を育てる環境作り
- ・国力維持のための人口減少の防止

→防止できなければ労働人口の減少、国内の購買力の低下

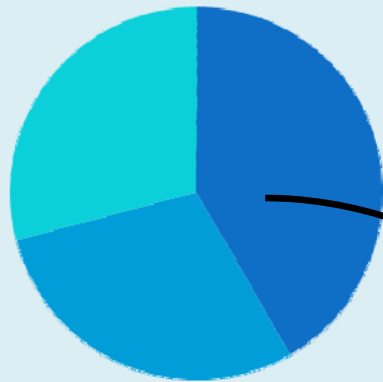
自殺の予防(自殺者3万人以上がここ10数年連続している。自殺者のうち約1/3ぐらいが働くことに関しての悩みが原因の一つと推定されている。)

○個人(家族)にとって

人間らしくいきがいをもって働く(ILO「ディーセント・ワーク」)、精神的に豊かな生活を送るため

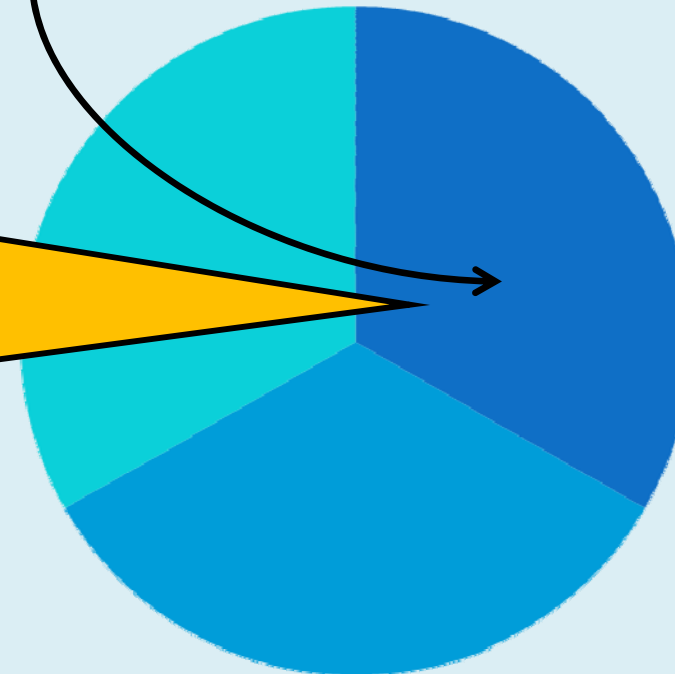
- ・子育て、介護
- ・趣味
- ・地域貢献(ボランティア)

仕事がある日の1日のサイクル(現状)



- 働く時間
- 生活する時間
- 寝る時間

仕事がある1日のサイクル(理想)



- 働く時間
- 生活時間
- 寝る時間

労働時間 > 生活時間 (※)
(※生活する時間 + 寝る時間)



労働時間 < 生活時間
少しでも短くする努力が必要！！

内閣府が平成20年度に実施した労使を対象にした仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)の意識調査において

全国20歳以上60歳未満の男女2,500人に対して実施

・ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の言葉について

- ①言葉も内容も知っている 13.4%
- ②言葉は聞いたことがあるが内容までは知らない 34.8%

・「仕事」の時間を短くしたいが40%、「個人の生活」「休養」の時間を長くしたいはそれぞれ60%回答している。

・しかし現実には「仕事」優先と回答しているのが40%



仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の言葉についてもっと浸透させる
必要があり、実現に向けた持続的な取り組みが必要。

「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)と顧客ニーズに関する意識
調査について」(平成21年5月27日発表) 内閣府ホームページより

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現は、まずできるところから目標を持って意識しながら少しずつ実践していくことが始まりです。

労働時間の部分(例)

①ノー残業デーを設定してみる

一律〇曜日でなくても、1週間に1日は必ず定時に退社・・・でもよい。

②年次有給休暇を月に1日は取るようにする

2か月に1日でもよい

③企業のトップが職員に対して声かけをする

月に1回、週に1回でもよい

など



- ・最初から諦めてしまっても**その後の改善や発展は見られない。**
- ・働き方についての意識を変革でもあり、意識を変える、組織に考え方を浸透させるには**時間を要する。**
- ・最初から実現不可能な目標を立てずに、**まずは実現可能な具体的な目標を立て実践し、検証すること。持続的に実践し、達成できたら次の難しい目標にステップ・アップへ。**
- ・**前向かつ持続的な取組みこそが、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現につながる。**

具体的な目標とは？

まずは職場において労働時間に関する問題を考えてみませんか。（問題点を考えて取り組むことからすべてが始まる。）



労働時間の部分(例)

①ノー残業デーを設定してみる

一律〇曜日でなくても、1週間に1日は必ず定時に退社・・・でもよい。複数の診療科を持つ場合であればそれぞれの実態に合わせて個別に目標を立ててもよい。

②年次有給休暇を月に1日は取るようにする

1か月に1回が難しいのであれば、2か月に1日でもよい。取得率を少しでも上げていくことが重要。

③企業のトップが労働時間の短縮や年休の取得を意識し、実践していく。

職員に対して早く帰るように声かけをする。声かけは月に1回、週に1回でもよい。まずは実践することから始まる・・・。

④労使間でのコミュニケーションを十分に図り、時間短縮に効果のある業務の改善に取り組む。



具体的な目標を立てて、少しでも労働環境を前向きに自主的な改善をして見ませんか？
目標設定や労働時間に関する相談・助言等は、労働時間設定改善コンサルタントが無料で行います。

労働時間設定改善コンサルタントについて

- ・ 労働局が社会保険労務士の資格を有する者をコンサルタントとして委嘱し、事業場(全業種対象)から労働時間をはじめとする労働相談に関し、無料で助言・指導を行います。
- ・ 事業場の労働時間に関する自主的な改善に対して助言・指導を行うものであり、労働基準監督署が行う臨検監督ではありません。
- ・ 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、事前の日程調整をさせていただきます。
- ・ 相談内容については秘密を厳守いたします。
- ・ 労働時間設定改善コンサルティングに関するご相談は、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。

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

鹿児島労働局ホームページURL <http://kagoshima-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>