

医療機関における労務管理 Q & A

Q1: 当院は、就業規則の中で資格手当を設けています。今度採用する職員は、その資格を持っているのですが、取得してその業務に長い間就いていないため、自信がないということがあります。

こういう場合に当面の間、資格手当を支払わない内容で労働契約をしてもかまわないでしょうか？

A1: 労働契約法では就業規則に定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については無効とし、無効となった部分は、就業規則で定める基準によるとされていますので、本件の場合には、就業規則で定める基準により資格手当を支払う必要があると思われます。

Q2: 当院では就業規則が職場に備え付けられていません。就業規則は職員に見せなくてもよいのでしょうか？

A2: 就業規則は、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けることなどにより周知しなければならぬと定められています。

例えば、総務などのカギのかかる机や棚にしまっているケースなどがありますが、労働者が管理職の方に就業規則を見たいというのは、「管理職に労働条件に不満があるのかと思われるのではないか」という不安が付きまといまいます。こういう意味でも「見やすい場所に備え付けている」というには無理があると思われます。

休憩室や各部署、ナースステーションなど毎に机や壁に吊り下げて、何時でも見られる状態にしましょう。

また、「入社時に就業規則を配布することにより周知しています。」という病院などもあるかと思えます。

しかし、就業規則は、変更されることがあり、その都度、変更点の周知が必要となります。

病院によっては、就業規則を変更した際に労働者代表の意見を聞いて労働基準監督署へ届け出ているのでそれによって周知されていると判断している場合もあるかもしれませんが、職員の知らないところで代表者が選ばれていたり、就業規則の変更について十分な説明がなされないまま届出がなされていたり等のないようご注意ください。職員に周知していない就業規則は効力が発生しないこととなります。

Q3: 休日を振り替えた場合割増賃金の支払いは不要か？

A3: 休日の振り替えとは、例えば日曜日が休みの時に、この日曜日が来る前に別の休む日を指定して与えるものを言います。

この振り替え休日の場合日曜日が出勤日となり、指定した日が休日になるため休日労働の割増賃金の問題は生じないこととなります。

この休日の振り替えと別に代休という制度もあります。

代休というのは、日曜日に勤務してもらった後の日になって働いてもらった日曜日の代わりに休暇を指定する制度をいいます。

ですから代休になると、休日労働した事実が変わることはないので休日労働の割増賃金の支払いが必要となります。

では、暦週は、日曜日から始まり土曜日までになりますが、下のような勤務体制の時に赤字の土曜日を労働日にして8時間働かせ、その翌週の月曜日を休日とするように振り替えた場合どうなるのでしょうか？

木	金	土	日	月	火	水	木	金	土	日	月	火
8	8	休	休	8	8	8	8	8	休	休	8	8

日	月	火	水	木	金	土
休	8	8	8	8	8	8

合計 48 時間労働

この場合は、振り替えによって土曜日は休日労働には当たりませんが、土曜日8時間働くことでこの暦週の労働時間の合計が48時間となることとなります。

Q5の質問で説明していますが、1週間の法定労働時間は40時間制であり、土曜日に働くことで法定労働時間の40時間を超えることとなりますので、時間外労働にカウントしていかなければならないこととなります。

ですから、休日を振り替えるときは、休日労働にならない場合でも残業になることがありますので同一週内に振り替えることに注意してください。

Q4: 急患等に備えて、お昼の休憩時間の外出を許可制にしたいと思いますが、問題ありませんか？

A4: そもそも急患に備えて事業場に待機させるということは、休憩時間ではなく、手待ち時間にあたり労働時間となります。

しかし、急患に備える理由ではなく、許可制を設けたい場合はどうなるのでしょうか？

これについて労働基準法では休憩を自由に利用させなければならないとしつつも、休憩時間というのは、勤務の間で、その後の労働に備えて休養している時間で使用者の拘束下に置かれており一定の制約をうけると解釈されています。

例えば、その後の勤務ができなくなるような行為や、病院設備の勝手な使用、他の労働者に迷惑をかける行為などがそれにあたります。

このことについて、行政通達で「休憩時間の利用について事業場の規律保持上必要な制限を加えることは、休憩の目的を害わない限り差し支えない。」とし、休憩時間中の外出の許可制についても「事業場内において自由に休憩し得る場合には必ずしも違法にならない。」としています。

Q5: 患者の急変などの対応で休憩時間を取得できなかった場合残業手当をもらえるものなのか。

A5: 労働基準法は、労働時間が一日6時間を超える場合は、少なくともその間に45分以上、1日8時間を超える場合は、少なくともその間に1時間以上の休憩を与えなければならないと定めています。ですから、確実に繰り下げて与えないと労働基準法違反になることとなります。

しかし結果的に与えることができなかった休憩時間分の労働に対してどう処理をすればよいかについて、患者の対応する時間は労働時間にあたりますので、通常の賃金の支払いが必要となります。

また、休憩時間に食い込んだ時間についてタイムカードなどへの打刻は難しいと思われるので時間外労働申請書など何らかの形で事業者は、把握していかなければなりません。

なお、割増賃金の支払いが必要かどうかは、その働いた時間が法定労働時間を超えているかどうかによって判断されることとなります。

法定労働時間は原則一日8時間一週40時間となっています。(変形労働時間制などの例外があります。)

例えば、その日が、もともと7時間勤務だったとします。休憩時間の1時間働くことによって合計8時間労働となり、一日の法定労働時間の範囲内の労働となりますので、割増賃金の支払いは必要ないという考え方となります。

Q6:退職する際に年次有給休暇はすべて消化させなければならないのでしょうか？

A6:年次有給休暇は、労働者が請求した場合に与えなければならない(時季指定権)とされており、退職前に請求がないのに事業場から必ず消化させるようにしていかなければならないものではありません。

また、労働者が年次有給休暇を取得したいと請求した場合でも、その時期に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には他の時季に与えることができる(時季変更権)とされています。

しかし、ご質問のように労働者が退職前に残っている年次有給休暇を出勤日の全てにおいて使用したいと請求があった場合は、仮に代替えの要員が確保できないとって時季変更権が行使できるかといえはできないこととなります。

これは、時季変更権を行使する時季が退職後になってしまいそもそも出勤の義務のない日に変更することができないからです。

ですから、病院の中には日頃から勤務割りの中に年次有給休暇を組み込み(計画付与:発生する有給休暇の内5日間は自由利用できるように残して計画的に付与していく制度)退職時に困ることがないようにしているところなどもあります。

なお、参考までに先程もふれましたが、年次有給休暇は、そもそも労働義務の発生する日に取得するものです。従って退職前の労働日で残っている年次有給休暇を消化しきれないからと言って公休日も有給休暇で処理して欲しいと労働者から請求があったとしても与える必要はありません。

Q7:年次有給休暇を取得した者に対して、皆勤手当のカットや賞与等の算定時に欠勤扱いとすることは問題があるのでしょうか？

A7:労働基準法(附則)において、年次有給休暇を取得した労働者に対して賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならないと定められており、質問のいずれの場合もこのような取扱いはできないこととなります。

Q8:賞与について賃金規定での賞与で「上期は、前年12月1日から当年6月末までの期間を査定し7月10日に支払う。ただし、支給対象は、上期については支払日に在職している者とする」とあります。

査定期間中に在職していれば支払う義務があるように思われますが、法的にはいかがでしょうか？

A8:そもそも賞与は、定期または臨時に支払われるものであって支給額があらかじめ確定していないものをいい、支給するかどうか、支給する場合でも支給基準や支払い方法は労使間で自由に決定するものと概ね考えられています。

また、「賞与は支給日に在籍する者に支給する」という規定に基づくものであれば、支給日に在籍していない者に対して、賞与を支給しなくても差し支えないものとした最高裁の判例もあるように、違反ではないと考えられます。

Q9: 公休日に委員会があるので、そのために1時間だけ出勤しました。この1時間の勤務は休日労働の割増賃金の対象になるのでしょうか？

また、休日に行われる外部教育機関の主催する研修に参加した場合は、勤務扱いにすべきでしょうか？

A9: 質問の委員会は、業務であると思われませんが、業務であれば基本的に労働時間となります。この公休日の労働が休日労働になるかどうかは、公休日が法定休日かどうかで変わってきます。

法定休日は、一週一日または四週四日の範囲内で与えなければならないと定められています。

従って、この公休日が病院で指定した法定休日であれば、法定休日労働の割増賃金が必要となります。

では、病院が就業規則で、法定休日の特定をしていない場合どうなるのかについては、この委員会があった公休日の含まれる週の中に他に公休日があるかどうかで変わってきます。

他に公休日があれば、この週の法定休日である一週一日が確保されるわけですので法定休日労働にはならないことになり、逆に他に公休日がなければ、一週一日の休日が確保できていないため法定休日労働にあたることとなります。

なお、病院によって、事務の煩雑をさけるため、公休日の労働に対して割増賃金を支払うと規定している場合は、なんら問題は発生しません。

次に外部教育機関が主催する研修についても、これが業務命令であれば労働時間であり勤務扱いとする必要が生じます。

病院では、よく新薬などの勉強会や業務能力向上のための研修などが色々あるように聞きます。

このような研修が、自由参加かどうかよくわからない場合がありますが、事業場が出席を業務評価につながらない自由参加の研修であることを明示していない場合は、全て労働時間と扱うべきと思われます。

Q10: 当院には、調整手当、資格手当、住宅手当を設けています。

割増賃金の基礎に算入しなければいけませんか。

A10: 割増賃金の基礎に算入しなくてよいのは、①家族手当②通勤手当③別居手当④子女教育手当⑤住宅手当⑥臨時に支払われた賃金(予防接種など突発的な業務で支払うような手当)⑦一か月を超えるごとに支払われる賃金(賞与など)の7つだけというふうに定めています。

従って、質問の住宅手当を除く全ての手当を割増賃金の基礎として算入しなければならないこととなります。

なお、「住宅手当」という名称であっても、住宅の取得の有無にかかわらず支払っていたり、通勤手当も通勤の距離に関係なく支払うような場合は、実質的に除外してよい賃金にはあたらないと判断される場合もあります。