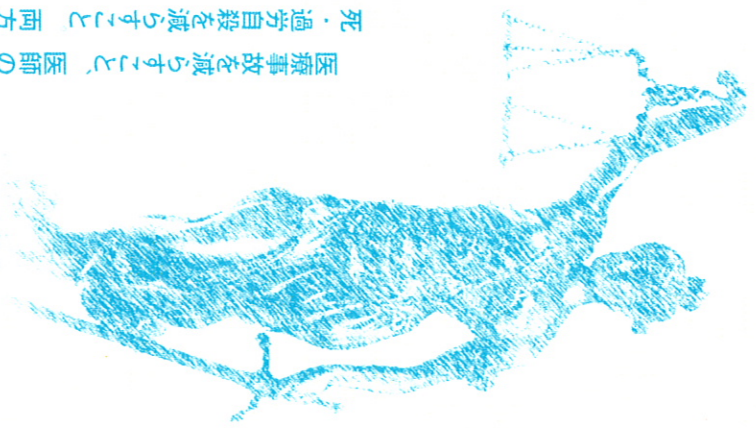


読者投稿

やさしい 労働基準法

北海道大学医学研究科予防医学講座公衆衛生学分野客員研究員

江原 朗



医療事故を減らすこと、医師の過労・過労自殺を減らすこと、両方を満たす医療制度を築くには、医師自身が労働法規についての基礎知識を持つことが必要ですから、このたび私が執筆してみたいと思いました

基本的には、休憩時間を除いた1週あたりの労働時間は40時間です。では、週40時間を超えた労働はできないのでしょうか。実際には、病院常勤医師の総勤務時間は、平均70時間を超えると報告されています(第12厚生労働省医師の憲給に関する検討会生労働省医師の憲給に関する検討会平成18年3月27日)。しかし、36(サプロク)協定(労働基準法第36条第1項の協定)を締結すれば、週40時間を超えた労働は法的に可能になります。

◆労働時間

しかし、仕事に従事するための待機時間(手待時間)は休憩ではありません。たとえば、飲食店の店員の客待ちの時間は手待時間、つまり、労働時間とされています^①。仮眠時間についても、ビル管理の警備員の泊まり込み勤務において、仮眠が労働時間(手待時間)として認められた判例があります^②。

なお、旧労働省通達では、「休憩時間とは単に作業に従事しない手待時間を含まず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の意であって、その他の拘束時間は労働時間として扱ったこと」(発基17号、昭和22年9月13日)とされています。

◆時間外および休日の労働

前述したように、労使で週40時間を超える時間外労働をすることについては可能ですが、時間外労働をきせられた場合には、時間外、休日および深夜の割増賃金を支払う必要があります。しかし、旧労働省通達に「延長時間が限度時間を超えている時間外労働協定も直ちに無効とはならない。」(発基169号、平成11年3月31日)とあり、合法的に限度時間を超えた36協定の締結が不可能ではありません。

◆時間外、休日および深夜の割増賃金

平日の時間外では2割5分増以上、午後10時から午前5時まででは5割増以上、休日は3割5分増以上、休日の午

夜(第154号、平成10年12月28日)に労働時間については、労働省告示の割増賃金を支払う必要があります。また、労働時間については、労働省告示(第154号、平成10年12月28日)により限度時間が設定されています。1年単位の変形労働制以外の場合には、1週間15時間、2週間27時間、4週間43時間、1ヵ月45時間、2ヵ月81時間、3ヵ月120時間、1年間360時間(320時間)が限度時間です(表1)。

◆休憩

休憩時間は労働時間とは算定されません。労働時間は拘束時間から休憩時間を引いた時間を指します。

【表1】時間外労働協定における延長時間の限度時間
(括弧内は1年単位の変形労働制の場合)

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ヵ月	45時間 (42時間)
2ヵ月	81時間 (75時間)
3ヵ月	120時間 (110時間)
1年間	360時間 (320時間)

【表2】時間外における賃金の割増率
(法定労働時間を超えた場合)

平日	午後10時から午前5時	
	午後10時まで	午前5時から午後10時
平日	2割5分以上	5割以上
休日	3割5分以上	6割以上

やさしい労働基準法

後10時から午前5時まで6割増以上の賃金を支払う必要があります(表2)。

◆労働時間等に関する規定の適用除外

医師の場合、医長その他管理職に類する職階名がつくことがあります。しかし、管理職扱いをされても、管理監督者とは限りません。

また、管理職であっても、医師の場合、原則的に出勤時間は決められています。また、経営者と一体的な立場で労働条件の決定や労務管理を行っている医師はくわすかにすぎません。したがって、管理監督者とされる可能性は低いと考えられます。

さらに、救急病院の当直は宿日直業務ではなく通常勤務であると考えられます。労働基準法でいう「監視又は断続的労働に従事する者」とは宿日直に従事する労働者を指しています。一定

の要件を満たした宿日直勤務についてのみ、労働時間・休憩・休日に関する労働基準法の規定が適用されず、1日8時間、1週40時間、週休制、休憩付与、時間外・休日労働に対する割増賃金の支払いといった規制の対象外となっているのです。

しかし、時間外の当直勤務は、宿日直の定義を満たしているのでしょうか。いくつかのところで、いわゆる「寝当直」以外、宿日直とは認められていません。休日・夜間に救急外来を行っている場合は、宿日直の定義を満たさず、通常勤務を休日・夜間に行っているにすぎません。ですから、時間外の救急診療においては、労働時間、割増賃金、休憩などの法による規制を受けることになりません。

労働時間や時間外賃金の割増などで問題が生じた場合には、労働基準監督

署に相談することになります。労働基準監督官は使用者や労働者に尋問し、違法である場合には使用者を逮捕することもあります。

また、労働時間、休憩、休日および年次有給休暇等の項目で違法行為があれば、使用者は刑事罰を受ける可能性があります。事実、東京労働局青梅労働基準監督署は、時間外手当を払わないうでサビズ残業をさせていたとして、東京都羽村市の特別養護老人ホームを運営する社会福祉法人の理事長を、労働基準法違反(割増賃金の不払い)の疑いで逮捕しています(読売新聞、平成15年2月4日)。

◆時効

割増賃金の支払いがなくても、2年間請求しないと時効が成立して、賃金を受け取れなくなります。

◆変則的な労働形態

過半数組合等との労使協定書または就業規則等により、平均して1週間の労働時間が40時間を超えない範囲内で、特定の日または週に法定労働時間を超えて労働させることができる制度があります。

臨床系の医師の場合、裁量労働制が適用となるのは、大学の教授、助教授、講師(助手については除外)に限定されます。さらに、研究の業務のほかに講義等の授業の業務が、1週間の法定労働時間または法定労働時間のうち、短いものの5割に満たない場合に限られます。

※1 すし処「杉」事件、大阪地裁、昭和56年3月24日

※2 大星ビル管理事件、最高裁判所第一小法廷、平成14年2月28日