

## 基礎から確認ワークルール(4) - 労働時間の基礎知識 -

本号は「基礎から確認ワークルール」第4回目です。  
 第4回目では、「労働時間」に関する基礎知識を確認するほか、それに関連する法改正の状況をご紹介します。

### 労働時間の基礎知識

- Q 1. 当院では、外来診療受付が始まる前30分程度、看護師たちが診療器具の準備などを行っています。しかし、当診療所では、この時間を労働時間とは認めておらず、労働時間は外来診療受付が始まってからと決めており、その旨十分説明して、契約書にも記載しており、看護師たちもそれを理解しています。このような取り扱いに問題はあるでしょうか。
- A. まず、労働時間とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」をいいます。これに該当するか否かは、労働者の行為が指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより客観的に決まるものであって、労使間の契約や就業規則によって決定されるべきものではありません。
- 設問における診療準備は、明示または黙示の指示に基づく業務にほかならないと考えられますので、これらの時間を客観的に見れば「使用者の指揮命令下に置かれている時間」と評価できることとなります。
- したがって、たとえ労働時間としない旨の約束や理解があったとしても、この診療準備時間を労働時間と認めないとする取り扱いには問題があり、改める必要があります。
- Q 2. 以下の(1)~(3)の時間は、本来的な業務時間ではないと考えていますが、それでも労働時間に当たるとはでしょうか。
- (1) 医師、看護師、事務職員とも業務中着用する制服を定めており、それぞれ病院内の更衣室で着替えてもらってから業務を始めています。
- (2) 医師に対しては、夜の時間帯の宿直と休日日中時間帯の日直を命じています（これらを合わせて「宿日直」といいます）。宿日直の時間中でも外来救急患者は多く、当番の医師が現実に休める時間はほとんどありません。
- ほかに、宿日直の医師がいてもなお人手が不足する場合に対応するための、いわゆる「宅直」（自宅待機）をしている医師がいますが、この「宅直」は病院から命じているものではなく、医師らが話し合って自然発生的に始まったものです。ですから、病院にはこの「宅直」制度に関する規程は何もありません。
- (3) 休日に行われる研修について、職員に対して案内はしていますが、業務上不可欠といえるような内容ではありませんし、参加するかしないかも職員に任せており、全くの任意参加にしています。
- 他方、同じく休日に年に1度、地域の人を招く行事を主催しており、職員に対しては都合がつく限り必ず出席してもらうよう院長名義で文書を出しており、実際に全職員が参加しています。
- A. まず、設問(1)の更衣（着替え）時間についてです。
- 着替えという行為それ自体は、「労務」に該当するものではなく、本来、労務提供に向けて労働者側が行うべき行為といえます。しかし、着替えが業務に必要不可欠で、かつ、事業所内で行うことが義務づけられているような場合には、「指揮命令下」の行為として着替えの時間が労働時間になるとされています。
- 設問のケースでは、制服に着替えることとそれを更衣室で行うことが義務付けられているようですので、労働時間となる可能性が高いといえます。
- 次に、設問(2)医師らの「宿日直」および「宅直」の時間については、これらが労働時間に該当するか否かを判断した裁判例がありますのでご紹介します。
- この裁判例では、まず、病院内での「宿日直」について、業務命令に基づいて行われていること、業務を行っていない時間でも労働から離れることが保証されていないことなどを理由に労働時間として認めました。他方、「宅直」については、病院の規程もなく自主的な取り組みであることなどを理由に労働時間とは認められないと判断しています。

設問の事例も、この裁判例と同様の要素が認められますので、「宿日直」は労働時間に当たり、「宅直」は労働時間に当たらないと判断される可能性が高いといえます。

最後に、設問(3)ですが、研修や行事については、業務関連性や、参加が(事実上)強制的なものか自由参加かという観点などから、労働時間に該当するか否かが判断されます。

設問では、研修参加は全くの自由参加で事実上の強制も認められないようですので労働時間には該当しないものと考えられます。他方、行事については院長名での文書により参加を促し実際に全員が参加しているということですので、事実上の強制があるように思われ、その場合には労働時間に該当することになります。

**Q 3 - 1. 当院では、医師はもちろん看護師、事務職員に対しても、労働時間の管理を全くしておらず、それぞれの労働時間がどれほどか把握しておりませんが、全て申告のとおりに残業代を支払っていることもあって、今まで問題は起きていません。このようなやり方を続けてもよいでしょうか。**

A. まず、申告のとおりに残業代を支払っているということですが、労働時間を把握できていない以上、申告が正しい労働時間と合致しているかが不明であり、いわゆるサービス残業として申告していない残業時間がある場合には、その時間分について残業代の未払いが生じている可能性があります。

また、そもそも労働時間把握は賃金(残業代)支払いだけの問題ではありません。

もっとも重要なことは、労働者の健康への影響であり、長時間労働は労働者の心身に大きな悪影響を与え、最悪の場合過労死にも至ってしまいます。この点、月80時間を超える時間外労働はいわゆる過労死ライン(脳・心臓疾患における労災認定基準として2～6ヵ月平均で月80時間を超える時間外労働があれば発症と業務との関連性が強いとされます)とされており、このような長時間労働を避け、従業員の健康を守るために、労働時間把握・管理は必須といえます。

この他、労働時間把握・管理を行わないことは事業主自身にとっても大きなリスクとなります。例えば、長時間労働により従業員の健康被害が生じた場合に損害賠償請求を受ける可能性があること、労使協定で定めた限度を超える時間外労働が認められた場合に労働基準法違反となり場合によっては刑事罰を受けることなどが考えられます。

このように、労働時間把握・管理は、何よりも従業員の健康のため、そして、事業主自身のためにも必須といえますので、設問のような、自己申告のみで労働時間把握を行わないという方法は改めなければなりません。

**Q 3 - 2. 労働時間を把握しなければならないということはよくわかりましたが、具体的にどのようにして労働時間を把握するべきなのでしょう。**

A. 労働時間の把握に関しては、平成29年1月20日に、厚生労働省が「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ガイドライン」を公表しています。

このガイドラインでは、労働時間適正把握の原則的な方法として、使用者自ら現認する方法と、タイムカード・ICカード等の客観的な記録を基礎として確認する方法を定めています。他方、自己申告制によらざるをえない場合には労働者に対する十分な説明や実際の労働時間と合致していることの調査などさまざまな措置を講ずる必要があるとしています。

ほかにも、このガイドラインでは、賃金台帳の適正な調製や労働時間の記録に関する書類の保存などを定めており、このガイドラインに沿った労働時間把握の措置を講ずることが望ましいといえます。

#### 法改正の状況について

本稿執筆時点(平成30年5月1日)は、第196回通常国会の会期中ですが、この会期中には、いわゆる「働き方改革関連法案」の提出が予定されています。

この法案においては、本稿と特に関係するものとして、時間外労働の罰則付きの上限規制(Q 3 - 1)や労働時間把握の義務化(Q 3 - 2)の法制化が予定・検討されており、これらの法制化がなされた場合には、それに応じた対応が必要となります。

以上