

働き方改革

時間外労働の上限規制等について

鹿兒島県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理アドバイザー
特定社会保険労務士
豊山 博久

【「働き方」が変わります】

「働き方改革コーナー」におきまして、2月は「働き方改革の概要」と「医師の働き方改革へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステムの紹介」を、3月は「年次有給休暇5日付与」について取り上げましたが、今月は「時間外労働の上限規制」について確認していきたいと思います。

勤務環境の改善を例として魅力ある職場づくりが人手不足の解消につながるように、「働き方改革」を着実に実施することが必要不可欠となります。「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるために、「働き方改革」により魅力ある職場づくりに取り組んでいきましょう。

【法改正スケジュールを確認】

「時間外労働の上限規制」はまずは看護師・事務員について大規模医療機関は既に適用が始まっており、中小規模医療機関が1年遅れてこの4月から適用されます。医師については2024年4月適用に向けて検討中です。それに関連して「医師、看護師等の宿日直許可基準について」及び「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」の通達が令和元年7月1日付で示されました。

【チェックしてみましょう】

- ・ 医師も含めすべての職員の労働時間をタイムカードなどで把握、集計している。 Yes No
 - ・ 事業場に50人以上の職員が働いているため、産業医を選任している。 Yes No
 - ・ 残業が必要なので36協定を締結、届出している。 Yes No
 - ・ 時間外労働は月45時間、年360時間の範囲内である。 Yes No
- ひとつでも「No」があれば注意が必要です。

【労働時間の把握が義務化】

平成29年に労働時間の適正な把握のための新たなガイドラインが策定されました(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)。管理監督者を含めるすべての職員の労働時間の状況を、客観的な方法その他適切な方法で把握するように義務づけられました。これらの方法をとることができず、やむを得ない場合には、適正な措置を講じた上で自己申告によることができます。そして、労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存する必要があります。

また労働者数が50人以上の場合、産業

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録**すること
 - (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、**自ら現認**することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の**客観的な記録を基礎**として確認し、適正に記録すること
 - (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、**十分な説明を行うこと**
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には**実態調査を実施**し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等**適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならない**こと。さらに36協定の延長することができる時間数を超過して労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
 使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと

図1

医の選任義務がありますが、事務長や院長等が自身の病院の産業医になることはできません。長時間労働(時間外労働が月80時間超)を行った職員がいる場合、産業医に情報提供するとともに、職員本人にも通知し、職員が申し出た場合は医師による面接指導を行わなければなりません。

【労働基準法における労働時間の定め】

労働時間が長くなればなるほど過労死との関連性が強まります。使用者(理事長・院長等)は職員に対する安全配慮義務を負います。時間外労働がなるべく発生しないようにするために、変形労働時間制やタスク・シフティング、時短勤務など柔軟な働

き方の導入を検討しましょう。

労働時間は原則1日8時間及び1週40時間以内、休日は毎週少なくとも1回とされています。これを超える場合は時間外労働、休日労働に関する協定(36協定)を締結し、労働基準監督署への届出が必要です。また臨時的な特別な事情がありさらに超える場合は“特別条項付36協定”が必要になります。

【「時間外労働の上限規制」がスタート!】

時間外労働の上限は、原則として“月45時間・年360時間”となります。【36協定】臨時的な特別な事情がある場合は、“年720時間(休日労働を含まない)”“複数月平均80時間以内(休日労働を含む)”“単月100時間未満(休日労働を含む)”となります。また原則となる月45時間を超えることができるのは、年6回までです。【特別条項付36協定】

(※) **法律の上限を超える時間**とは

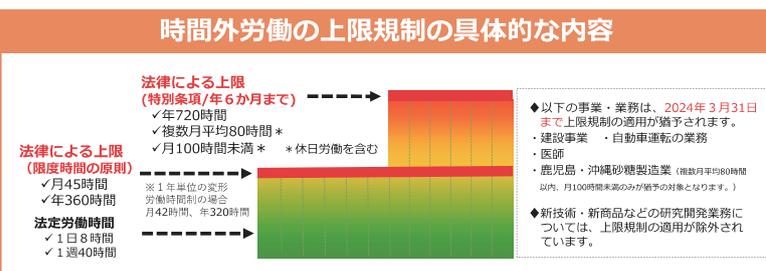


図2

【36協定の締結時の注目ポイント!】

今回の法改正によって、36協定届の新しい様式を策定しています。

1. 協定する期間は、「1日」「1か月」「1年」。

従来は延長することができる期間は、「1日」「1日を超えて3か月以内の期間」「1年」とされてきましたが、今回の改正で、「1か月」「1年」の上限が設けられたことから、『1日』『1か月』『1年』に限ることとなりました。

2. 協定期間の「起算日」を定める必要があります。

1年の上限について算定するためです。

3. 時間外労働と休日労働の合計が“月100時間未満、2～6か月平均80時間以内”にすることを協定します。

36協定で上限時間を定めても、実際の時間外労働と休日労働の合計が月100時間または月平均80時間を超えたら法違反となるため、36協定の新しい様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられています。

4. 限度時間を超えて労働させる「臨時的な特別な事情がある場合」は“特別条項付36協定”

限度時間(月45時間・年360時間)を超える時間外労働を行わせることができるのは、通常予見することのできない業務量の大幅な増加など、臨時的な特別な事情がある場合に限ります。例えば「業務上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。より具体的な業務内容が求められます。

過半数代表者の選任

- 36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者（パートやアルバイトなども含む）の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する方（過半数代表者）が行う必要があります。
- 過半数代表者の選任に当たっては、以下の点に留意する必要があります。
 - ✓ 管理監督者でないこと
 - ✓ 36協定を締結する人を選出することを明らかにした上で、投票・挙手などの方法で選出する
 - ✓ 使用者の意向に基づいて選出された人でないこと（※）
（※）会社による指名や、社員親睦会の代表が自動的に選出されることなどは不適切な選出となります。
- 使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行できるよう、必要な配慮（※）を行わなければなりません。
（※）事務機器（イントラネットや社内メールも含む）や事務スペースの提供など

図3

5. 健康及び福祉を確保するための措置

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置を講じなければなりません。

6. 過半数代表者の選任

過半数代表者が管理監督者であったり、特定の労働者を指名したり、社内の親睦会の幹事などが自動的に選出されたりなど適正に選出が行われていない場合は、その36協定は無効になりますので注意が必要です。

【終わりに】

さらに詳しい情報につきましては、以下のサイトをご利用ください。

魅力ある職場づくりに関しては、「いきいき働く医療機関サポートWeb」において勤務環境改善に役立つ各種情報や取り組み事例を紹介しています。

いきサポ

検索

36協定に関しては、「スタートアップ労働条件」において作成支援ツールが利用できるほか労務管理のWeb診断のコーナーなどもあります。

スタートアップ労働条件

検索

その他労務管理全般や医業経営相談、医療勤務環境改善マネジメントシステムのことなど鹿児島県医療勤務環境改善支援センターでは、無料で相談対応しております。お気軽にご相談ください。