

# 医療機関監督指導事例

## 事例1 (大病院)

医師について36協定の限度時間を超える違法な時間外労働を行わせていたもの。特別条項付きの36協定を締結していたが、適用時の労使協議が行われておらず、特別条項での上限となる時間も超えていた。

更に、ICカードによる出退勤時間と所属長による時間外労働の承認が得られた時間に大幅な乖離が認められ、労働時間管理と割増賃金の支払いに不適切な状況が認められた。

また、有給休暇の取得が極めて低調な状況であった。

### 監督指導において把握した事実と指導内容

- 1 医師について特別条項付きの36協定を締結しているが、特別条項適用時に必要な労使協議が実施されておらず、また特別条項上の上限時間数と適用回数（年6回まで）も超えて違法な時間外労働を行わせていた。時間外・休日労働の時間は最も長い労働者では月193時間であった。

#### 長時間労働を行わせていた理由

- ・特定の専門医について、医師数が不足しており、負担が集中していること。
- ・36協定内容が形骸化しており、月の途中での時間外労働時間数の把握、特別条項適用手続など必要な処置が行われておらず、医師の長時間労働が実質放置されていること。

#### 労働基準監督署の対応

- ①医師に関する労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告した。
- ②特別条項付き36協定の適正運用を指導した。
- ③過重労働による健康障害防止の観点から、時間外・休日労働時間の削減を指導した。

- 2 ICカードで出退勤時刻を管理、時間外労働については別途書面申請の上、所属長の承認を得る方法での労働時間管理を行っているが、双方の乖離が大きく（最大1日4時間）、労働時間が適正に把握できていない状況が認められた。

#### 乖離が生じていた理由

- ・所属長が時間外労働の承認に抵抗を示すことから、申請が行いにくい。
- ・シフトの関係で、受講必須の研修が時間外・休日に行われるが、取り扱いが不明確で適正に時間外労働等の申請を行っていない。
- ・業務に必要な学習時間が、労働者の自己判断による研鑽として労働時間非該当として処理されている。
- ・人員不足により、所定の休憩が取得できていないが、一律に取得したことで時間管理されている。

#### 労働基準監督署の対応

以下の内容について指導を行った。

- ①過去に遡って乖離の実態調査を行い、改めて時間外労働として認められた時間に対しては法定の割増賃金を支払うこと。
- ②労働者及び所属長に対し、適正な労働時間の申請・把握に関する教育を実施すること。
- ③研修・学習時間の位置づけの整理を行うこと。
- ④総務部署主導で、定期的に適正労働時間申請・把握の実態調査を行うこと。

- 3 有給休暇の取得が低調で、1日も取得できていない労働者も認められた。

#### 有給休暇が取得できていない理由

- ・人員に余裕がないのでシフト確定後の有給休暇は代わりが見つからず、申請しにくい。

#### 労働基準監督署の対応

- ・計画年休付与等の導入による有給休暇の取得率向上について指導した。

# 医療機関監督指導事例

## 事例2 (一般 診療所)

時間外労働を行わせているにもかかわらず、36協定の届出が行われていないもの。週40時間超の労働時間に対しては割増賃金の支給も行っておらず、午前診療と午後診療の間の中抜け時間に労働した場合の取り扱いも不明瞭であった。

また、就業規則の作成・届出が行われていない、賃金台帳に労働時間数の記入が行われていない、賃金控除協定なく駐車場代等を賃金から控除しているなど労務管理が低調な状況も認められた。

### 監督指導において把握した事実と指導内容

- 1 1か月単位の変形労働時間制を採用しているが、法定の総枠を意識せずにシフトを作成しており、結果として週40時間超え（法定の総枠超え）の時間外労働を行わせていた。時間外労働としての取り扱いがされておらず、36協定の届出、割増賃金の支払いが行われていないもの。

また、午前診療と午後診療の間に4時間30分の中抜け時間があるが、午前の診療が長引いた場合でも、一律4時間30分の休憩時間として取り扱われていた。

#### 違法となる時間外労働を行わせていた理由

- ・変形労働時間制について正しい法知識がないまま採用しており、結果として時間外労働となる時間を適正に管理できていないこと。
- ・労働時間管理にかかる意識が希薄で、中抜け時間（休憩時間）に業務を行った場合に労働時間として計上していないこと。

#### 労働基準監督署の対応

- ①労働基準法第32条（労働時間）違反を是正勧告し、変形労働時間制度について説明を行った。
- ②割増賃金の不払について是正勧告した。
- ③過去に遡って中抜け時間中の労働の有無について調査を行い、改めて労働時間として認められた分の賃金を支払うように指導を行った。

- 2 常時10人以上の労働者を使用しているが、就業規則が未作成であった。また、駐車場代、食事代等を賃金から控除しているが、賃金控除協定は未締結であった。

さらに、賃金台帳に労働時間数が記帳されていなかった。

#### 法違反が生じていた理由

- ・労務管理担当者が他の業務との兼任で、繁忙のため、労務管理が適切に行えていなかったこと。また、労務管理にかかる法知識が不足していたこと。

#### 労働基準監督署の対応

各法令違反については是正勧告を行い、各法令について説明を行った。

### 待機（手待ち）時間の取り扱いについて

現実に労働の提供を行っていないにもかかわらず、何かあった場合に即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間は、いわゆる**手待ち時間となり、労働時間として扱う**必要があるところですが、個人医院等の一般診療所では上記監督指導事例のような中抜け時間について、実質的に診療所内での待機を命じ、電話や来客対応を行わせているにもかかわらず、労働時間として計上せず、その分の賃金が支払われていない実態が認められます。