

施設長・事務長さんのための

労務管理 Q & A

富山県医療勤務環境改善支援センター

編集 医療労務管理相談コーナー

(富山県社会保険労務士会)

労務管理 20問

- Q 1 職員が外部の研修に参加する場合、研修時間や移動時間は労働時間として賃金の支給が必要ですか？
- Q 2 所定労働時間よりも毎日早く出勤して業務を始めたり、自宅でも仕事をしている職員がいますが、これらの時間に対して割増賃金の支給が必要ですか？
- Q 3 当病院では深夜勤務を行った場合、夜勤手当として一律 4,000 円を支給しています。この手当があっても深夜割増賃金を支給する必要がありますか？
- Q 4 当病院では夜勤勤務中の仮眠時間や申し送りの時間については、賃金を支給していません。問題がありますか？
- Q 5 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のですが、問題がありますか？
- Q 6 患者さんの急変などの対応で休憩時間をとることができなかった場合はどうなりますか？
- Q 7 年次有給休暇をほとんど取得しない職員がいる一方、頻繁に取得する職員も多く、不公平が生じています。どう対応すればよいのでしょうか？
- Q 8 退職する職員には、残っている年次有給休暇をすべて消化させなければならぬのでしょうか？
- Q 9 インフルエンザに感染した職員に休業を命じました。休業補償をする必要があるのでしょうか？
- Q 10 職員が患者から暴力を受け、前歯が折れました。業務上であることから労災と考えてよいのでしょうか？
- Q 11 職員が業務中に C 型肝炎患者に刺した注射針を、誤って自分にも刺し

てしまいました。が、労災として扱われますか？

Q12 介護職員の腰痛がひどくて満足に業務ができません。労災として申請できるのでしょうか？

Q13 協調性が著しく低い職員がいます。職場風土悪化につながるため解雇したいと思いますが、問題ないでしょうか？

Q14 職員間で派閥があり、職場風土が悪くなっています。こうしたことを解消する方法は何かあるのでしょうか？

Q15 看護師などの人事確保難が続くため、採用時の基本給を引き上げようと思います。これについて問題はありますか？

Q16 勤務する医師に対して年棒制を採用したいと思います。その場合、時間外労働割増賃金の支払いは必要でしょうか？

Q17 就業規則や諸規定を施設長・事務長が机の引き出しにしまったままにしています。どのような問題が生じますか？

Q18 就業規則はあるが、法令に適用していないルールのままになっていないか心配です。この場合でも、就業規則の記載が優先されますか？

Q19 勤務している看護学生への学費の援助又は奨学金の返済免除について、対象者が退職した場合を想定し、注意することは？

Q20 労務管理・労働基準法と労働契約法の関係はどうなりますか？

2015. 10

この「労務管理Q & A」は下記を参考にして編集しました。

日本人事労務コンサルタントグループ医業福祉部会 編
「医療・介護編 職場の難問Q & A」 医学通信社 発行

厚生労働省労働基準局 編

Q 1 職員が外部の研修に参加する場合、研修時間や移動時間は労働時間として賃金の支給が必要ですか？

A 1 「労働」とは、一般的に、使用者の指揮監督のもとにあることをいいます(昭和33年10月11日付行政通達・基収6286号)

また、「研修時間について、使用者の明示的な指示に基づいて行われる場合は、労働時間である」(平成16年8月27日付行政通達・基発第0827001号)とされ、業務命令による研修への参加の場合は労働時間として、賃金支払いの対象となります。

しかし、任意参加であっても①研修を受講しないことに対する不利益な取り扱いがある場合②研修内容と業務との関連性が強く、それに参加しないことにより、本人の業務に支障が生ずるなど実質的に出席の要請があると認められる場合は労働時間となります。

移動時間についても使用者の指揮監督下であるか否かにより判断されることとなります。

そのため、勤務時間中の移動時間であれば、通常、労働時間とかがえられますし、当該研修に出席するための移動時間が出張の際の往復に要する時間と同様に、労働者が日常の出勤に要する時間と同一性質である場合には労働時間に算入されないと考えられます。

Q 2 所定労働時間よりも毎日早く出勤して業務を始めたり、自宅でも仕事をしている職員がいますが、これらの時間に対して割増賃金の支給が必要ですか？

A 2 労働時間とは、使用者の指揮監督下にある時間をいいます。したがって、本人だけの判断で早朝に出勤した場合であっても、使用者の指揮監督下に置かれていない時間は労働時間とはみなされません。

ただし、本人の判断だけであったとしても、実際に業務を行い、管理者がその事実を把握している場合は黙示の指揮命令下にあり、時間外賃金の支払いを要します。

自宅での仕事についても、使用者の指揮監督下であるか否かにより判断されることとなりますが、通常、労働者が自宅で仕事をした場合に使用者

が具体的に適正な労働時間を把握することが困難であると考えられますので、自宅での仕事が行われることが無いよう体制を整備することが必要です。

どの場合でも、使用者の命令に基づかない時間外労働が行われないよう管理体制を整備することが、労働時間適正把握の観点からも重要です。

Q 3 当病院では深夜勤務を行った場合、夜勤手当として一律 4,000 円を支給しています。この手当があっても深夜割増賃金を支給する必要がありますか？

A 3 就業規則や賃金規定で夜勤手当を深夜割増賃金として支給するとの記載がなければ、深夜（午後 10 時から翌朝 5 時まで）に勤務した時間分の深夜割増賃金を別途支払う必要があります。

就業規則や賃金規定で夜勤手当を深夜割増賃金として規定している場合でも、その金額が本来の法定深夜割増賃金額（各人の対象時間賃金額×0.25×深夜労働時間数）を下回っている場合は違法となります。

この結果、夜勤手当は深夜の業務に従事する慰労の意味を持つ手当として、一律の定額手当を支給し、深夜割増賃金は実際に従事した深夜労働時間に各人の深夜割増単価を乗じて、別途支給するのが本来の方法です。

Q 4 当病院では夜勤勤務中の仮眠時間や申し送りの時間については、賃金を支給していません。問題はありますか？

A 4 実際に業務を行っていない仮眠時間であっても、業務が発生した場合に対応できるよう待機しているのであれば、使用者の指揮命令下に置かれている労働時間とされ、その時間についても賃金の支払いが生じます。

また、申し送りの時間についても、業務を円滑に進めるために必要な時間であれば、指揮命令下に置かれた労働時間となり、賃金の支給対象の時間です。

ただし、このような時間について無制限に賃金支払いを続けることは、経営の観点からは好ましくはありません。管理者及び職員は業務の進め方

や組織の体制を抜本的に再考し、品質を保ちながら業務の徹底効率を図る必要があります。

Q 5 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のですが、問題はありますか？

A 5 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途中で、その後の労働時間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いる、一定の制約を受ける時間と解されています。

行政通達でも「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。

Q 6 患者さんの急変などの対応で休憩時間をとることができなかった場合はどうなりますか？

A 6 労働基準法は、労働時間が1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1時間以上の休憩時間を与えなければならないと定めています。そのため、通常の休憩時間に休憩を取れなかった場合はその時間を繰り下げてでも休憩を与えないと、労働基準法違反になります。

しかし結果的に患者さんに対応するため、与えることができなかった休憩時間は労働時間になるので、通常の賃金の支払いが必要になります。

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1日8時間の法定労働時間を超えているかどうかで判断することになります。

Q 7 年次有給休暇をほとんど取得しない職員がいる一方、頻繁に取得する職員も多く、不公平が生じています。どう対応すればよいのでしょうか？

A 7 「使用者は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」(労基法第 136 条)と規定されています。

ですから、不公平の解消に向けての望まれる対応方法は、年休の取得しない職員の取得できない原因を確かめ、年休を取得しやすい環境の整備(計画的付与制度の導入など)を進めることが、重要な改善方法です。

Q 8 退職する職員には、残っている年次有給休暇をすべて消化させなければならぬのでしょうか？

A 8 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とされており、退職時に請求がないのに事業場から必ず消化させるようにしなければならないものではありません。

ただし、退職する労働者が退職前に残っている年次有給休暇を使用したいと請求があれば、退職日以後への時季変更が時間的制約でできないことにより、請求を認めざるをえません。

なお、労働者が年次有給休暇権を行使せず、退職等の理由でこれが消滅するような場合に、残日数に応じて調整的に金銭の給付をすることは、必ずしも法律に違反するものではありません。しかし、このような取扱いによって年次有給休暇の取得を抑制する効果をもつようになることは好ましくありません。

年次有給休暇は個人生活の尊重、長時間労働の削減、疲労回復と心身のリフレッシュなど、ワークライフバランスを維持するための制度ですので、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備することが重要です。

日頃、年休の取得促進を図り、退職時に残余の年休が課題とならないような環境整備が必要です。

Q 9 インフルエンザに感染した職員に休業を命じました。休業補償をする必要があるのでしょうか？

A 9 労働基準法では職員が労働の意思と能力を有しているにもかかわらず、使用者の責任で労務の提供ができなくなった場合に、職員の生活保障の観点から休業手当の支給が規定されています。

休業手当の支払いの判断に当たっては個別事案ごとに諸事情を総合的に勘案すべきですが、医師による指導等の範囲を超えて（外出自粛期間経過後など）休業させる場合には、一般的に「使用者の責に帰すべき事由による休業」に当たり、休業手当を支払う必要があると考えられます。

関連する厚生労働省の通達として、平成21年10月30日付け「新型インフルエンザ（A/H1N1）に関する問い合わせへの対応等について」があり、判断に当たっての参考になります。

Q10 職員が患者から暴力を受け、前歯が折れました。業務上であることから労災と考えてよいでしょうか？

A10 労災の認定には、「業務遂行性」と「業務起因性」の2つが共に認められる必要があります。「業務遂行性」とは、事業主の支配下（指揮監督下）にある状態で業務を遂行するなかで発生していることであり、「業務起因性」とは、そのけが等が業務に起因して生じていることです。

患者からの暴力で前歯が折れたのであれば、「業務遂行性」と「業務起因性」は共に認められると考えられますが、最終的には労働基準監督署長が判断することになります。また、今回のケースでは労災認定された場合、労災給付にかかる費用は、暴力をふるった患者に請求されることとなります（第三者行為災害）。

Q11 職員が業務中にC型肝炎患者に刺した注射針を、誤って自分にも刺してしまいましたが、労災として扱われますか？

A11 労災の認定には、前述のとおり（Q10）、「業務遂行性」と「業務起因性」の2つが共に認められる必要があります。

今回のケースでは事業主の指揮監督下での業務中の事故であり、厚生労働省の通達（「C型肝炎、エイズ及びMRSA感染症に係る労災保険の取り扱いについて」）により業務に起因するものと判断されます。

今回の針刺し事故のような場合には、すぐに処置を行っていただければ、労災としての認定は比較的受けやすいのですが、事故当時の処置や抗体検査等を行わなかった場合、医学的な関連性の立証が困難になり、労災認定も困

難になります。

Q12 介護職員の腰痛がひどくて満足に業務ができません。労災として申請できるのでしょうか？

A12 労災の認定には、前述のとおり（Q10）、「業務遂行性」と「業務起因性」の2つが共に認められる必要があります。

今回のケースの腰痛の「業務遂行性」の判断は非常に難しいと言わざるを得ません。なぜならば、腰痛の原因は、加齢・肥満・運動不足など、日常生活上（仕事上ではない）のことが腰痛の原因となっていることもあるためです。

厚生労働省の通達（「業務上腰痛の認定基準等について」）では、腰痛が労災として認定されるのは、無理な姿勢で突然ギックリ腰になったようなケースに限られ、長期間にわたる業務が原因での腰痛は、医学的な見地など様々な検証が求められます。

Q13 協調性が著しく低い職員がいます。職場風土悪化につながるため解雇したいと思いますが、問題ないでしょうか。

A13 労働契約法第16条で「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする」と定められています。

協調性がないという事実がある場合は、その都度注意や指導を行う必要があり、突然の解雇は解雇権の濫用とされ、トラブルに発展する可能性は高いと思われます。

他方、「勤務していた1年5ヵ月の間、勤務態度の問題点を度々指摘して注意を喚起したり、勤務体制に配慮するなどして改善を求めたが、ついに改善されなかった本件解雇は、合理的理由があり、解雇権の濫用に当たらない」とされた判例（東京地判・平6.3.11）もあります。

Q14 職員間で派閥があり、職場風土が悪くなっています。こうしたことを解消する方法は何かあるのでしょうか？

A14 派閥間の対立の原因が、仕事の進め方や効率の違いによることがあります。まずは、初心に帰り、患者や利用者に対するサービスのあり方や仕事の進め方についてすり合わせることで派閥解消につながります。

また、派閥が生じる背景として、組織全体の基本理念に基づく行動基準の明確化がなされていなかったり、職員を方向付ける指針がない場合に、それぞれが結果的に勝手な方向に向いてしまうことによって生じる場合があります。

組織内の派閥解消にあたっては、「好ましくない行動」の明確化も不可欠です。禁止事項として「連絡や情報を意図的に流さないようなことをしてはならない」ことを明確に定め、派閥の解体を実現させなければなりません。

Q15 看護師などの人事確保難が続くため、採用時の基本給を引き上げようと思います。これについて問題はありますか？

A15 人材確保にあたって他との差別化を図るため、福利厚生を充実させたり、労働時間・休日・休暇の改善が検討されますが、何よりも賃金水準の引き上げが大きなインパクトをもたらします。ところが引き上げ当初は気付かなかった問題が後から顕在化し、トラブルに発展することもあり、賃金水準の引き上げについては慎重に考えなければなりません。

全職員を対象に賃金水準の引き上げを行うのであれば、問題は生じませんが、全員ではなく今後の病院・施設を支えてくれる若年層や新規雇用者に手厚くしようとする動きがみられます。このことはベテラン職員のモチベーションの低下につながり、退職者を生む結果になります。賃金の逆転現象が生じないように十分に注意が必要です。

Q16 勤務する医師に対して年俸制を採用したいと思います。その場合、時間外労働割増賃金の支払いは必要でしょうか？

A16 医師職のうち勤務医は多くの場合、労働基準法で定める労働者になり、法定労働時間を超過した時間に対しては、割増賃金の支払い義務が生じます。

他方、労働基準法第41条に定める管理監督者として経営や人事等の権限を有し、勤務時間についても管理されずに自主的な裁量が認められている場合は割増賃金の適用対象外となります。

すなわち、管理監督者でない場合は、「医師職」「年棒制」であっても割増賃金の支払いが必要です。

また、年棒制の場合、欠勤や遅刻をしても賃金の満額を支給しがちで、この結果、規律が乱れることにもなります。賃金計算のルールは一般職員と同様にノーワーク・ノーペイの原則を適用し、不就労時間については相当する賃金を控除することが適切ではないでしょうか。

Q17 就業規則や諸規定を施設長・事務長が机の引き出しにしまったままにしています。どのような問題が生じますか？

A17 労基法施行規則で、就業規則や諸規定は「見やすい場所に掲示し、または備え付けること」を義務付けています。具体的には次のいずれかの方法です。

- ① 常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、備え付けること
- ② 書面を労働者に交付すること
- ③ 磁気テープ、磁気ディスクその他これに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が内容を常時確認できる機器を設置すること。

現在、インターネットにより労働基準法に関することを始め、様々な情報を誰もが入手できます。管理者よりも労基法に詳しい職員もいると思われます。就業規則などが閲覧できない環境は、職場に対する不信感を高めることになり、プラスの効果はまるでありません。職員との良好な関係を築くために、机の引き出しから取り出し、公開する必要があります。

また、職員が閲覧できない状態は、違法性が高いと言わざるを得ません。

Q18 就業規則はあるが、法令に適用していないルールのままになっていないか心配です。この場合でも、就業規則の記載が優先されますか？

A18 労働基準法第92条では「就業規則は、法令又は、当該事業場に適用される労働協約に反してはならない」とされ、法律に反する就業規則の規定は、当然ながら効力は有りません。

また、労働契約法第12条で「就業規則で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、無効とする」と定められています。

効力の優先順位は 法令＞労働協約＞就業規則＞労働契約 となり、就業規則などが改定されていなくても、法令が優先されます。ただし、就業規則などの改定がなされていない場合はトラブルの原因となります。

Q19 勤務している看護学生への学費の援助又は奨学金の返済免除について、対象者が退職した場合を想定し、注意することは？

A19 労働基準法第16条（賠償予定の禁止）は「使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない」としているの、「卒業後〇年間勤務しなかった場合は、支給した金員は返還しなければならない」とする規定は労基法に違反し無効と解されます。

それに対して「貸与した金〇〇万円の返済義務があるが、卒業後〇年間勤務した場合は返済を免除する」との規定にすれば、金銭の貸与契約は〇年間以内の退職であっても有効で、本人から返済を求めることができます。

過去の判例などから、労基法に関連する労働契約とは別に、奨学金貸与契約（金銭消費貸借契約）を結ぶことが必要です。

Q20 労務管理・労働基準法と労働契約法の関係はどうなりますか？

A20 労働基準法には罰則が規定されており、国が使用者を指導・監督するための刑事的法律であるのに対し、労働契約法は、使用者と労働者の関係

を民事的に規律するための法律です。

労働契約法の5原則は次のとおりです。

①労使対等の合意原則 ②均衡考慮の原則 ③仕事と生活の調和への配慮の原則 ④信義誠実の原則 ⑤権利濫用の禁止の原則

労働契約法を知り、この法律の内容を踏まえて、良く話し合うことで、近年増加している個別労使紛争（労使のトラブル）を未然に防止することになります。また、この法律に違反すれば、民事事件になりかねません。