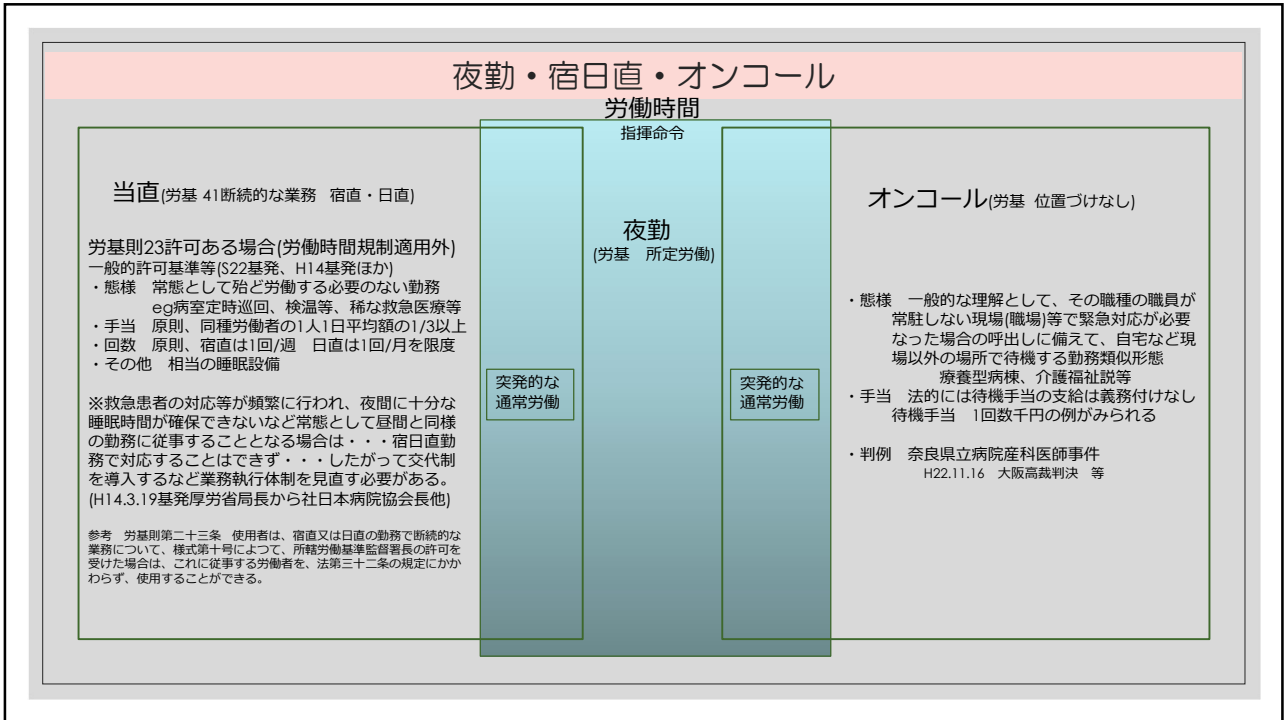


QA
2021.10.30

- ・ 夜勤・宿日直・オンコール関係
- ・ 育児休業関係
- ・ その他(昇給・雇用契約終了・ハラスメント)

社会保険労務士 佐藤富蔵

免責事項について 当資料の記載内容には、当セッションにおいて概要理解に資するように簡略化して、厳密で完全な記述とは言えない部分があります。具体的事案に際してご使用の際は必ず原典等をご参照ください。内容の無断で転用・転載・複製することを禁じます。



Q 夜勤、宿直、当直について

1, 夜勤、宿直、当直の違いを再度教えてほしい。

A 夜勤・当直(宿直日直)・オンコール 参照

2, 当直代(当直手当)の相場、これくらいの金額は出さなくてはいけない等の決まりはあるのか?

A 宿日直の許可基準において、宿日直手当の額は、1人1日平均額の1/3以上とされています。基準を満たさない場合は、許可されません。

Q 夜勤、宿直、当直について

3, 明らかに労働基準法違反の働き方(日勤→夜当番(平均4~5時間働く)→日勤)をしていて、夜勤体制にする必要があると思うが、採算の面から親組織が増員を認めてくれない。

労働基準局?労働基準監督署?が調査に入って夜勤が必要だと指導が入る場合があると聞かすが、その場合「夜勤体制にするために増員が必要である」のような指導も入るのか?
そもそも日勤→当直→日勤という働き方は労働基準法違反の働き方か。

A 宿日直の許可事業場(労基則23)においては、原則として週1回を限度として宿直が可能であり、この場合、日勤→宿直→日勤の働き方になる可能性があります。
ただし、宿直は「常態として殆ど労働する必要のない勤務」であり、事例のケースは、行政通知に照らして、許可基準を満たすか点検し必要に応じて改善検討すべきと考えます。

参考 (H14.3.19基発厚労省局長から社日本病院協会会長他別紙)

3 宿日直勤務中に救急患者の対応等通常の労働が行われる場合の対応
(2)宿日直勤務中に通常の労働が頻繁に行われる場合

宿日直勤務中に救急患者の対応等が頻繁に行われ、夜間に十分な睡眠時間が確保できないなど常態として昼間と同様の勤務に従事することとなる場合は・・・宿日直勤務で対応することはできません。したがって、現在、宿日直の許可を受けている場合には、その許可が取り消されることとなりますので交代制を導入するなど業務執行体制を見直す必要があります。

Q オンコール体制・待機について

1, オンコール体制の場合、待機手当が出ていない施設も多数あり。待機手当が出ていても金額が妥当ではないとの意見もあり。そもそも待機には手当が付くものなのか？

A オンコール体制は、宿日直体制に類似するものであるが労基法上直接の規定がなく、待機手当については労働契約上の項目と整理されます。

参考 図 夜勤・宿日直・オンコール

オンコール(待機)手当については、法的支払い義務ない中で、支払われているケースでは、給与規程で規定している大学病院の例やネット情報では待機1回あたりの相場は数千円の様です。

(私見)

オンコール体制は、待機場所の制約は緩和されるものの当直に準じた負担を伴うものであり、手当についても準じた取扱いが妥当と考えます。

なお、**宿日直手当の額は、労基法上1人1日平均額の1/3以上とされています。**

Q オンコール体制・待機について

2, オンコール体制の場合、時間外手当が発生するが、どこからどこまでが手当が発生する時間なのか。職場に着いた時間から職場を出るまでなのか、呼び出された時間から帰宅するまでなのか。

A 時間外手当は、労基法上労働時間に対して発生するもの。労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間（最判H12三菱重工長崎造船所事件）」が定着しています。

具体的な整理として

資料：新日本法規

時間の内容	労働時間該当 ○該当
手持ち時間	○
休憩時間	×
入門から作業現場までの歩行時間	×作業開始時刻に現場に到達すればよい場合 ○入門時刻に対する制裁がある場合
作業の準備・後始末	○
作業服の行為時間	△両論あり

(私見) 職場との往復移動時間が業務を伴うものである場合を除き、職場到着後上記に該当する時間が対象になるので、実務上の運用として、職場に着いた時間から職場を出るまで等としてコンセンサスを形成しておくのも一方法と考えます。

Q オンコール体制・待機について

3. オンコール体制で呼び出された場合、交通費は請求できるのか

A (私見)

交通費についても労基法上の規定はなく、労働契約上の項目と整理されます。(原則持参債務)
通勤交通費1回単価を決めて出勤日数に合わせて支給するケースは別として、通勤手当が月額で支給されるケースでは、オンコールに伴う交通費は月額の通勤手当に含まれると解釈される余地はあります。
ただし、夜間にオンコール出勤する場合において、通常使用している公共交通機関が利用できず、タクシー等特別の費用発生する可能性もあり、実態に即したオンコール体制運用の取決めは必要と考えます。

4. 事例として・・・待機当番での交通費(自動車借り上げ代)がカットされた。病院組合と当局との契約で交通費が支給されていたが、組合員外の医師まで交通費を請求し始め、労働基準監督署に指摘されるとのことでカットされた。これは妥当なことなのか?

A (私見)

同一労働同一賃金の観点から、同一の当番を行う場合同一賃金待遇が必要です。
参考として、正社員と有期・パート等労働者との間で、同じ労働に対して合理的理由なく待遇差を設けることが禁止されており(パートタイム有期契約労働法)、通勤手当の待遇格差は違法との裁判例が確立しています。したがって、オンコールに携わる対象者を一律に扱う必要があると考えます。

参考 同一労働同一賃金 裁判例

Q オンコール体制・待機について

5. 同じ病院内でも、部署により待機手当が出る出ないの違いがある。これはありなのか?

A (私見)

事例の場合、待遇差を合理的に説明できる場合を除き、上記同様、改善が必要と考えます。

参考 同一労働同一賃金

同一の 仕事に従事する 労働者 は皆、同一水準の 賃金 が支払われるべきだという概念であり、性別、雇用形態(フルタイム、パートタイム、派遣社員など)、人種、宗教、国籍などに関係なく、労働の種類と量に基づいて賃金を支払う賃金政策。

さらに 同一価値労働同一賃金とは、職種が異なる場合であっても労働の質が同等であれば、同一の賃金水準を適用する賃金政策。

国際労働機関 (ILO) では、同原則をILO憲章の前文に挙げており、 基本的人権 の一つとされている。

同一労働同一賃金 待遇格差 裁判例

事 件	対 象	判 断	備 考
ハマキョウレックス最高裁H30.6.1 (有期・運転手)	通勤手当、皆勤手当 無事故手当、作業手当 、給食手当	×違反する	職務内容に一定の相違があり、不支給は不合理でない
	住宅手当	○違反しない	
大阪医科歯科大 最高裁R2.10.13 (アルバイト・秘書)	賞与	○違反しない	
メトロコマース 最高裁R2.10.13 (契約社員・販売員)	退職金	○違反しない	
日本郵便 最高裁R2.10.15 (契約社員)	扶養手当、年末年始勤務手当、 祝日休 夏季冬季休暇・病気休暇	×違反する	職務内容に相応の相違あつても、手当・ 休暇は不合理

労働時間についての裁判例

三菱重工長崎造船所事件

(平成12年3月9日 最高裁第一小法廷判決)

- 「労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、右の労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであって、労働契約、就業規則、労働協約等の定めいかんにより決定されるべきものではないと解するのが相当である。」
- 「そして、労働者が、就業を命じられた業務の準備行為等を事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは、当該行為を所定労働時間外において行うものとされている場合であっても、当該行為は、特段の事情のない限り、使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができ、当該行為に要した時間は、それが社会通念上必要と認められるものである限り、労働基準法上の労働時間に該当すると解される。」

宿直業務に関する裁判例①

大星ビル管理事件

(平成14年2月28日最高裁第一小法廷判決)

- ビル管理会社に勤める労働者について、泊まり勤務の仮眠時間中は警報又は電話が鳴った時は必要な対応をすることとされ、それによる実作業をした場合を除き、賃金計算上「労働時間」として扱われず、泊まり勤務手当（2300円）のみ支給されていたところ、当該仮眠時間が労働時間に当たるか否かが争われた事例。
- 労働時間とは、「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない仮眠時間（以下「不活動仮眠時間」という。）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものというべき」であり、「不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということではできず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる」とされた。
- 本件においては、「仮眠時間中、労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられているのであり、実作業への従事が必要が生じた場合に限られるとしても、その必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認められることができるような事情も存しないから、本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができる」ため、泊まり勤務の仮眠時間中は労働時間に当たると判示された。

宿直業務に関する裁判例②

奈良県立病院産科医師事件

(平成25年2月12日最高裁上告不受理決定により、平成22年11月16日大阪高裁判決が確定)

- 産科医の宿日直勤務について、通常の労働時間内勤務と同等の労働が行われており、断続的な労働（労働基準法41条3号）に該当しないと、休日・夜間の宿日直勤務全体が労働時間に当たるとされた事例。
- 「病室の定時巡回、少数の要注意患者の定時検脈など、軽度又は短時間の業務のみが行われている場合には、労働基準法41条3号の断続的業務たる宿日直として取り扱い、病院の医師等が行う付随的日直業務を許可してきたこと」等の労働行政の扱いは、医療機関における宿日直勤務が労基法41条3号の断続的業務に当たるかどうかを判断する基準として相当なものといえとされた。
- 本件の宿日直勤務については、通常の労働に従事させるなど、許可した業務の態様と異なる勤務に従事させないこと等の条件のもとに、労働基準監督署長から許可を受けていた。
- 本件原告の産科医2人は、平成16～17年に、210回・213回の宿日直勤務をこなし、1人は計56時間連続して勤務したケースもあった。分娩件数の6割以上が宿日直時間帯であった。
- 宅直勤務（オンコール）については、明示又は黙示の業務命令が認められないとして、宅直勤務時間全体が労働時間に当たるとは認められないとされた。
 - 奈良病院には宅直に関する規定はなく、宅直勤務は産科医間の自主的な取り決めによって行われており、宅直担当医の名前が病院に報告されることはなく、宿日直の助産師や看護師にも知らされていないかった。
 - 宅直担当医が呼び出しを受け、緊急に診療を行った場合には、時間外手当が給付されていた。

Q 育休について

1, 育休制度について詳しく教えてほしい。

男性技師が育休を取りたいとの申し出があった。
産後2ヶ月ほどで復帰するとのことで、その間なんとかカバーし合って過ごすつもりだった。

育休について少し調べたら『産後8週までの間に育休を取得開始して8週までに取得し終わると、そのあと特に理由などなくても再度育休を取得できる』とある。

このように細切れで育休を取られたら代替要員を用意するのも難しい。
また「理由などなくても」の意図がわからず、申し出がなくてもという意味なのであれば、同僚として非常にやりづらさを感じる。

Q 育休について

A 育休制度については、図 妊娠・出産・育児期の両立支援制度

・育児支援制度は、平成の時代に度重なる制度改正により強化されてきており、育休制度は令和3年改正を含めて、育休等期間の長期化、取得回数の拡大等の方向性で変容しています。

全体として、法改正頻度高く施行時期の分散や内容の複雑化により、事例の8週間、理由なく・・・等、一見分かりにくい制度内容になっている印象は否めません。

(私見)

・育休を含む育児支援制度の運用については、育休等取得(予定)者、職場管理者、職場スタッフの理解調整協力により進めていくことが肝要です。

・育休取得(予定)者

育休の申出は原則1か月前(又は2週間前)までとされているが、妊娠が判明したら以後の自他の働き方に影響を生じる可能性があることを踏まえ、すみやかに職場管理者に相談することにより、職場として対応準備期間が確保できるよう配慮する。

Q 育休について

つづき

・職場管理者

妊娠の報告があったら、以後の本人の意向を聞きながら職場の対応について関係者職場スタッフと調整を進める。

また、定期的な面談等を誘導し、情報をアップデートしながら合理的な職場対応を弾力的に進める。

面談等の時期

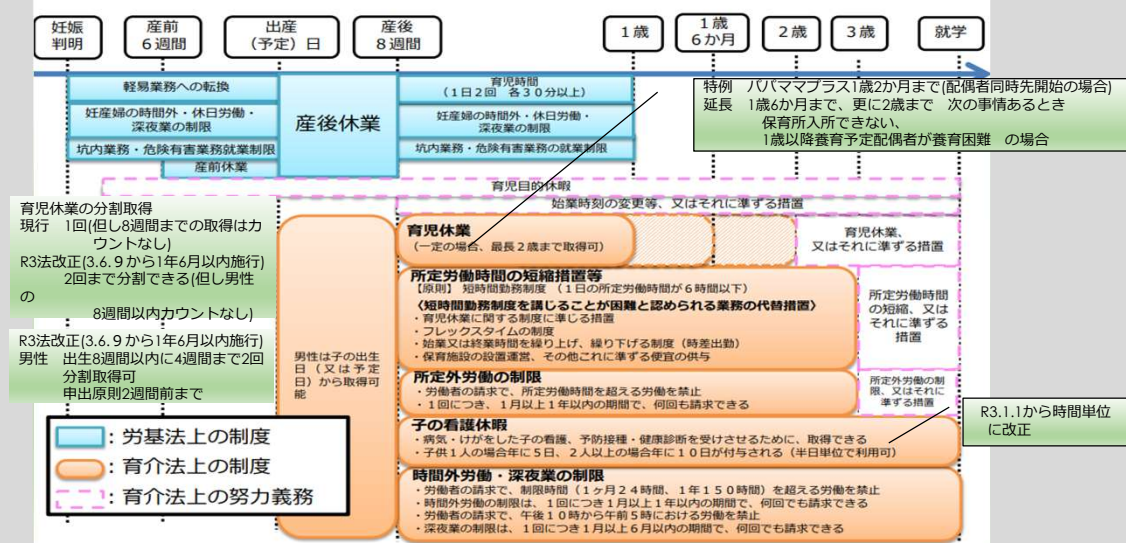
- 1 妊娠判明に近接した時期
- 2 産前休業前の業務引継時期
- 3 産後育休開始までの時期
- 4 育休終了前職場復帰に近い時期
- 5 復帰後一定期間経過の時期

管理者の調整事項

- 1 産前産後育休の意向、期間の把握
- 2 代替要員の確保、引継
- 3 代替要員確保が困難な場合は、休業期間を前提とした一時休止できる業務・業務の前倒し・後倒しによる業務量の低減等の検討
- 4 育休後円滑復帰のための支援(職場情報の提供等)

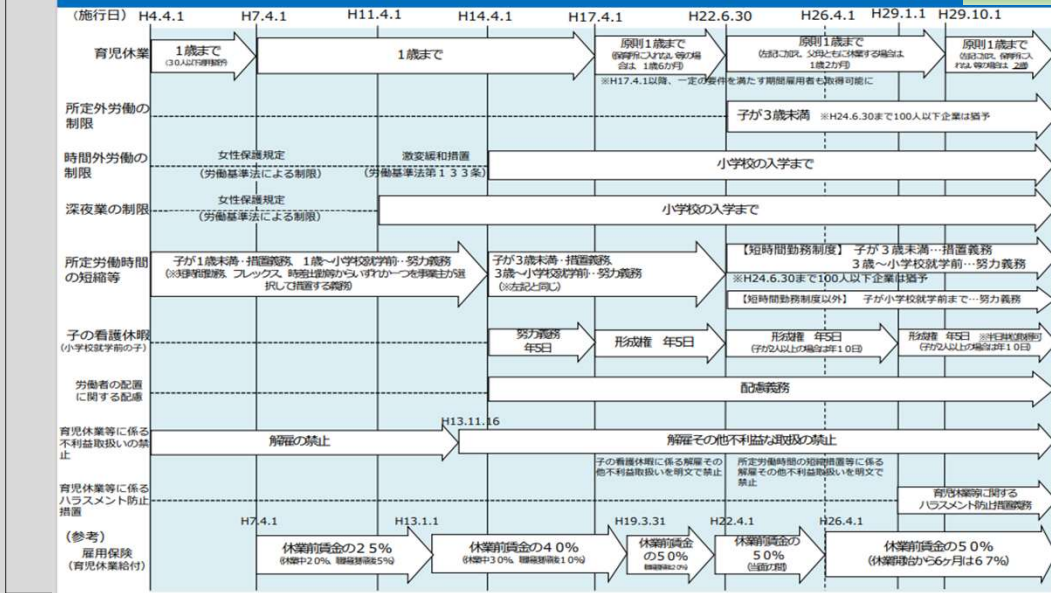
妊娠・出産・育児期の両立支援制度

R1.12.26厚労省ベースにR3法改正
注記



育児・介護休業法の改正経過（育児関係）

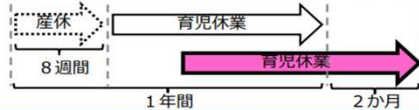
RI.12.26厚労省ベース



父親の育児休業の取得促進のための諸制度

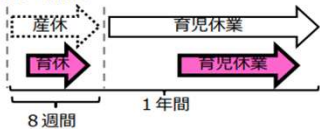
パパ・ママ育休プラス

○ 母（父）だけでなく父（母）も育児休業を取得する場合、休業可能期間が1歳2か月に達するまで（2か月分は父（母）のプラス分）に延長される制度。



出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進（パパ休暇）

○ 配偶者の出産後8週間以内の期間内に、父親が育児休業を取得した場合には、特別な事情がなくても、再度の取得が可能。



育児目的休暇制度（努力義務）

○ 小学校就学に達するまでの子を養育する場合に、育児に関する目的で利用できる休暇制度（出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）。

例：配偶者出産休暇制度、入園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的な休暇制度 など

育児休業中の経済的支援

育児休業給付（雇用保険からの給付）

- **原則として休業開始時賃金月額×50%（休業開始後6月は67%）が支給される。**（一定の要件あり）
 - ※ 法定の育児休業制度の期間（子が1歳、一定の場合は2歳に達するまで。パパ・ママ育休プラスの場合には子が1歳2か月に達するまでの1年間）
 - ※ 給付は非課税。

育児休業中の社会保険の扱い

- **育児休業中の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の免除**
事業主が申し出ることにより、被保険者本人負担分及び事業主負担分が共に免除され、免除期間に係る給付は休業前の給与水準に応じた給付が保障される。
免除期間は、育児休業を開始した日から、終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間。
- **育児休業等終了後の社会保険料（健康保険・厚生年金保険）の特例**
育児休業等終了後、育児等を理由に報酬が低下した場合、被保険者が事業主を経由して保険者に申し出ることにより、社会保険料の賦課対象となる標準報酬月額を低下後の額（育児休業終了日の翌日が含まれる月以降の3か月間に受けた報酬の平均額）に改定する。
- **3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例**
3歳未満の子を養育する方で養育期間中（子が3歳に達するまでの期間）の各月の給与水準が、養育を始めた月の前月と比べて低下した期間に係る年金の給付については、子の養育を始めた月の前月の給与水準に応じた給付が保障される。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の概要（令和3年法律第58号、令和3年6月9日公布）

改正の趣旨

出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業給付に関する所要の規定の整備等の措置を講ずる。

改正の概要

- 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設**【育児・介護休業法】
子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができる柔軟な育児休業の枠組みを創設する。
 - ① 休業の申出期限については、原則休業の2週間前までとする。 ※現行の育児休業（1か月前）よりも短縮
 - ② 分割して取得できる回数は、2回とする。
 - ③ 労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意により、事前に調整した上で休業中に就業することを可能とする。
- 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け**
 - ① 育児休業の申出・取得を円滑にするための雇用環境の整備に関する措置
 - ② 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対して事業主から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務付ける。
- 3 育児休業の分割取得**
育児休業（1の休業を除く。）について、分割して2回まで取得することを可能とする。
- 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け**
常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に対し、育児休業の取得の状況について公表を義務付ける。
- 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和**
有期雇用労働者の育児休業及び介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件を廃止する。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することを可能とする。
- 6 育児休業給付に関する所要の規定の整備**【雇用保険法】
 - ① 1及び3の改正を踏まえ、育児休業給付についても所要の規定を整備する。
 - ② 出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例を設ける。

施行期日

- ・2及び5：令和4年4月1日
- ・1、3及び6：公布日から1年6月を超えない範囲内で政令で定める日（ただし、6②については公布日から3月を超えない範囲内で政令で定める日）等
- ・4：令和5年4月1日

Q その他

1, コロナによる減収を理由に定期昇給が見送られるのはどうなのか。
(その後に収益が回復しても、その年の補填がなかった)

A コロナに伴い多くの事業者が減収の打撃を受け、これまで各種の給付金、雇用維持のための雇用調整助成金特例扱いの措置がなされてきた中で、定期昇給の見送り、賞与の減額不支給等の事例は少なからず存在しています。

昇給については、就業規則の絶対的記載事項であり、厚労省モデルでは「昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年 月 日をもって行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむをえない事由がある場合は、行わない場合がある」とされており、今般のコロナ減収に起因する定昇見送りがやむをえないケースはあると考えられます。

ただし、この場合事業者から定昇見送りについて何らかのアナウンスはあると考えられ、受けて、会社の業績回復後の復元等について交渉する余地はあると考えます。

Q その他

2, 突然のスタッフの退職に困った事例があった。職場に退職を伝えるタイミングは？何ヶ月前までになどの決まりはないのか。

A (私見)

雇用契約の終了については、法律上は民法の規定が適用され、月給制正社員(雇用期間の定めがない)の場合2週間前の申出が必要(民627①)で、年俸制等の場合は3か月前の申出が必要(同③)です。

一方、就業規則上は、厚労省モデルでは例示ないものの、実勢として1か月前ないし3か月前までに申し出るべき旨規定している例は少なくありません。両者の関係について、1か月前を無効とした判例も見られますが、1か月前等の申出は多くの場合履行されている傾向にあると感じます。

退職に伴う補充採用等、事業者のその後の対応を考え合わせると事実上1か月は確保したいところで、労働者の急な特段事情ある場合は別としても、就業規則で定めた期限には申し出ることが合理的と考えます。

参考 民法627条

当事者が雇用の期間を定めなかったときは、各当事者は、いつでも解約の申入れをすることができる。この場合において、雇用は、解約の申入れの日から二週間を経過することによって終了する。

2 期間によって報酬を定めた場合には、使用者からの解約の申入れは、次期以後についてすることができる。ただし、その解約の申入れは、当期の前半にしなければならない。

3 六箇月以上の期間によって報酬を定めた場合には、前項の解約の申入れは、三か月前にしなければならない。

Q その他

3, 明らかに問題（パワハラやセクハラ）のある職員を退職させることはできるのか？
どの程度のトラブルだと解雇になるのか？

A（私見）

解雇は、普通解雇、整理解雇、懲戒解雇に分類され、ハラスメントに起因するものは一般的には懲戒解雇にあたる考えられます。懲戒解雇については、「使用者が労働者を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る労働者の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は無効とする(労働契約法15条)」とされています。(下線部分は判例法理が法律に明文化されたもの)

一般に、事業者は経営上必要な組織内の秩序維持のために規則を定め、あるいは従業員が企業秩序に反する行為を行った場合には、懲戒に処することができ、その内容は、訓告（戒告）、けん責、減給、出勤停止、休職、降格（降職）、諭旨解雇、懲戒解雇等であり、就業規則に規定しておく必要があります。

この解雇が行われた場合において、労働者が解雇無効を求める多くの裁判例がありますので、裁判事例の傾向との比較において解雇を判断していくことになります。

判例の傾向としては、パワハラ等行為によってすぐに解雇が認められるケースはまれで、暴行恐喝など悪質性が高い場合や適切な指導を行う等あらゆる措置を講じても改善せずその行為が繰り返される場合に解雇が認められているようです。個別事案については、専門家の意見を踏まえるなど慎重に進める必要があります。

自己研鑽の時間について

- 自己研鑽の時間について、使用者の指示や就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる強制がなく、あくまで研修医が自主的に取り組むものであるなど、使用者の指揮命令下に置かれていると評価されない時間であれば、労働時間には該当しないと考えられる。

【参考】

労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にならない。

(昭和63年3月14日基発第150号)

自己研鑽の時間に関する裁判例①

自己研鑽の時間に関する裁判例

【NTT西日本事件】（大阪地裁 平成22年4月23日）

- ・ 時間外手当等の請求に当たり、従業員が行ったWEB学習の時間が労働時間か否かが争点となった事案。
- ・ 当該WEB学習は、その教材が会社の業務と密接に関連し、従業員にもその知識修得の必要性があり、上司がチャレンジシートにおいて明示的にWEB学習によるスキルアップを求めていること等からすると、当該WEB学習は労働時間と認められるとした。

【トムの庭事件】（東京地裁 平成21年4月16日）

- ・ 美容師と美容院の会社が、解雇の有効性や時間外労働に係る未払賃金について争った事案
- ・ 会社側が営業時間開始の1時間30分前から店舗を開放して、スタッフが自主的に練習する場を提供していたところ、営業開始時刻前に出勤して自主練習をしていた時間が時間外労働に当たるかどうか争点の一つとなった。
- ・ 本件では、営業時間開始前に出勤していたとしても、営業開始時刻までの時間はスタッフの自主的な練習時間とされていたのであるから、会社側の指揮監督下にある労務提供時間と認定することはできないとされた。

自己研鑽の時間に関する裁判例②

自己研鑽の時間に関する裁判例

【医療法人康心会事件】（東京高裁 平成27年10月7日）

- ・ 割増賃金の支払について争った事案で、医療法人側は医師が行っていた時間外労働について、業務上の命令は全くなく、単孔式の研究という私的な活動のために病院内に滞在していたに過ぎない旨主張した。
- ・ 本件では、時間外労働の多くを単孔式の研究に費やしたとは認められず、当該研究は病院における治療技術の向上など当該病院の利益になり、業務に関連するものと言うことができるため、上記の医療法人側の主張は採用することはできないとされた。

(参考) 自己研鑽の時間に関する裁判例 (使用者の安全配慮義務に関するもの)

※これらの裁判例は、使用者の安全配慮義務について争ったものであり、未払賃金の請求を求めたものではないため、本件自習時間が明確に労働基準法上の労働時間であったかどうかについては、判断されていない。

【医療法人雄心会事件】 (札幌高裁 平成25年11月21日)

- ・ 病院に勤務していた臨床検査技師Aの自殺につき、当該自殺は業務に起因するものとして、当該技師の遺族が使用者たる医療法人に対して、安全配慮義務違反に基づく損害賠償請求をした事案。
- ・ Aの上司は業務以外にも自習を行うことが重要であると考え、自分ができる時間・環境で自習することを技師に勧めたところ、Aは担当業務終了後も頻りに専門書を読み、上司によるレクチャーを受け、また自らを被験者として検査の実践練習を行うなどしていた。なお、自習の強制はなかった。
- ・ 判決は、技師が時間外労働と同視されるべき本件自習をしていたことを、使用者たる医療法人は認識し得たというべきであり、技師が過重な心理的負荷を蓄積することがないように、時間外労働や時間外労働と同視すべき本件自習時間を削減するなどの措置を執る義務があったとし、安全配慮義務違反があったことを肯定した。

【大阪府立病院事件】 (大阪高裁 平成20年3月27日)

- ・ 病院に勤務する麻酔医が急性心不全で死亡したことにつき、当該死亡と業務との因果関係について争われた事案。
- ・ 麻酔医が行っていた論文執筆や学会発表などの研究活動について、当該研究活動は業務命令に基づいて行われたものではなく業務とは言えないものの、単に麻酔医個人の業績として有益であるにとどまらず、府立病院の医療界における地位の維持向上にとっても有益なものであると見えるため、業務と死亡の因果関係の有無を判断する基礎事案として考慮することが相当であると判示された。

参考 奈良県立病院事件 平成22年4月22日 奈良地裁判決 資料引用 www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hannrei/shoshi/08761.html

ID番号 : 08761
事件名 : 時間外手当等請求事件
いづゆる事件名 : 奈良県 (医師時間外手当) 事件
争点 : 県立病院の産婦人科医らが、宿日直勤務及び宅直勤務に伴う割増賃金の支払を求めた事案 (医師一部勝訴)
事案概要 : 県立病院の産婦人科に勤務する医師2名が、宿日直勤務及び宅直勤務は時間外・休日勤務であるのに割増賃金が支払われていないとして、割増賃金と遅延損害金の支払を求めた事案である。奈良地裁は、まず当直勤務を「断続的勤務」と規定する病院の勤務時間規則について、実情に鑑みると労基法41条3号 (監視又は断続的労働の場合の適用除外) における除外の範囲を超えるものとして割増賃金の対象と認定した。その上で、割増賃金の対象労働時間について (1) 宿日直勤務と (2) 宅直勤務に分け、(1) は病院から宿日直勤務を命じられ、宿日直勤務の開始から終了までの間、場所的拘束を受けるとともに、呼出しに速やかに応じて業務を遂行することを義務付けられており、診療の合間の待機時間においても労働から離れることが保障されているとはいえず、宿日直勤務の開始から終了までの間、医師としてその役割の提供が義務付けられており病院の指揮命令下にあるとして対象時間に認定したが、(2) については、同制度が医師不足を補うため産婦人科医師間で定めた自主的な取り決めに基づき、病院がこれを意識していながら指揮命令を行った事案は認められないとして対象時間に認定せず、医師2名にそれぞれ未払い割増賃金及びこれの遅延損害金の支払を命じた。
参照法条 : 労働組合法3条
労働組合法7条
労働基準法2章
体系項目 : 労働時間 (民事) / 法内残業 / 割増手当
賃金 (民事) / 割増賃金 / 支払い義務
裁判年月日 : 2009年4月22日
裁判所名 : 奈良地
裁判形式 : 判決
事件番号 : 平成18行 (ウ) 16
裁判結果 : 一部認容、一部棄却
出典 : 労働判例986号38頁
労働経済判例選報2040号3頁
判例時報2062号152頁
審級関係 :
評釈論文 : 浦口桂一郎・ジュリスト1389号113~116頁2009年11月15日季刊地方公務員研究99号16~34頁2009年12月
判決理由 : (労働時間 (民事) - 法内残業 - 割増手当)
(労働時間 (民事) - 割増賃金 - 支払い義務)

1 争点1 (勤務時間規則7条1項3号 (6) は、労働基準法41条3号に違反するか。) について (中略)

時間外又は休日労働の割増賃金支払義務に関する労働基準法37条の規定は、監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が労働基準監督署長の許可を受けた者については、適用しないこととされているが (同法41条3号)、同法41条3号にいう「断続的労働」に該当する宿日直勤務とは、正規の勤務時間外又は休日における勤務の一態様であり、本来業務を処理するためのものではなく、構内巡回、文書・電話の收受又は非事務時に備えて待機するもの等であって、常態としてほとんど労働する必要がない勤務をいうものと解される (平成14年3月19日厚生労働省労働基準局長通達基発第0319007号、申13)。そして、同法41条3号にいう行政官庁たる労働基準監督署長は、(1) 常態としてほとんど労働する必要がない勤務のみであること (原則として通常の労働の継続は認められないが、救急医療等を行うことがまれにあっても一般的にみて睡眠が十分とらるものであること)、(2) 相当の睡眠設備が設置され、睡眠時間が確保されていること、(3) 宿直勤務は週1回、日直勤務は月1回を限度とすること、(4) 宿日直勤務手当は、その勤務につき労働者の賃金の一日平均額の3分の1を下らないこと、という許可基準をみたす場合に、医師等の宿日直勤務を許可するものとされている。

ところで、勤務時間規則9条1項は、職員に断続的な勤務を命じることができるとし、勤務時間規則7条1項3号 (6) は、県立病院の入院患者の病状の急変等に対処するための医師又は歯科医師の当直勤務が断続的な勤務に当たると規定する。しかし、前記認定のとおり、原告らは、産婦人科という特質上、宿日直時間に分娩への対応という本来業務ももっているが、分娩の性質上、宿日直時間内にこれが行われることは当然に予想され、現に、その回数は少なくないこと、分娩の中には帝王切開術の実施を含む異常分娩も含まれ、分娩・新生児・異常分娩治療も行っているほか、救急医療を行うこともまれとはいえず、また、これらの業務はすべて1名の宿日直医師が行う

なければならないこと、その結果、宿日直勤務時間中の約4分の1の時間は外来救急患者への処置全般及び入院患者にかかる手術室を利用した緊急手術等の通常業務に従事していたと推認されること、これらの実態からすれば、原告らの宿日直勤務が労働としてほとんど労働するべきでない勤務であったといえることはできない。

以上のような実情を鑑みると、本件においては、原告らの宿日直勤務について、これを断続的な勤務とした勤務時間規則7条1項3号(6)に該当するものとするのは、労働基準法41条3号の予定する労働時間等に関する規定の適用除外の範囲を超えるものというべきである。(中略)

2 争点2(割増賃金の対象たる労働時間)について

(1) 宿日直勤務について

ア 労働基準法上の労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、仮眠時間であっても労働者が実作業に従事していないというだけでは使用者の指揮命令下から離脱しているということではなく、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができることとされている。

前記で認定したような原告らの宿日直勤務の様態・内容によれば、原告らは奈良病院から宿日直勤務を命じられ、宿日直勤務の開始から終了までの間、場所的拘束を受けるとともに、呼出しに速やかに応じて業務を遂行することを義務付けられている。したがって、原告らは、実際に患者に対応して診療を行っている時間だけでなく、診療の合間の待機時間においても労働から離れることが保障されているとはいえず、宿日直勤務の開始から終了までの間、医師としてその業務の提供が義務付けられているといえる。奈良病院の指揮命令下にあるといえる。

イ この点、被告は、割増賃金を支払う対象となる労働時間を、社会通念上の一定の線引きのもとに必要と判断される所要時間と考えるべきであると主張するけれども、そのように解すべき法律上の根拠はなく、採用することができない。

(2) 宅直について(中略)

イ 上記宅直勤務が、割増賃金の請求できる労働基準法上の労働時間といえるか否かは、宅直勤務時間が「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間」に当たるか否かによる。(中略)

しかしながら、原告らも認めるように宅直勤務は奈良病院の産婦人科医師の間の自主的な取り決めにすぎず、奈良病院の内規にも定めはなく、宅直当番も産婦人科医師が決め、奈良病院には届け出ておらず、宿日直医師が宅直医師と連絡をとり応援要請しているものであって、奈良病院がこれを命じたことを示す証拠はない。また、宅直当番の医師は自宅にすることが多いが、これも事実上のものであり、待機場所が定められているわけではない。

このような本件の事実関係の下では、本件の宅直勤務時間において、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていた、つまり、奈良病院の指揮命令下にあったとは認められない。

したがって、宅直勤務の時間は、割増賃金を請求できる労働時間とはいえない。

ウ この際、原告らは、宅直制度は宿日直制度と一体の制度であって、奈良病院は宅直制度を認識した上で、それを前提とした産科医療を運営しており、宅直勤務について実質的に勤務提供が義務付けられていないと認められる特段の事情はなく、奈良病院の指揮命令下に置かれていたと主張する。(中略)

奈良病院は、宅直勤務の存在を認識していたといえる。しかしながら、これに対して奈良病院が宅直勤務に関する指揮命令を行った事実は、本件全証拠によっても認められない。そして、前述のように他の診療科目でも医師1名では対応できない場合が考えられるのに宿日直医師が1名であることからすれば、奈良病院が、産婦人科のみにある宅直制度を利用することを前提として、産婦人科医師に過大な負担を負わせる運営を行っていたとまで認定することはできない。

したがって、原告らの主張は採用できない。

3 争点3(割増賃金の額)について

(1) 割増賃金の計算方法

被告は、割増賃金の算定の基礎となる勤務一時間あたりの賃金額は給与条則23条に基づいたものでなければならないと主張する。確かに、一般職の地方公務員の給与は条則で定めることとなっており(地方公務員法24条6項)、その条則に基づかずには賃金を支給することはできない(同法25条1項)

一般職の地方公務員の場合、割増賃金の一時間あたりの額も条則で定められるけれども、労働基準法が労働条件(勤務条件)の最低基準を定めることを目的とするものであることを考えると(同法1条2項)、条則で定める割増賃金の一時間あたりの額は同法で定める基準を下回ってはならないと解される。したがって、割増賃金の算定根拠たる一時間あたりの賃金額、時間外・休日労働における割増率も、同法で定める基準を下回ってはならない。

給与条則23条の定める勤務一時間あたりの賃金額は、月額給料及び地域手当を基礎とするものであるが、これはそれ以外の諸手当は算定の基礎としないという趣旨であることと解され、労働基準法37条、施行規則21条より勤務一時間あたりの給与額の基礎となるべき諸手当を絞り込んでおり、同法の定める基準を下回っている。したがって、本件における割増賃金の算定の基礎となる勤務一時間あたりの賃金額は、同法37条、施行規則21条によるべきである。(中略)

したがって、上記以外の手当であって、労働者の個人的事情で左右されず、労働の内容や量と関係する手当である、調整手当、初任給調整手当、月額特殊勤務手当を算定の基礎に加えるのが相当である。