

【メディカル人事労務基礎講座】第39回 労働時間と時間外労働

ここ数年、「サービス残業」や「不払い残業」という言葉をよく耳にするようになりました。これは、働く側の労働時間に対する問題意識が高まっている結果だと考えられます。そこで、今回は医院として適正な労働時間管理を行い、職員さんとのトラブルを避けるための正しい時間管理について考えてみましょう。

労働時間

1. 法定労働時間（労働基準法第32条）

週40時間、1日8時間〔例外：特例事業については、週44時間〕

特例事業とは・・・常時10名未満の労働者を使用する「商業」「映画・演劇業（映画製作作業を除く）」
「保健衛生業」「接客娯楽業」

2. 所定労働時間

法定労働時間内で医院が定める就業時間

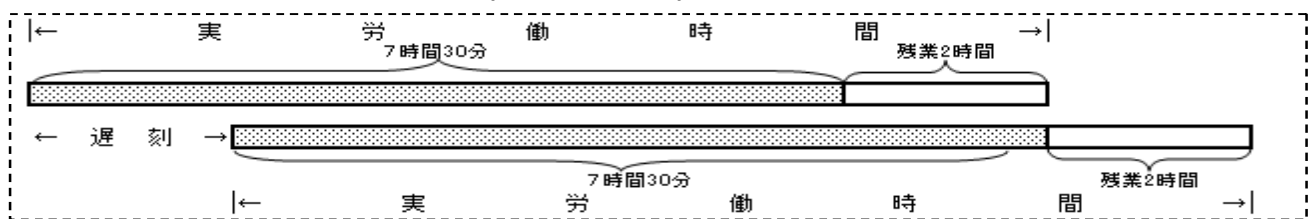
例・・・日曜休日。午前診療 8:30～12:30、午後診療 15:30～19:00。木・土は午前診療のみ。

月・火・水・金 8:30～12:30（4時間） 15:30～19:00（3時間30分） 1日7時間30分

木・土 8:30～12:30（4時間） 4時間×6日+3時間30分×4日=1週38時間

3. 実労働時間

所定労働時間と所定外労働時間の合計（休憩時間除く）



休憩

1. 休憩の原則（労働基準法第34条）

休憩時間

労働時間が6時間以内 : 0分

労働時間が6時間を超える場合 : 45分以上の休憩が必要

労働時間が8時間を超える場合 : 60分以上の休憩が必要

途中付与

労働時間の途中に与えなければならない。

一斉付与

全労働者一斉に与えなければならない。

自由利用

自由に利用させなければならない。

2. 例外

の一斉付与について、一定の業種は交替制などによる付与が可能です。

一定の業種とは・・・運輸交通業・商業・金融広告業・映画演劇業・通信業・保健衛生業
接客娯楽業・官公署

〔 なお、休憩時間を分割して与えることについての規制はありませんので、1時間の休憩を30分+15分+15分というように分割して付与することも可能です。 〕

時間外労働の定義

1. 時間外労働とは

法定労働時間(週 40 時間、1 日 8 時間)を超えて職員(労働者)を働かせること。

2. 時間外労働をさせる場合には

事業主(使用者)と職員(労働者)の代表の間で労使協定(3 6 協定)を締結し、労働基準監督署に届出ることが必要。

3. 法定の時間外労働が発生した場合には

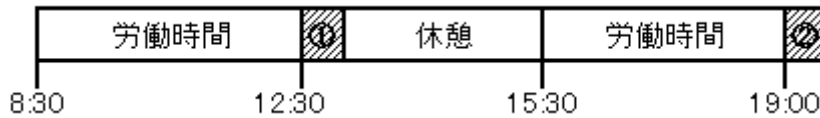
一定の割増率により計算した割増賃金の支払が必要です。

時間外労働の種類	割増率	支給率
所定時間外(法定時間内)労働 【8 時間以内の場合】	0%	100%
法定時間外労働 【8 時間を超える場合】	25%	125%
深夜労働 【22 時～翌朝 5 時の間に労働する場合】	25%	25%
法定休日労働 【1 週間に 1 日の休日が確保できない場合】	35%	135%
法定外() + 深夜() 労働	50%	150%
深夜() + 法定休日() 労働	60%	160%

4. 時間外労働の具体例

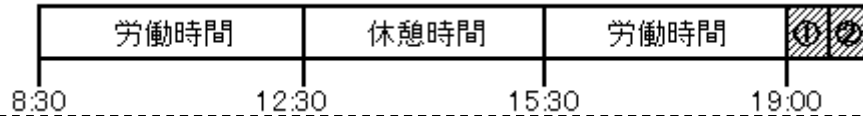
勤務時間 8:30～19:00(休憩 12:30～15:30) = 7 時間 30 分勤務

例 1) 午前・午後ともに 30 分ずつ勤務が延長した。



所定労働時間 7 時間 30 分+ の午前延長の 30 分 = 8 時間となりますので、 については 100%の支払いを、8 時間を超えて労働した については 125%の支払いが必要です。

例 2) 午後の勤務が 1 時間延長した。



所定労働時間 7 時間 30 分+ の午後延長の前半 30 分 = 8 時間となりますので、 については 100%の支払いを、8 時間を超えて労働した の後半 30 分については 125%の支払いが必要です。

割増賃金を計算する

1. 除外できる賃金

労働基準法では、労働の内容ではなく、扶養家族や住居の場所など労働者の事情により支払われる賃金など、以下に列挙した手当について時間外手当算定の基礎から除外することを認めています。

家族手当 通勤手当 別居手当 子女教育手当 住宅手当
 臨時に支払われる賃金 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金

ただし、これらは限定的であり、その他の賃金を除外する事はできません。また、手当の名称にこだわるものではなく、実態を判断することが重要となります。

住宅手当については・・・「住宅手当」であっても、住居の形態に関わらず一律で支給されるものについては、除外することはできません。

2. 時間単価を計算する

対象となる賃金(月額) ÷ 1ヶ月の所定労働時間 = 時間当たりの単価

所定労働時間とは・・・その事業所(または労働契約)で定められた就業時間をいいます。月によって休日の日数が異なる場合は、1年間の総時間を 12 で割って決定します。また、短時間勤務など、所定労働時間が異なる職員については個別の所定労働時間を用いる必要があります。

ご不明点は弊社社会計担当者まで

「メディカル人事レポート」の内容に関しては、弊グループ名南税理士法人担当者までお問い合わせください。

発行責任者

名南コンサルティングネットワーク
 名南労務管理総合事務所 代表社会保険労務士 小山邦彦
 名古屋市熱田区神宮 2-3-18 <http://www.meinan.net>

