



メディカル人事レポート

第 22 号 2006 年 8 月 1 日発行 発行：名南経営人事労務部



今回は、労働時間に関するよくある質問について説明します。

【メディカル人事労務基礎講座】第 18 回 「労働時間に関するよくある質問について」

始業 10 分前までの出勤義務について

当院では、始業時刻に業務ができるよう、その 10 分前までには出勤することを、従来から徹底していました。ところが、最近始業時刻ギリギリに出勤する者が出てきたため注意したところ、始業に遅れていない以上問題ないはずと反論されました。法律上はどのような解釈となりますか。

通常は、始業時刻をもって労働時間の始まりと考えられますが、ご質問のように、始業時刻とは別に出勤時刻が定められている場合、労働基準法上の労働時間はどの時点からかという問題が生じます。

労働基準法上の労働時間とは、『使用者の指揮命令下に労働力を提供している時間』を意味します。よって、始業時刻前でも労働の実態があれば、労働時間として法の規制の対象となります。

始業 10 分前の時間帯に具体的な業務や打ち合わせ等が予定されておらず、単に始業時刻から業務を開始できるよう余裕をもって出勤するようという意味にすぎないものであれば、労働基準法上の労働時間とはいえないでしょう。しかし、出勤時刻に遅れた者に対して遅刻としての賃金カットやその他の不利益処分が予定されていたり、労働というに足りる行動（例えば全員参加が強制される業務、打合せ等）が予定されている場合には、労働基準法上の労働時間とされる可能性が高くなります。

基本的には、会社の始業時刻の定めは労働時間の概念と一致していることが望ましいと思われます。したがって、仮に 10 分前出勤を義務付け、徹底したいのであれば、その時間を労働時間として位置付け、賃金の対象とし、時間計算の対象とすることが適当でしょう。

また、労働時間として取り扱わないならば、10 分前出社はあくまで職員の心構えとして要請するに止め、義務付けや強制は避けるべきでしょう。

研修に参加した時間は労働時間か？

職員が外部の研修会などに参加を希望した場合（上司の指示により参加する場合もある。）、上司の承認により勤務扱いで、かつ、研修費用及び交通費・日当（1 日 5 0 0 円）を支給しています。この場合の労働時間として扱うべき時間について教えてください。

社員教育のため使用者からの指示命令による強制参加の場合は労働時間となり、その時間に対する賃金は支払わなければなりません。時間外であれば割増賃金の支払も必要になります。

また、自由参加である場合でも、参加しなければ査定に影響が出る等の不利益に取り扱われるのであれば間接的に強制参加とならざるを得ない場合に該当し、その時間は労働時間になります。

逆に、自主活動や自己啓発としての活動で、参加の自由が担保されているのであれば、使用者が費用負担の援助等をしていても、それは福利厚生としてのサービスに当るので労働時間にはなりません。

ご質問のような上司の指示での参加は、労働時間になりますのでその時間に見合った賃金の支払が必要になります。

休憩時間中に電話当番をやらせてよいのか？

昼休みに交替で電話当番をさせていますが、職員から電話当番日について、別に休憩時間を設けるように請求されました。当番とはいえ、数件あるかないかの電話に対応するのみで、ほとんど自由時間といえます。それでも別に休憩時間を設ける必要があるのでしょうか？

労働基準法に定められている「休憩時間」とは、労働者を労働から離して自由に利用させなければならない時間です。就業規則等では「休憩時間」とされていても、いつ就業の要求があるかもしれない状態は、使用者の指揮監督下にあるため労働時間とみなされます。

ご質問の電話当番については、

1. 昼休み中に事務所にいることが要求されている
2. 電話があった場合には適宜処理することが要求されている

という状態であり、労働者が労働から離れることが保障されていません。従って、電話当番の時間は労働時間とみなされ、別途休憩を与えることが必要になります。

しかし、当番制にせず、居残り等の拘束を課していない場合には、自由な休憩時間中にたまたま居合わせた職員が電話を受けたり、来客の応接をしてもそれが僅少の時間であり、労働者本人の自由任意意思で行う場合には労働時間には該当しないと考えられます。

故意・ミスによる残業手当を賞与で控除したい

当院では、意図的な残業や、本人の単純ミスにより残業手当が多くつく職員もいます。管理者が認める以上の残業分は賞与でカットしたいのですが可能でしょうか？

残業分の賞与カットですが、賞与の支給基準がある場合、残業代そのものを賞与から控除するのは難しいでしょう。例えば、基本給の1.5ヶ月と評価部分の支給となっている場合、調整はあくまで評価部分でしか行うことができないからです。

ですから、評価部分の割合や、評価の段階を増やすなどして、支給調整する方法をとらざるを得ないでしょう。この場合において、全職員への説明、場合によっては不利益変更になりますので、職員の同意が求められることになります。

しかし、評価部分の割合や評価段階を増やす場合、その結果に至った理由を説明するのが難しくなります。お互いに納得のいく評価でないならこの職員は今後もこういった行動を繰り返すこととなるでしょう。賞与の算定基準がなく、従業員単位に支給額を決定する場合も同様です。なぜその額になったのか、説明が必要でしょう。また、残業代を意図的に稼いだ分賞与でカットするといった方法では、本人は結局それ以上の努力はしない、医院にとって現在以上の生産性を期待できないこととなります。そうなるのは本人にとっても、医院にとっても不幸なことです。

意図的な残業やだらだら残業については、残業は管理者の決裁がないと認められないなどの仕組みづくりや業務の効率化などによる全職員の労働時間を圧縮し、単純ミスを繰り返す方については、ミスを咎めるだけでなく、何故ミスが起こりうるのか原因究明、およびその対策を講じていただくことを今後行っていただくことが大事ではないでしょうか。

ご不明点は弊社社会計担当者まで	発行責任者
「メディカル人事レポート」の内容に関しては、弊社社会計担当者までお問い合わせ下さい。	名南経営人事労務部（担当：平澤 匡志） 名古屋市熱田区神宮2-3-18 http://www.roumu.com