



News Letter

平成31年2月20日
発行
第78号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

高橋 勉

医師の研鑽は労働か否か

医師の研鑽は、医療水準の維持・向上のために欠かせないものですが、個々の医師の「自己研鑽」の労働時間該当性については関係者間で共通認識がなく判断が困難になっている状況です。

そんな中、昨年11月に厚労省が主催する「医師の働き方改革に関する検討会」において医師が研鑽を行った場合の基本的考え方が示されました。

一部を紹介しますと①診療ガイドラインについての勉強、②新しい治療法や新薬についての勉強、③自らが術者等である手術や処置等についての予習や振り返り、などの研鑽については、「一般的に、診療の準備行為又は診療後の後処理として、これらの行為を行う時間は、労働時間に該当する。ただし、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を、所定労働時間外に、上司の指示なく行う時間については、労働時間に該当しないと考えられる。」とされており。また、④学会や外部の勉強会への参加、発表準備等については、「実施しない場合には制裁等の不利益（就業規則上の制裁等）が課され、実施が余儀なくされている場合や、業務上必須である場合、業務上必須でなくとも上司が指示して行わせる場合は労働時間に該当する。」とされており、研鑽が使用者の指揮命令下に置かれるか否かにより労働時間制が判断されるものとされています。

なお、個々の研鑽の種類についての基本的考え方は、厚労省から公表されている検討会の資料「医師の研鑽と労働時間に関する考え方について」

(<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000404613.pdf>) に掲載されております。

いつかはお役に立ちます

労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

川田 志津子

36 協定の対象期間について

Q. 当院では 36 協定の対象期間を毎年 4 月 1 日から 1 年間としています。

当院の給与締切日は毎月 15 日、支払日は当月 25 日ですが、給与の計算期間と 36 協定の対象期間がずれていても構わないのでしょうか。

A. 36 協定の対象期間については、賃金締切日にかかわらず起算日を毎年 4 月 1 日としている例が見られます。

1 か月の時間外労働時間は賃金締切日に計算するのが普通ですから、時間外・休日労働時間を管理するうえで 36 協定の対象期間を賃金計算の対象期間と一致させておくことが必要です。

2019 年 4 月 1 日（中小企業は 2020 年 4 月 1 日）から時間外・休日労働の上限がこれまでの限度基準（大臣告示）から罰則付きの法律による規制となります。

次回の 36 協定を締結する際には、対象期間を「2019 年 3 月 16 日から 2020 年 3 月 15 日」までに変更しておかれるとよいと思います。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター（茨城県医師会内）

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
<http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/> E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp



「10連休(4月27日～5月6日)の対応について」

昨年「天皇の即位の日及び即位礼正殿の儀の行われる日を休日とする法律」が公布・施行されたことに伴い、本年4月27日から5月6日までの間については、土日を含め10日間連続の休日となることが決定しました。こうした状況を踏まえ、振替休日や代休での対応を検討されている医療機関もあるのではないかとと思いますが、どのような点に注意すべきかをお知らせいたします。

<法定休日と法定外休日の違い>

労働基準法における「休日」には、「法定休日」と「法定外休日」という区別があります。法定休日とは、労働者に対して必ず付与しなければならない休日のことをいいます。具体的には、1週間に1回（変形週体制の場合は4週間に4回）以上付与しなければなりません。

これに対して、法定外休日とは、上記法定休日ではない休日のことをいいます。国民の祝日なども、法定休日と異なり必ず付与しなければならないものではありません。また、週休二日の場合、1日だけを法定休日とし、他方を法定外休日とすることもできますし、労使間の取り決め（就業規則等）で両方を法定休日とすることもできます。したがって、事業場の就業規則において、休日に関し「国民の祝日」と記載してあり、5月1日が祝日のため、一週間のすべての期間が休日となることも考えられます。

<法定休日と法定外休日の割増賃金>

36 協定があったとしても、労働者を休日に労働させた場合には、賃金を支払う必要があります。法定休日であるか法定外休日であるかにかかわらず、その休日における労働に対しては、少なくとも、その休日1日分の基礎となる賃金相当額の支払いは必要となります。加えて、法定休日に労働させた場合には休日労働となり、35%の割増賃金を支払わなければなりません。

これに対し、法定外休日に労働させた場合には、休日1日分の基礎となる賃金相当額の賃金を支払えば足りず、もっとも、法定外休日時間が時間外労働に当たる場合（例えば、**法定外休日に8時間を超える労働をさせた場合やその週においてすでに40時間を超える労働をさせた場合**）には、通常の労働日と同様、時間外労働に対する25%の割増賃金も発生します。（大企業については、60時間を超える残業に対しては基礎賃金の50%増し以上の残業代を支払わなければならない場合があります。）したがって、割増賃金の計算の前提として、どの日が法定休日であるのかを特定することが必要となってきます。

<振替休日と代休の対応>

振替休日とは、あらかじめ休日と定められていた日を事前の手続きにより労働日とし、その代わりに他の労働日を休日にするをいいます。いわば、振替休日は、労働日と休日を事前に交換する制度だといえます。休日を他の日に振り替えた場合、もともと休日予定だった日に勤務しても、通常の勤務として扱われます。したがって、休日労働に対する割増賃金の支払義務は発生しません。**ただし、週をまたいで休日を振り替えたことにより、ある週の労働時間が40時間を超えた場合は、時間外労働に対する割増賃金（25%分）を支払わなければなりません。また、賃金締め日をまたぐ場合は、賃金の相殺ができないため、いったん125%の支払いが必要となります。**なお、振替休日を行うためには、以下の事項が必要となります。

- 就業規則に振替休日の規定を置くこと
- 振替休日を特定すること
- 振替休日は4週4日の休日確保される範囲のできるだけ近接した日とすること
- 振替は前日までに通知すること

代休は、休日労働や長時間労働を行った場合に、その代償として休日を付与する制度をいいます（振替休日とは異なり、休日を移動させたことにはなりません）。そのため、休日労働や時間外労働に割増賃金の支払いが必要です。代休を与えるための要件は特にありませんが、制度として代休制度を設ける場合は、代休を付与する条件や賃金の取扱いについて就業規則等に具体的に定めることが必要です。

休日に関する事項は、就業規則の絶対的記載事項です。法定休日と法定外休日の取扱いや、振替休日および代休について、就業規則にきちんと規定しておくことが必要です。10連休の対応にあたっては、月をまたぐことや祝日が多いことから、同一週内での振替休日による対応はなかなか困難であり、難しい状況にあると言わざるを得ません。働き方改革推進の流れからは休診日とすべきでしょうが、連休明けの混乱を考えると一律に判断ができないといえます。