

多湖・岩田・田村法律事務所

弁護士・ニューヨーク州弁護士 田村裕一郎 弁護士 染谷裕大

連載

第4回 看護師の労働時間性

今回は、看護師の労働時間について取り上げます。看護師の労働時間の特徴的な点としては、入院患者を抱える病院では夜勤シフトが必要となり、長時間労働につながりやすい点が挙げられます。長時間労働に伴う時間外労働の発生を抑制する解決策¹⁾として、今回は、変形労働時間制の導入を取り上げます。

1 変形労働時間制とは

変形労働時間制は、一定の期間を平均して1週間あたりの労働時間が法定労働時間以内になるように所定労働時間を設定することにより、例えば、所定労働時間が特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間を超えたりしても、法定労働時間を超えたとの取り扱いをしない制度です。

24時間365日、入院患者の看護が必要となる病院の場合、シフト制が採用されていることが多いです。シフト制を採用した場合、シフトごとの所定労働時間やシフトの組み合わせによっては、労働時間が法定労働時間を超える場合（例えば、夜勤の日に1日10時間を超える場合）も生じます。この場合、通常の労働時間制では、労働時間が1日8時間を超えた分だけ時間外労働となり

ます。

一方、変形労働時間制を採用していれば、一定期間における別の日、別の週の労働時間と平均して1週間あたりの労働時間が法定労働時間以内になっていれば、時間外労働は生じていないものと扱うことができます。このような処理が可能になることが、変形労働時間制を使うメリットと言えます。

以下、看護師のシフトで多いと考えられる1カ月単位の変形労働時間制を取り上げます。

2 変形労働時間制に関する就業規則案（一例）

本書式（66ページ）は、看護師の変形労働時間制の場合の就業規則案の一例です。

（1）定める必要のある事項

1 1カ月単位の変形労働時間制を採用する

1) 長時間労働（およびこれに伴う過労）自体を抑制する解決策としては、例えば、外来診療時間の短縮や、看護補助者の配置による看護職員の負担軽減が考えられます。これらは、病院ごとに「医療従事者の負担の軽減及び処遇の改善に資する計画」を作成し、その中に盛り込むことによって、入院基本料等加算の施設基準等を充足することにつながり得ます（保医発0305第2号参照）。

場合、労使協定または就業規則で①変形労働時間制を採用する旨を定め（変形期間を平均して1週間あたりの労働時間が40時間（特例事業²⁾の場合は44時間）を超えない定め）、②対象労働者の範囲、③変形期間および起算日、④変形期間における各日および各週の所定労働時間、⑤（労使協定の場合）有効期間を定める必要があります。

なお、前述の④については、本書式のように、就業規則等においてシフトパターンを記載したうえで、各人の具体的シフトを事前にシフト表で定める旨を記載するという対応は可能です。ただし、シフト表は、その対象期間すべての労働日ごとの所定労働時間をあらかじめ具体的に定め、労働者に通知する必要があります。

前述の①ないし⑤のいずれかを欠く場合は、変形労働時間制の有効性が否定され、未払い残業代の支払い義務を負うリスクがあります³⁾。

本書式では、このリスクを回避するために、それぞれ1項（②対象労働者の範囲、③変形期間および起算日）、2項（①変形労働時間制を採用する旨）、3項（④変形期間における各日および各週の所定労働時間）により、就業規則で定めるべき事項を規定しています。

（2）シフトの作成

シフトを作成する際には、個々の看護師の1カ月の所定労働時間の合計を、変形期間における法定労働時間の総枠内に収める必要がありますので、ご注意ください。

（3）シフトの変更

変形労働時間制は、あらかじめ具体的な労働日および労働日ごとの所定労働時間（本書式の場合シフトがこれに該当する）を特定する必要のある制度です。そのため、使用者が労働時間等を任意に変更できる場合は、変形労働時間制の有効性が否定されるものと考えられます。

ただ、一度特定を行った後であっても、人事配置等で看護師の人数に変動が生じた場合や看護師自身の希望がある場合等により、労働日および労働日ごとの所定労働時間の変更が必要となる場合もあります。

特定後の労働日および労働日ごとの所定労働時間の変更に対応するためのひとつの方法として、本書式のように、就業規則に変更条項（5項）を置くことが考えられます。裁判例（東京地判平成12年4月27日）では、就業規則に労働者の生活に対して大きな不利益を及ぼさないような内容の変更事由を記載した変更条項を置き、それに基づいて変更することは、変形労働時間制において労働日および労働日ごとの所定労働

2) 例えば、常時10人未満の労働者を使用する保健衛生の事業に該当する場合は挙げられます（労基則25条の2第1項）。

3) 有効性が否定されると、1日8時間または1週40時間を超えた部分はすべて法定時間外労働となるため、長時間のシフト（例えば1日16時間）を定めている場合には、多額の未払い残業代が生じる可能性があります。なお、本稿では割愛しますが、変形労働時間制の場合の時間外労働時間の計算は、正確に行うと複雑になるため（詳細は外部専門家に相談してください）、注意が必要です。