

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8回 医療機関と働き方改革法①

いわゆる働き方改革法の成立により、時間外労働の罰則付き上限規制の導入などの法改正が行われましたので、今回から3回にわたり、働き方改革法を取り上げます。

1回目の今回は、2019年4月1日¹⁾から施行される時間外労働の罰則付き上限規制の導入について、法改正の内容と使用者に生じる法的リスクについて説明し、これに対応するための書式を取り上げます。

1 時間外労働の上限規制の内容と法的リスクについて

(1) 従来の上限規制

36協定の締結・届出を行った場合、使用者は労働者に対し、法定労働時間を超えて労働させることができます²⁾。従来は、いわゆる「時間外労働の限度に関する基準」(以下、限度基準)により規制されていましたが、これは法律上の規制ではなく³⁾、また、36協定に特別条項を設ければ、特別条項⁴⁾の範囲内で時間外労働を命じることも

可能でした(詳細は、別表のとおり)。

このように、従来、時間外労働の上限規制は緩く、事実上、際限なく時間外労働をさせることが可能な状態であったといえます。

(2) 法改正後の上限規制⁵⁾

改正法では、限度基準が法律上の規制として明文化され、36協定に特別条項を設ける場合であっても、法律上の上限が規定されました⁶⁾(詳細は、別表のとおり)。

1) 中小事業主については、2020年4月1日から施行されます。

2) 時間外割増賃金の支払いも必要ですが、本稿では省略します。

3) 例えば、限度基準を超える月60時間の時間外労働を可能とする36協定(特別条項なし)の届出も受理されることもあり、この場合、使用者が月45時間を超える時間外労働を命じたとしても、36協定で定めた上限時間の範囲内であれば、罰則が科されることはありませんでした(ただし、36協定で定めた上限時間を超える場合は、罰則が科されます)。

4) 特別条項で定める時間外労働時間数については、限度基準においても上限時間が定められていないため、いわゆる過労死基準を大幅に超えるような定めをすることも可能でした。

5) 法改正後の上限規制に対応した36協定のサンプルは、厚生労働省のホームページ(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)に掲載されていますので、ご参照ください。

別表 時間外労働の上限規制の変化

	法改正前	法改正後
上限規制の根拠	・ 告示（限度基準）	・ 法律（改正後の労基法36条）
原則的限度時間	・ 1カ月45時間以内 ・ 1年360時間以内 （これらを超える36協定も可）	・ 1カ月45時間以内 ・ 1年360時間以内 （特別条項の点を除き、これらを超える36協定は不可）
例外的限度時間	・ 1年のうち6カ月まで ・ 上限なし	・ 1年のうち6カ月まで ・ 1年720時間以内 ・ 1カ月100時間未満（休日労働を含む） ・ 2カ月ないし6カ月平均で1カ月80時間以内（休日労働を含む）
制裁	⑦36協定で定める上限時間に違反した場合 ⇒罰則あり （ただし、限度基準に違反した場合であっても、36協定の範囲内であれば、限度基準違反を理由に罰則が科されることはない）	⑦36協定で定める上限時間に違反した場合 ⇒罰則あり ⑧時間外労働及び休日労働の合計が、以下のいずれかに該当する場合 i 1カ月100時間以上 ii 2カ月ないし6カ月平均で1カ月80時間を超過 ⇒罰則あり

(3) 医療機関への適用

働き方改革法では、医師の応招義務⁷⁾という特殊性を考慮し、2019年4月1日から5年間は、法改正後の上限規制を適用しないとされています⁸⁾（この5年間で、規制の具体的あり方などが医療界の参加する検討会において議論されます⁹⁾）。

もともと、適用猶予の対象はあくまで「医業に従事する医師」のみであり（「医業に従

事する医師」の範囲については、今後、厚生労働省令において特定されることとされています）、医療機関全体についての適用猶予ではありません。そのため、看護師や事務員等については他の業種と同様に、時間外労働の罰則付き上限規制が適用されることとなります。

したがって、医療機関として、時間外労働の罰則付き上限規制を踏まえた労働時間

6) ある弁護士による情報公開請求によって、国立医療機関が、看護職員等について「月300時間（年6回まで）、年2,070時間」の時間外労働を可能とする36協定（特別条項）を締結していたことが明らかになりましたが（平成29年9月7日付け日経新聞参照）、法改正後は、このような36協定を結ぶことはできないこととなります。

7) 医師法19条1項。

8) 前述のとおり、医師については適用が猶予されていますが、現行制度下においても、36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働をさせた場合、是正勧告等が行われることとなります。実際に、「月200時間（年6回まで）、年2,000時間」の時間外労働を可能とする36協定（特別条項）を締結していた医療機関が、36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を命じたとして、労基署が是正勧告を行った例もあります（平成30年1月14日付け東京新聞参照）。

9) なお、平成30年7月付けの「医師の働き方改革に関する意見書」（医師の働き方検討会議）では、医師についての規制のあり方の案が示されています。

管理の見直しを行わざるを得ないことに変わりはありません¹⁰⁾。特に、医療機関の場合、医師だけではなく、看護師についても長時間労働になりやすい傾向がありますので、注意が必要です。

2 書式

長時間労働を抑止し、使用者が罰則を科されることを回避するために、本書式（55ページ）のような書面によって、残業禁止の命令を出すことが考えられます¹¹⁾。

(1) 残業禁止の目的

残業禁止の命令を出す場合、その目的も明示しておくべきです。特に、目的が使用者に罰則が科されることを回避することにある場合、通常の労働者であれば、使用者に罰則が科されないように、残業禁止の命令を順守するように努めるものと考えられます。

そこで、本書式でも、労働者が残業禁止の命令を順守することを促す観点から、残業禁止の目的を明示しています（第1段落および第2段落）。

(2) 引き継ぎ体制

残業禁止の命令を出していたとしても、業務量が多いために労働者が残業を行わざるを得ないような場合も考えられます。そこで、単に残業禁止の命令を出すだけではなく、業務の引き継ぎ体制を整えておくことも重要です。

そこで、本書式では、役職者が業務の引き継ぎを行う旨を明記し、引き継ぎ体制があることを明確にしています（第5段落）。

(3) 残業禁止命令違反の対応

前述のような残業禁止の目的および引き継ぎ体制があることを明示しても、労働者が残業禁止の命令に違反して残業を行ってしまうことも起こり得ます。このような場合については注意指導を行う、懲戒処分を行うことなどが考えられます。

なお、本書式のような書面によって明示的に残業禁止の命令を出しておけば、残業禁止の命令に違反した残業についての労働時間性が否定され、使用者に罰則が科されることを回避する一事情になり得ます。

次回以降の予定

12月1日号	医療機関と働き方改革法②
1月1・15日号	医療機関と働き方改革法③
2月1日号	メンタルヘルス

10) 定額残業代制度を導入している医療機関の場合、労働時間管理の見直しのみならず、定額残業代制度の見直しも必要ですので、注意すべきです。

11) 長時間労働を抑止するための他の手段としては、①1日の所定労働時間を短縮すること、②変形労働時間制を採用することなども考えられます（②については、2018年7月1日号参照）。

残業禁止命令書¹²⁾

●年●月●日

●●殿

医療法人●●

●●

働き方改革関連法の成立により、残業を命じることができる時間について法律による規制が新設されました。これにより、使用者が法律上の規制に違反した場合、罰則が科されることとなります。

当法人は、このような法改正を踏まえ、また、労働環境を整備する観点から、職員に対し、月●時間以上の残業を禁止し、その旨を通知致しました。

しかしながら、貴殿は、当法人からの再三の注意にもかかわらず、月●時間以上の残業を行っております。当法人は、貴殿に対し、所定就業時間内で十分に行い得る業務量しか与えておらず、これを超えて月●時間以上の残業をする必要のある業務ではないと考えております。

つきましては、当法人は貴殿に対し、本書面を以て、再度、月●時間以上の残業を行わないように命じます¹³⁾。

貴殿として、月●時間以上の残業をしないと与えられた業務量を消化することができない場合には、役職者が貴殿の業務を引き継ぎます。

本残業禁止命令にかかわらず、大規模事故、災害の発生、急患、入院患者の急変等が重なる等の緊急事態の発生、その他当法人が必要と判断した場合、特別に残業を命じることがあります。

以 上

- 12) 使用者が罰則を科されることを回避するという観点からは、残業の管理を厳しく行う必要があります。そこで、リスク対応策として、残業のルールをより厳格なものとする（事後の届出制ではなく、事前の許可制にするなど）も考えられます。
- 13) 前述のように、残業禁止の命令について懲戒処分を行うということであれば、懲戒処分の有効性を高めるという観点から、残業禁止の命令に従わない場合には、懲戒処分を行う可能性があることを事前に通知しておくべきです。