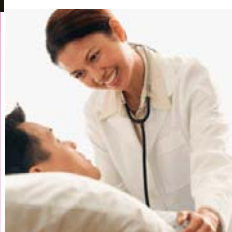


経営情報レポート

平成22年4月施行

# 改正労働基準法の 対応ポイント



- 1 労働基準法改正の概要と病医院関連項目
- 2 割増賃金と時間外労働への対応項目
- 3 時間単位年次有給休暇の運用実務ポイント



株式会社 常陽経営コンサルタンツ

# 1 | 労働基準法改正の概要と病医院関連項目

## 労働基準法改正の背景と主要改正項目

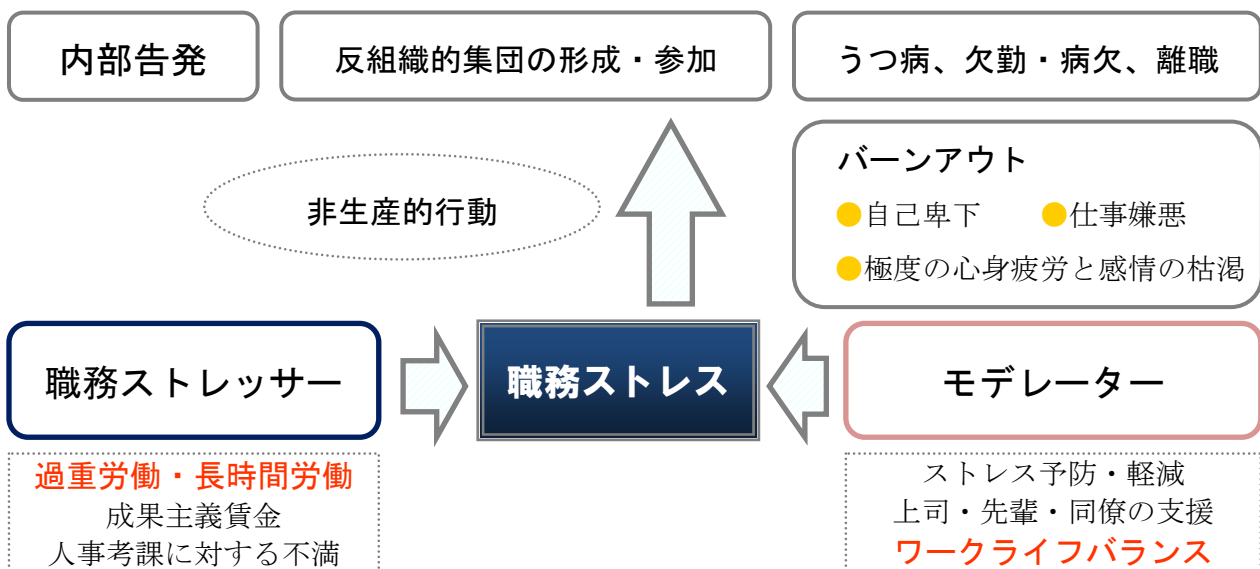
労働時間の現状を見ると、週 60 時間以上労働する労働者の割合は全体で 10.0%、特に 30 歳代の子育て世代の男性にあつては 20.0%となつており、長時間にわたり労働する労働者の割合が高くなつています（総務省「労働力調査」平成 20 年）。これは、女性職員が多い医療機関においても例外ではありません。

このため、長時間労働を抑制し、労働者の健康を確保するとともに、仕事と生活の調和がとれた社会を実現することを目的とした「改正労働基準法」が成立しました。

### (1)労働基準法改正の趣旨

今回の労働基準法改正については、厚労省が示した「今後の労働時間制度に関する研究会報告書（平成 18 年 1 月 27 日発表）」における「『働き方の見直し』の観点から、労働時間制度について整備を行うことが必要」などの提言が踏まえられています。

### ◆長時間労働と職務ストレスの関連性



⇒ ∴ 長時間労働・加重労働がバーンアウトや内部告発を招く可能性がある

## (2) 主要な改正項目

改正内容の詳細は、労働基準法のほか関連法令および省令、告示等によって各別に示されることとなりますが、主に次のような項目が改められます。

これらは、原則として、医療機関にも適用となる事項です。

### ◆平成 22 年労働基準法改正の主要な内容

- ① 時間外労働の限度に関する基準の見直し
- ② 限度時間を超える時間外労働における法定割増賃金率引き上げ
- ③ 有給休暇の時間単位取得

#### ① 時間外労働の限度に関する基準の見直し

現行の労働基準法の定めによれば、労働者に法定時間外労働を行わせるためには、① 1 日、② 1 日を超え 3 か月以内の期間、③ 1 年間のそれぞれについて、限度時間の範囲内で、延長することができる時間を労使で協定（\*）する必要があります。

また、②③の期間について限度時間を超えて働かせる場合は、時間数や手続等について、労使で協定しなければなりません（特別条項付 36 協定）。

（\*）労働者側の協定当事者は、過半数組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）、それがいない場合は過半数代表者（事業場の労働者の過半数を代表する者）。

労働基準法において、労働時間は 1 週 40 時間・1 日 8 時間まで（限度時間）と定められており、ただし、労使で協定（「36 協定」）を結んだ場合は、これを超えて働かせることが可能になるものです。

さらに、臨時的に特別な事情がある場合に限り、労使間で上記の「特別条項付 36 協定」を結ぶことで、限度時間を超えて働かせることが可能だとされており、これは、限度時間を超える長時間にわたって就業させる場合には、「特別条項付 36 協定」が締結されていなければなりません。

今回の労働基準法改正によって、一定の限度を定めている「時間外労働の限度に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）」が改正され、労使で特別条項付 36 協定を結ぶ際には、新たに次の事項が必要となります。

## ◆改正労働基準法施行後の労使協定に求められる事項

- 限度時間を超えて働かせる一定の期間（1日を超え3か月以内の期間、1年間）ごとに、割増賃金率を定める
- 上記の率について法定割増賃金率（2割5分以上）を超える率とするよう努める
- そもそも延長することができる時間数を短くするよう努める

したがって、改正労働基準法が施行される平成22年4月1日以降に36協定を締結する、あるいは更新する場合には、上記を遵守しなければなりません。

### ②限度時間を超える時間外労働における法定割増賃金率引き上げ

現行の労働基準法において、法定労働時間を超える時間外労働（法定時間外労働）に対しては、使用者は25%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないことが定められていますが、今回の改正では、1か月60時間を超える法定時間外労働に対して50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない、と改められます。

ただし、この規定は中小企業では適用が猶予されることとなっており、病医院はほとんどがこれに分類されることから、実質的な適用は、検討が予定されている法施行3年経過後になると見込まれます。

さらに、労使の協定により、引上げ分の割増賃金の代わりに有給の休暇を付与する制度（代替休暇）を設けることができます。

### ③有給休暇の時間単位取得

今回の改正により、書面による労使協定を締結した場合には、現在は原則として1日（半日も可能）を単位として付与される有給休暇について、時間単位で取得することが可能になります。

## 医療機関で対応しなければならない項目

今回の改正により、医療機関が最も対応を迫られるのは、時間外労働に関わる取り扱いを厳格化するための取り組みであるといえます。

### (1) 各種関連規程の見直し及び整備

従来、医療機関はその業種の特殊性という要素もあって、時間外労働や勤怠管理のルール運用が曖昧になりがちという傾向が指摘されてきました。36協定を締結していないまま、職員が限度時間を超える勤務を行っている病医院もみられますが、今回の労働基準法改正以降は、この36協定や勤怠管理、さらには時間外労働に関する割増賃金をめぐる規定についても見直す必要が生ずることになります。

したがって、予め労使協定を締結するとともに、混乱なく円滑な運用を図るために各種関連院内規程の見直し、あるいは整備を進めなければなりません。

### ◆医療機関における労働基準法改正に向けた要対応事項

- ① 36協定（特別条項付）の見直し
- ② 賃金規程の見直し
- ③ 勤怠管理の見直し
- ④ 有給休暇規程の見直し

### (2) 職員の配置や採用計画の見直し

有給休暇の取得方法が多様化したことによって、職員の有給取得請求が増加することも想定されますから、複数職員の有給取得が重なった場合であっても、業務に影響が生じることのないように、職員の配置や採用計画を再検討する必要もあるでしょう。

医療機関における業務は、円滑な遂行が当たり前の水準であり、有給休暇取得等の労使間の事情に影響される事態は許されないと理解すべきです。

同時に職員間においても、有給休暇取得や割増賃金支払等をめぐって、感情的なしこりが残らないような配慮も要求されるのです。

## 2 | 割増賃金と時間外労働への対応項目

### 労働時間見直しへの具体的施策

平成 22 年 4 月 1 日より施行される改正労働基準法では、前述のとおり、主に下記の 2 点について改められます。

- ① 時間外労働の削減
- ② 時間単位での年次有給休暇取得の容認

これらの改正を通じて、長時間労働者の割合の高止まりに対応し、生活時間を確保しながら働くことができるようにするため、労働時間制度の見直しを行うこととしたものです。

### (1) 時間外労働の抑制策 ～限度時間超過をめぐる対応の厳格化

厚生労働大臣が定めている限度基準においては、時間外労働は本来臨時的なものとして必要最小限にとどめられるべきであり、また特別条項付き協定による限度時間を超える時間外労働は、その中でも特に例外的なものとして、労使の取り組みによって抑制されるべきであるという考え方から、制限を設けたものです。

そのため、労使の相互努力によって限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を引き上げること等によって、限度時間を超える時間外労働を抑制することが今回の改定の主要な目的として掲げられています。

### ◆ 限度時間を超える時間外労働抑制の具体策

- ① 限度基準で定めることができる事項の追加
  - 割増賃金率に関する事項
- ② 特別条項付き協定で定める事項の列挙
  - 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の定め
  - 限度時間を超える時間外労働短縮への努力義務
  - 限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率の引き上げ
  - 1 年単位の変形労働時間制雇用における時間外労働抑制の努力義務
- ③ 労働基準監督署による限度基準の遵守、助言・指導の実施

### ■36 協定における特別条項の例（製造業のケース）

一定期間についての延長時間は1か月45時間、1年360時間とする。

ただし、通常の生産量を大幅に超える受注が集中し、特に納期がひっ迫したときは、労使の協議を経て、6回を限度として1か月60時間まで延長することができ、1年450時間まで延長することができる。

なお、延長時間が1か月45時間を超えた場合又は1年360時間を超えた場合の割増賃金率は40%とする。

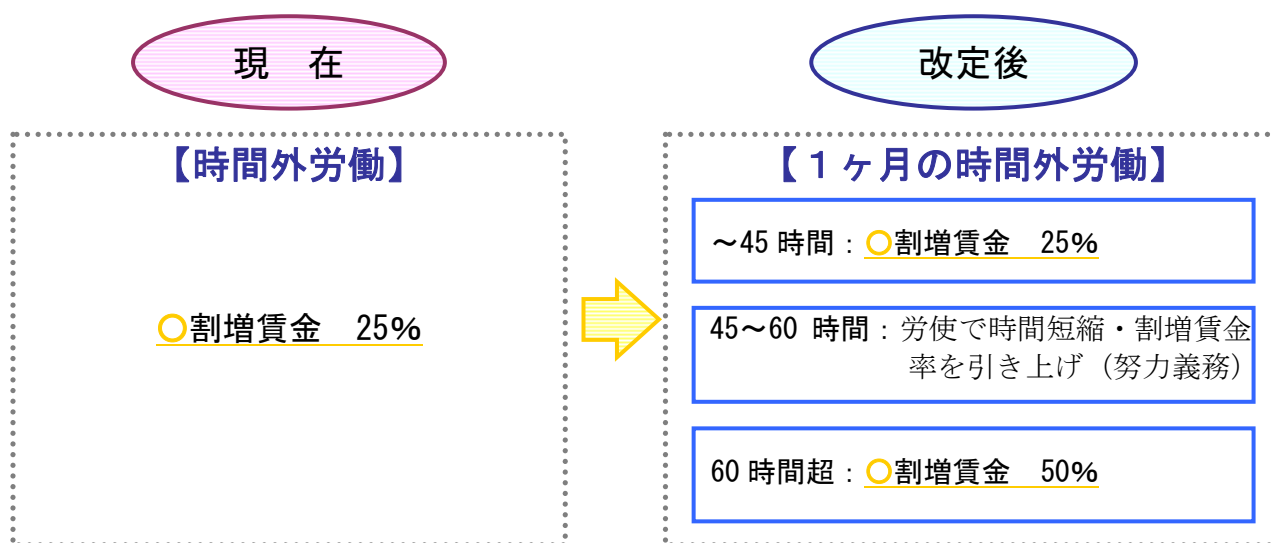
## (2) 法定割増賃金率の引き上げ

時間外労働に対する割増賃金の支払は、通常の勤務時間とは異なる特別の労働に対する労働者への補償を行うと共に、使用者に対し経済的負担を課すことによって時間外労働を抑制することを目的としています。

一方で、少子高齢化の進行により労働力人口が減少する現在、長時間労働者の割合が高い水準で推移しており、今後将来にわたり、労働者が健康を保ちながら、労働以外の生活のための時間を確保して働くことができるよう労働環境を整備することも重要な課題であるため、割増賃金による使用者（事業者）の経済的負担を加重することによって、特に長い時間外労働を強力に抑制することを図るという趣旨なのです。

尚、一部の義務については中小企業への適用を猶予し、段階的移行への配慮がなされています。

### ◆ 法定割増賃金率の改正



### (3)代替休暇制度の新設

事業者によっては、臨時的かつ特別の事情等によって、やむを得ず月 60 時間を超える時間外労働を行わなければならない場合や、いきなり引き上げられた割増率で時間外賃金を支払うことが難しいケースも想定されます。

このような場合に、「代替休暇」すなわち「割増賃金の支払に代えて取得させる有給休暇」で対応することができます。1 か月 60 時間超の時間外労働を行った場合に代替休暇を実施するにあたっては、代替休暇として与える時間数の算定方法および期間等を具体的に定めた労使協定を締結する必要があります。

#### ■代替休暇の労使協定の例

##### (対象者及び期間)

第 1 条 代替休暇は、賃金計期間の初日を起算日とする 1 か月において、60 時間を超える時間外労働を行った者のうち半日以上の上の代替休暇を取得することが可能な者（以下「代替休暇取得可能労働者」という。）に対して、当該代替休暇取得可能労働者が取得の意向を示した場合に、当該月の末日の翌日から 2 か月以内に与えられる。

##### (付与単位)

第 2 条 代替休暇は、半日又は 1 日単位で与えられる。この場合の半日とは、午前（8：00～12：00）又は午後（13：00～17：00）の 4 時間のことをいう。

##### (代替休暇の計算方法)

第 3 条 代替休暇の時間数は、1 か月 60 時間を超える時間外労働時間数に換算率を乗じた時間数とする。この場合において、換算率とは、代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率 50%から代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率 30%を差し引いた 20%とする。また、会社は、労働者が代替休暇を取得した場合、取得した時間数を換算率（20%）で除した時間数については、20%の割増賃金の支払を要しない。

##### (代替休暇の意向確認)

第 4 条 会社は、1 か月に 60 時間を超える時間外労働を行った代替休暇取得可能労働者に対して、当該月の末日の翌日から 5 日以内に代替休暇取得の意向を確認するものとする。この場合において、5 日以内に意向の有無が不明なときは、意向がなかったものとみなす。

##### (賃金の支払日)

第 5 条 会社は、前条の意向確認の結果、取得の意向があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される賃金額を除いた部分を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から 2 か月以内に取得がなされなかった場合には、取得がなされないことが確定した月に係る割増賃金支払日に残りの 20%の割増賃金を支払うこととする。

第 6 条 会社は、第 4 条の意向確認の結果、取得の意向がなかった場合には、当該月に行われた時間外労働に係る割増賃金の総額を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から 2 か月以内に労働者から取得の意向が表明された場合には、会社の承認により、代替休暇を与えることができる。この場合、取得があった月に係る賃金支払日に過払分の賃金を清算するものとする。

## 改正法適用が猶予されるケース ～中小企業への該当範囲

### (1)適用が猶予される「中小企業」の範囲

法定割増賃金率の引上げのうち、60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率 50%とする部分については、中小企業には当分の間適用が猶予されます。

経営体力が必ずしも強くない中小企業においては、時間外労働抑制のための業務処理体制の見直しや新規雇用、省力化への投資等の速やかな対応が困難であるうえ、やむを得ず時間外労働を行わせた場合の経済的負担が大きくなることが、その理由とされています。

中小企業に該当するか否かは、「資本金の額または出資の総額」と「常時使用する労働者の数」で、また事業場単位ではなく企業単位で判断されます。

医療機関はサービス業に分類されるため、「出資金 5,000 万円以下」、もしくは「職員数が 100 人以下」の医療機関は中小企業に分類されることになり、大部分の医療機関が、特に職員数が 100 人には満たない規模の組織である診療所は、ほぼ中小企業に該当すると思われる。

### ◆中小企業の定義

A：資本金の額または出資の総額	B：常時使用する労働者数（*）
小 売 業：5,000 万円以下	小 売 業：50 人以下
サービス業：5,000 万円以下	サービス業：100 人以下
卸 売 業：1 億円以下	卸 売 業：100 人以下
上 記 以 外：3 億円以下	上 記 以 外：300 人以下

（\*）常用雇用であれば、パートタイム職員であっても労働者の人数に加える。

### (2)医療機関における改正法適用準備

「当分の間猶予する」と示されている中小企業の割増賃金率は、法施行 3 年経過後に改めて検討することとされています。したがって、下記の中小企業の定義のいずれかに該当する場合には中小企業としてみなされ、法改正後の時間外労働が 60 時間を超えていても、割増率は即時変更されません。

ただし、将来的には中小企業にも適用される可能性が高いため、最短で 3 年後に対応が義務化される事態を想定して、医療機関においても、時間外労働を削減するための取り組みを予め進めておくことが賢明です。

## 3 | 時間単位年次有給休暇の運用実務ポイント

### 時間単位取得による年休制度を活用する

まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるよう、時間単位で年次有給休暇を付与できるようになります。

#### (1) 時間単位で付与する有給休暇制度導入への対応

今回の労働基準法改正により、書面による労使協定を締結した場合には、現在は原則として1日（半日も可能）を単位として付与される有給休暇について、時間単位で取得することが可能になります。労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができますとされます（時間単位年次有給休暇）。

ただし、分単位など時間未満の単位は認められません。労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位で与えることは可能で、改正後も半日単位の年休については取扱いに変更はありません。

#### ◆労使協定で定める事項

- ① 時間単位年次有給休暇（以下、「時間単位年休」）の対象労働者の範囲
- ② 時間単位年休の日数
- ③ 時間単位年休 1日の時間数
- ④ 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

#### ① 時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めます。仮に一部を対象外とする場合は、「事業の正常な運営」を妨げる場合に限られ、取得目的などによって対象範囲を定めることはできません。

#### ■他業種における範囲の定め方（例）

- 工場のラインで働く労働者を対象外とする ⇒ 事業の正常な運営が妨げられる場合は可
- × 育児を行う労働者に限る ⇒ 取得目的による制限なので不可

## ②時間単位年休の日数

上限日数として、1年間の年次有給休暇日数の5日以内の範囲で定めます。

## ③時間単位年休 1日に相当する時間数

1日分の年次有給休暇に対応する時間数を、所定労働時間数を基に定めます。時間に満たない端数がある場合は、時間単位に切り上げてから計算します。

### \* 日によって所定労働時間数が異なる場合

⇒ 1年間における1日平均所定労働時間数（定めていない場合は、定めた期間における1日平均所定労働時間数）を基に定める。

## ■例

1日の所定労働時間が7時間30分、5日分の時間単位年休のケース

⇒ ○ 7時間30分を切り上げて1日8時間とする

∴ 8時間×5日 = 40時間分の時間単位年休を取得できる

× 7時間30分×5日 = 37時間30分を切り上げて38時間ではない

## ④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数（「2時間」等）を定める必要がありますが、1日の所定労働時間数を上回ることはできません。

## (2)日単位と時間単位年休の取り扱い

職員が請求できる年次有給休暇の単位を1日、または半日と定めて運用してきた場合、新たに時間単位の年休制度を導入する際には、従前と異なる取り扱いが必要になる場合があります。

また、医療機関側にとっては、職員からの年休取得請求があっても、シフト調整の都合などのため時季変更権を行使したいケースが想定されますが、それが時間単位であった場合にも留意すべき点があります。

## ①時季変更権との関係

時間単位年休も年次有給休暇であり、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。ただし、労働者側の意思である日単位での請求を時間単位に変えることやその逆の変更は、時季変更にあらず認められません。

また、労働者からの具体的な請求があって初めて付与できるものであり、計画的付与として時間単位年休を与えることも認められません。

## ◆時間単位年休取得に際して認められない制限の例

- 時間単位年休を習得することができない時間帯を労使協定で定めておくこと
- 所定労働時間中に時間単位年休を取得することの制限
- 1 日において取得可能な時間単位年休の時間数の制限 等

### ②支払われる賃金額

時間単位年休 1 時間分の賃金額は、下記のいずれかをその日の所定労働時間数で除した額になり、これらの選択にあたっては、日単位による取得の場合と同様に取り扱います。

- 1) 平均賃金
- 2) 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- 3) 標準報酬日額（労使協定が必要）

### ■時間単位年休の労使協定の例

#### （対象者）

第 1 条 すべての労働者を対象とする。

#### （日数の上限）

第 2 条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は 5 日以内とする。

#### （1 日分の年次有給休暇に相当する時間単位年休）

第 3 条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1 日分の年次有給休暇に相当する時間数を 8 時間とする。

#### （取得単位）

第 4 条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1 時間単位で取得するものとする。

## 時間単位年休導入の実務的留意点と活用のポイント

時間単位での年次有給休暇については、その導入が使用者側の選択にかかっているため、労使間での調整を要する場合も考えられます。

### （1）取得ルールを定める上での留意点

労働基準法において上限日数は定められましたが、その他の「取得ルール」については、各事業者において定めることが必要になります。その際には、①事務が煩雑となる、②時間管理意識が弛緩するおそれ等への人事労務管理的問題点、③本制度の導入が適切かつ可能な職場か否か、という観点からの判断が求められます。

したがって、各医療機関の実情に応じ、その対象や取得方法、時季変更権のルール等に

については、混乱を回避するために労使協定で定め、かつ、それらの手続き等に関する内容を義務付ける就業規則の改定が要すると認識しておくべきです。

なお、時間単位年休協定の締結については、特段の届出は求められていませんが、就業規則の改定がある場合には届出が必要となります。

### ◆時間単位年休制度導入に際するポイント



### (2)医療機関が今回の改正を活用する視点

医療機関、特に職員数が少ない診療所にあっては、日単位での有給休暇取得が困難であるため、長期間勤務していた職員が退職する際に、未取得の有給休暇日数分をすべて消化しようと考え、退職予定日前に1か月近い休暇を取得することもあります。この結果、業務の引き継ぎやシフト変更に支障が生じることは、いずれの医療機関にも頻出が想定される事態ですが、時間単位年休制度を導入することによって有給休暇取得が進み、こうした問題を回避することにもつながります。

### ◆時間単位年休導入の効果

- 他職員に対する気兼ねや抵抗感が薄まる
- 家庭の諸事情に対応でき、働き方の選択肢を拡大する
- 正職員採用を諦めていた優秀な人材の雇用の門戸を広げる

処理事務の煩雑さ等の事務的作業負担は増えますが、医療機関としての日常業務を円滑に行い、安全を確保するためには大きな意味があるといえます。

改正労働基準法は、時間外労働を含む勤怠管理システムの見直しなど、労働基準監督署による臨検への対応の備えを含めて、労務管理の複雑化を招くというマイナス面ばかりが目につきがちですが、時間外割増賃金と時間単位年休制度を有効に活用することによって、在職中の職員に対しては職場環境に対する満足度向上に役立ち、また新規職員採用募集の際には、他院に比して好条件であるという印象を与えることができます。

法改正は労使相互のメリットとなっているとポジティブにとらえ、必要な準備を進めていくことが肝要です。