

## 神奈川県病院協会 第7回働き方改革推進会議（2023年5月31日）の質疑応答

### 1 時間外労働・深夜労働・休日労働について

Q 所定労働時間が1週32.5時間の場合、勤務シフトに夜勤が入っていた場合でも、40時間以内であるため、残業代の支払いは不要との認識であるが。

A 深夜労働は、夜22時から朝の5時までの7時間の時間帯について、割増を規定したもので、労働時間の長さは関係ありません。

つまり、その深夜の時間帯は、本来人間が寝ているものという位置づけですので、その間に起きて働いていただくために割増を支払いたしましょうというものです。

したがって、労働時間の長さは無関係となりますので、夜勤が夜の22時から朝の5時までにかかっている場合は、深夜割増が必要となります。

（補足：管理監督職の場合は、いわゆる残業代は必要ありませんが、この深夜の割増は必要となります。なお、年俸制などで対応されている場合は、深夜の割増も含んで、所定労働時間についての年俸を定めるとすれば、深夜の部分を明確にすることで、いわゆる固定残業代として規定することも可能です。）

Q 深夜の割増賃金部分を深夜手当などとして支払えばいいですね。

A その通りです。

### 2 外勤日の労働時間と診療報酬上の32時間の問題について

Q 所定労働時間が、1日7.5時間、1週37.5時間の場合に、1日を外勤日として規定すると、院内は30時間となってしまいます。その際、診療報酬上の常勤の医師の時間である32時間をクリアできなくなるが。

A 実際に働く時間で考えると、1週30時間となるが、所定労働時間として、1日7.5時間、1週37.5時間と規定したうえで、1日は勤務しなくていいという場合は、その時間を欠勤として扱っているのではなく、休んでいい休暇と規定することになります。したがって、32時間をクリアできているものとしてよろしいかと考えます。

（補足：労働契約や労働条件通知書に所定労働時間を37.5時間と規定しておくこと。さらに、休暇の欄に、その他病院が指定する日と規定しておくことが必要です。）

※休暇と休日は意味が異なります。休暇とは、本来労働日ですが、休んでいいという日になります。法律で定められたものの代表が年次有給休暇となります。つまり、有休（上記の場合は、1日：7.5時間）を取得した際に、その週の実際の労働時間は、30時間となってしまいますが、もしそれが基準を満たさないと有休が取得できないこととなります。

## 追記

上記の場合いわゆる残業時間を算定する際には、実際の労働時間で算定することとなりますので、自院での30時間と残業時間（これが自院での労働時間となります。）、外勤先の労働時間を合計して、1日8時間を超える部分、1週40時間を超える部分が、法定時間外残業となります。

もちろん、変形労働時間制を規程している場合は、1日の規定する労働時間（8時間以上の場合）を超えた部分と、変形労働時間の対象となる期間を平均して40時間を超えた部分が、法定が残業時間となります。

### 3 宿日直許可とインターバルの諸問題

Q 宿日直許可が取れている時間帯に2時間の労働があった場合に、インターバルの問題が生じ代償休息が必要となるが、もし、毎週当直が入っていた場合に、月に8時間となり、1日の代償休息をあたえなければならなくなるが、その際に、シフトを組めなくなってしまうことが考えられるがどうすればよいか。

A インターバルとは、勤務シフトを作成した段階で、宿日直許可がある場合は、始業から24時間以内に連続する9時間（15時間連続勤務）、宿日直許可が取れていない場合は、始業から46時間以内に連続する18時間（28時間連続勤務）のインターバルが確保されていれば問題となりません。したがって、勤務表作成時に、休息時間が規定されていなければなりません。

例えば、23時半から8時半までの9時間の宿日直許可が取得されている場合には、その時間帯を宿日直として勤務表を作成しますが、その間に、もしも1時間緊急の労働があった場合は、実際に9時間より短くなるために、1時間分の代償休息が必要となります。また、17時半から8時半までの15時間の宿日直許可が取得されていた場合に、その時間帯を宿日直として勤務表を作成しますが、その間にももしも2時間緊急の労働があった場合でも、9時間が確保されていますので、代償休息の必要はありません。また、代償休息は、発生した日の翌月末までに取得となっていますが、なるべく早く取得させなければなりません。

また、代償休息は、予定されていた休日以外に付与することが望ましいとされていますが、その週などに休日が取れている場合は、休日に付与したとすることも可能ですので、シフトが組めない場合などでも、休日が確保されている場合は、その休日に付与したとすることで代償休息は与えたこととなります。ただし、特に長時間労働のため面接指導を受けて、その結果個別に必要性が認められる場合は、休日以外に付与する必要がありますので、安易には知らないようにご注意願います。

Q 当直中に労働が発生した場合で、代償休息が取れなかった場合は、割増賃金が発生するのだろうか。

A 代償休息の前提となる勤務間インターバル中の労働が時間外や深夜帯に発生

している場合は、代償休息の付与の方法（休日に付与するか平日所定労働時間（勤務日）に付与するか）にかかわらず、時間外労働や深夜労働に対する割増賃金を支払う必要があります。

したがって、所定労働時間中に代償休息を与えた場合は、時間外労働の場合は、25%の割増部分の、時間外労働が深夜に及んでいる場合は、時間外労働と深夜労働の合計 50%の割増部分の支払いが必要となります。また、休日に代償休暇を付与した場合は、時間外労働の場合は、本体部分と合わせた 125%以上の、時間外労働が深夜に及んだ場合は、本体部分と合わせた 150%以上の時間外労働及び深夜労働部分の支払いが必要となります。

そのため、賃金の支払いにおいては、通常の代替休暇と同様に、取り決めが必要です。同じ賃金締め切り期間の中で代償休暇が取得できた場合は、25%の割増部分のみの支払いが必要となりますが、同じ賃金締め切り期間の中で代償休暇が取得できなかった場合は、一旦 25%の割増部分を支払っておき、翌月の賃金支払い期間の中で、代償休暇が取得できた場合は、そのまま、取得できなかった場合は、100%部分の本体部分を支払うなどといった、取り決めが必要となります。また、もし休日に代償休暇を与えたということとなりますと、本来の休日ですから、労働をした時点で、割増部分を含めた 125%、深夜に及んだ場合は、150%の支払いが必要となります。

- Q もし、インターバルの間の緊急の労働に対して、いわゆる残業代を支払っていれば、代償休息を与えていなくても問題とならないのか。
- A 賃金の適正な支払いと、代償休息を与えるか与えないかは、全く別問題ですので、切り離して考える必要があります。

以上

勤務環境改善センター  
医療労務アドバイザー  
重本 桂