

医師の働き方改革（１）～労働時間の把握～

20190316

1. タイムレコーダー等による労働時間の記録は絶対に必要

- 働き方改革関連法の施行（2019年4月1日）に伴い、「管理監督者」についても「労働時間の把握」が義務化されます。（改正労働安全衛生法66条の8の3「事業者は（面接指導を実施するため）労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。」）
- その趣旨は「割増賃金」を支払うためではなく、「健康管理」を行うためであり、その方法は、「客観的方法」によることが厚生労働省令等で定められています。（労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（2018.01.20））
- したがって「管理監督者」に該当する医師についても、（当然「パート医師」についても）タイムレコーダー等による客観的方法によって日々の出退勤時刻（原則として出勤時刻と退勤時刻の差が労働時間）の記録を確実に収集する必要があります。
- 「労働者名簿」「賃金台帳」だけでなく、「出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類」の3年間保存が義務付けられています（労基法109条）ので、労働基準監督署の求めに応じていつでもこれを提示できるようにしておかなければなりません。

2. 副業先・兼業先での労働時間も通算が必要

- 副業や兼業を一律に禁止することはできません（マンナ運輸事件_京都地判平成24年7月13日）。「許可制」または「届出制」にして、就業規則で許可条件や届出内容を明記しておくべきです。
- 労基法38条には、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する」と規定され、ここでいう「事業場を異にする場合」とは事業主が異なる場合も含まれます（昭和23年5月14日基発第769号）。
- したがって使用者としては、労働者に申告させること等によって、本業と副業の労働時間を通算した時間を当該労働者の労働時間として把握し、記録しておく必要があります。（これに関する労基署の指導・監督事例は未だ見当たりませんが。）
- 使用者甲が法定労働時間（1日8時間・1週40時間）内の労働を行わせた後に使用者乙が通算して法定労働時間を超える労働を行わせた場合は、乙に割増賃金支払義務が生じます。（副業・兼業の促進に関するガイドラインQ&A_厚労省）

ご質問・相談はこちらへ hrms-jp 医療人事労務マネジメント研究会
社会保険労務士 河北 隆 hrms@grace.ocn.ne.jp <https://www.hrms-jp.com/>