

税務・人事労務ワンプォイント (347)

他病院の労働と当クリニックの労働は通算されるか

社会保険労務士 桂 好志郎

当医院での労働は休日労働に該当し、休日割増賃金を支払わなければならないでしょう。

◆労働時間の通算

「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。」（労基法38条1項）と規定され、1日にくつかの異なる事業場で働いた場合でも、労働時間は通算しなければなりません。

◆週休制の原則、休日の意義

当医院では、看護師不足のために、他の病院勤務の看護師に毎週水曜日（他病院の休日）ごとに勤務してもらっています。他病院の労働と当医院の労働は通算されると聞いたことがありますが、当該看護師にとってみれば、全然休日がないことになります。

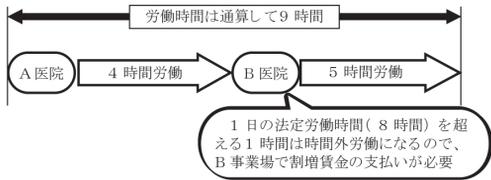
「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならぬ」とし、週休制の原則を規定しています。労基法で義務付けられているのは、1週間に1日の休日（法定休

日）の確保ですが、週日の法定労働時間が40時間とされたことに伴い、週休2日制が増えてきています。

週休制をとることが

難しい場合は、4週4日の枠内で休日を与えてもよく、これを變形休日制といいます。

休日とは、労働契約において労働義務がないとされている日のことです。労基法にいう



休日とは、原則として暦日、すなわち午前零時から午後12時までの24時間をいいます。午前零時から午後12時までの間に勤務しない場合が休日であり、所定休日とされている日でも前日の労働が延長されて午前零時を超えて労働した場合などは、休日を与えたことになりません。

◆労基法においては、

「労働時間と休日」とは別個の取扱いがされている

労働時間は通算しなければなりません。これはあくまでも労働時間に関することです。「労働時間に関する規定」という場合、そのなかには休日に関する規定は含まれません。したがって、当該医院で、その労働者に毎週1回の休日を与えておけば、休日労働に該

当せず、休日割増賃金を支払う義務はありません。

◆労働者の健康障害等

を含めた安全・衛生について、十分な配慮を

厚労省が発表した「所定外労働削減要綱」でも「時間外労働や休日労働が一定時間以上行われた場合、家庭生活に及ぼす影響や健康の維持・回復を図るという観点から、時間外労働や休日労働の時間数や日数に応じて代休を付与する、いわゆる代休制度を導入することが考えられる。また、特に休日労働については、できる限り行わないようにすることが望ましい。」とされています。このような雇用形態は、あくまでも臨時的なものとして、短期にとどめるべきだと思います。