

終業時刻の書面明示、「診療が終わるまで」にしてよいのか？

桂 好志郎 社会保険労務士

かつ、1日8時間以内とし、休日をも1週に1日以上与えることとしています。(労働基準法第32、35条)

時間外労働・休日労働についての使用者の義務

①届けた労働協定書(通称「36協定」)の範囲内(届け出をしない、原則として、時間外労働・休日労働させられない。)

②割増賃金の支払い義務(時間外労働2割5分、休日労働3割5分以上)

法定労働時間を超えてさせる時間外労働、法定休日にさせる休日労働は、過半数組合等と一定の労使協定書(「36協定」とも呼ばれます)を締結し、届けた場合、法律に違反しません。(労働基準法第36条)

日によって労働時間の長さが異なる制度もそれが週40時間、1日8時間の原則的時間枠

◆法定労働時間と法定休日、時間外労働の基本
労働時間と休日の原則
1日8時間以内、かつ、1週40時間以内
休日は週に1日以上(変形労働時間制・変形週休制(4週4日以上)の例外があります)
労働基準法は労働時間の限度を、原則として、1週40時間以内、

を超えない限り、労基法にいう変形労働時間制ではありません。

終業時刻の明確化を義務付けています。
労基法は、こうした立場から、

○労働条件明示義務

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければなりません。(始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無)に関する事項(労働基準法第15条)

○就業規則に關しても
常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。次に掲げる事項を変更した場合においても、同様とする。

①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合に關する事項

②以下、略(労働基準法第89条)
と、規定しています。

◆職員定着・ムダな割増賃金を発生させないために所定労働時間の見直しを

ある歯科医院では、午前の診療受付終了は12時、職員の所定終業時刻は12時30分、午後は18時30分受付終了、所定終業時刻を19時30分にしていましたが、患者も高齢化がすすみ、午前診療は残業が発生するが、午後診療は早く終わっている日がときどきでうになりました。そこで20年間続けてきた職員の所定労働時間を見直すことにし、1日の所定労働時間は変えずに、午前は15分延長し、午後は15分短縮しました。

使用者としては割増賃金が削減、職員も15分早く帰宅でき歓迎、そして求人にもプラスになる状況をつくることができています。