

問
35

時間外労働の命令はいつするのがいいのですか？

職場によっては時間外労働をするかどうかは労働者自身が自分で判断して、管理監督者は明確に指示しないところ、それどころか、他人ごとのような顔をしているところもあるのではないのでしょうか。このような職場では、時間外労働を何時間行ったかが不明確になり、不払い労働や長過ぎる労働時間による健康破壊などの問題が起きやすいようです。

時間外労働を事前に命令することは、労働者の健康管理や生活時間の確保、そして適切な手当の支払いのためにはならないことです。労働組合が36協定の締結を推進する一番の目的がここにあると言っているでしょう。

36協定のなかに、「時間外労働は、所属長が時間を示して前日の終業時刻までに命ずる」または「終業時刻の2時間前までに」というふうに原則を定めるといいでしょう。

そうは言っても、終業時刻間際になって難しい問題が発生したり、患者の容態が急変することがないとは言えません。また、時間外労働を命じなければならないことははっきりしていても、何時間かかるかわからないこともあるでしょう。翌朝提出しなければならない資料の作成が、2時間で終わると思って命令したのに、実際には4時間かかったということもあるかも知れません。このように考えると、例外的に事後の命令、または、事前の命令は概括的なものにとどまりいわば事後に精算する、というようなことを許容してもいいでしょう。ただ、これはあくまで例外であって、例外と原則とが逆転するようなことのないように、運用に気をつける必要があります。