

問
38

病院など交替制勤務職場で注意すべきことは？

交替制勤務職場の労働時間の割り振り方には、極めて多くのパターンがあり、そのすべてを取り上げることはできません。ここでは例として、病院の病棟看護師で単純な三交替制勤務の場合を取り上げてみましょう。ここでは、4週間を単位とする変形労働時間制をとっており、勤務時間は4週間で160時間、平均1週間あたり40時間です。この160時間の労働時間は、日勤（8：30～17：15）、準夜勤（16：30～翌日の1：15）、深夜勤（0：30～9：15）に割り振られます。休憩時間は45分間で実労働時間は8時間です。勤務ダイヤは、4週間分がその初日の2週間前に示されています。ここまでが前提です。

本題に入る前に、労働基準法の労働時間等規制の適用を確認しておきましょう。労働時間は、いわゆる1箇月単位の変形労働時間制、つまり、1箇月以内の一定の期間を平均し1週間あたりの労働時間が40時間を超えない定めをしたとき（労基法第32条の2）にあたります。したがって、就業規則または労働協約（いわゆる地公企法一部適用の自治体病院では、条例、規則または訓令）で、その旨が定められていなければなりません。休日（祝日法による休日ではなくて、労基法による休日）については、いわゆる4週4日休日制にあたります（労基法第35条第2項）。いずれにしても、就業規則等で4週間の起算日を明らかにしなければなりません（労基則第12条の2）。

さて、36協定ですが、勤務ダイヤですでに4週間で160時間の労働時間つまり法定労働時間いっぱいまで割り振られていますから、この時間を超えた労働はすべて法定時間外労働であり、36協定なしに労働させることはできません。したがって、日勤勤務とされた日に、引き続き17：

15以後も労働させようとするときは、36協定が必要です。また、休日（祝日法による休日でなくて労基法による休日）が特定の4週間に4日以上確保できないときは、法定休日の労働になりますので、やはり36協定なしに労働させることはできません。もっとも、勤務ダイヤの上で労働時間が割り振られなかった日に、やむを得ず労働させるのであれば、法定労働時間を超えることになり、36協定を結ばずに労働させることができないことは、改めて言うまでもありません。

ただ、祝日法による休日には特に命じられない限り労働しないこととされ、さらに祝日法による休日の代休制度がある病院も多いことでしょう。祝日を含む4週間では、勤務ダイヤで指示された労働時間は、必ずしも平均1週間あたり40時間とはならず、法定労働時間をいくらか下回ることになるでしょう。労働基準法の上では、厳密には、平均1週間あたり40時間までは、所定労働時間外であっても、36協定なしでも労働させることができます。しかし、このように扱うことは現場では非常にわずらわしいことです。したがって、所定労働時間を超える労働について、協定上区別せずに扱うことにしましょう。

1日2時間、4週24時間の協定では、患者の容態の急変などに対応できないと心配する組合員もあるかも知れません。しかし、労働時間を短縮する趣旨からは、何ヵ月かに1回ある程度の患者の容態の急変に対応するために、1日6時間などの時間外労働を認めるはいかがなものでしょうか。基本は1日2時間以内とし、患者の容態の急変などやむを得ないときに限り1日6時間以内とする定めをするとともに、2時間を越えたときは遅くとも翌日までに組合役員に報告することとしてはどうでしょうか。なお、災害等による臨時の必要がある場合の規定（労基法第33条第1項）は、火災、地震などの災害に限り、患者の容態の急変には適用しないことを交渉で明らかにさせましょう。