

[第4回] 残業命令について

～一問一答! 現場の悩みにズバリお答えします～



西尾 直子

外山アソシエイツ
社会保険労務士

Q 当院では、患者の来院が不規則なため、当日になって残業や宿直を頼むこともあります。今のところ、職員は快諾してくれていますが、今後のこともあり、残業命令はどんなときにどこまで許されるのか気になります。

A 仕事や業務には「きり」というものがあり、終業時刻だからといって、何をしても即刻切り上げる、というわけにはいかないものです。電話中なら電話を終えてから、書類作成中なら書き上げてから仕事を終えるのが普通でしょう。これも一種の残業ですが、それとは別に、臨時の仕事の発生や予定の変更等により、所定の時間では業務が完了できないことがあるかと思えます。そのような場合、次の要件を満たしていれば、使用者(会社・病院)は、従業員に就業時間を超過して業務を行うよう命令することができます。

- ①従業員と労使協定(36協定)を結び、労働基準監督署に届け出ること。
- ②就業規則に、「業務の都合により時間外労働を命じることがある」旨を規定していること。
(その他、「非常災害等による場合」がありますが、今回は省略します。)

なお、『残業』には二種類あり、一つは、法律が定めた8時間を超えて労働した時間で、これを『法定時間外労働』といい、もう一つは、所定の労働時間が法定の1日8時間より短い場合に8時間まで労働した時間(所定労働時間が7時間なら1時間分)で、これを『所定時間外労働』といいます(一週間も同様です)。厳密には、『所定時間外労働』は、たとえ残業でも「法定時間内」ですので、会社の規定だけで命令でき、労使協定は不要です。

そして、36協定に規定した業務上の事由によって残業命令が行われた場合、従業員には従う義務があります。正当な理由もなく拒否すれば、程度によっては懲戒処分の対象にもなります。

ただ、従業員にもそれぞれ事情はあるので、従業員が残業命令を拒否した場合、使用者はどのように判断すればよいのでしょうか?

考慮する事項としては、

- ①残業の必要性があるか
- ②従業員の拒否理由が正当なものであるか
- ③時間的に余裕を持って残業命令が出されたか
- ④残業命令を強行すると従業員の不利益はどの程度か
- ⑤他の従業員で代替できないのか

…などが挙げられます。

例えば、「所定時間内では処理できない業務量なのか、当日中に必要なのか」等を再検討したうえで、「客観的にみて他の日に変更することができない理由なのか、病気治療中や復職直後の従業員でないか、家庭の事情等で残業できない曜日や時間帯でないか」等、個々の事案ごとに、拒否をやむを得ないとするか、業務命令違反とするかを判断します。

残業命令が当日であれば、時間的にも予定を変更しにくいでしょうし、事情としては、単なる買い物や遊びの予定なら変更できても、病院や施設などへ看護や迎えに行く予定なら、変更は困難かもしれません。

逆に、そのような事情のない拒否や「使用者が、ある程度の余裕をもって発令しているにもかかわらず、それに対し特段異議も述べずにいながら、残業当日の終業時刻直前になって拒否してきた」、「黙って帰宅した」等は、相応の理由がない限り、業務命令違反と考えられます。

基本的には、残業命令の時期も考慮しつつ、業務の遂行と、従業員の事情と、どちらの被る不利益が大きいかを比較・検討して、重要な方を優先するということになるでしょう。

筆者:西尾直子氏

社会保険労務士(大阪府社会保険労務士会所属)

知的財産管理技能士[二級・管理業務]、生産性賃金管理士(日本生産性本部認定)、法律事務所にてパラリーガルとして勤務。社会保険労務士資格を取得し、外山法律事務所のパートナー事務所を開設。

立命館大学・医療経営講座の修了生(齋藤清一先生に師事)でもあり、医療労務コンサルタント(全国社会保険労務士連合会認定)として、医療機関からの相談も数多く手掛けている。

ご相談は
こちらに

外山アソシエイツ Toyama Associates
〒530-0047 大阪市北区西天満4-11-22
阪神神明ビル3階 外山法律事務所内
TEL:06-6316-1777 FAX:06-6316-7117
E-mail:nishio@toyama-law-office.jp