

調査結果報告書

三田市行政監察員 竹村正樹 印

通報受理日	令和4年1月24日	
通報の形態	<ul style="list-style-type: none"> ・面接 (時 分～ 時 分) ・郵便 ・電子メール ・F A X 	
通報者	<ul style="list-style-type: none"> ・実名 (※) ・匿名 	所属部署
通報内容	<p>①勤務時間前の業務実績があるにもかかわらず、所属職員（課長職）から、超過勤務手当の申請を拒否された。</p> <p>②通報者は計画的に年休を申請しているところ、令和3年10月の病棟会で、所属職員（課長職）から、「公休ではない日に年休を入れている人が見受けられる」、「年休を取ることで患者さんに迷惑がかかる。医療従事者として年休を取ることがどうなのか考えてください」と発言があった。</p> <p>医療従事者が年休取得すること自体を問題視し、年休を取得させないように働きかける発言である。さらに、病棟会の議事録には、年休取得者を非難する趣旨の記載があった。通報者を特定して非難しているのが明白な記載内容であった。</p>	
調査経過	<p>令和4年1月24日 公益目的通報をFAXで受理</p> <p>同年4月12日 受理報告書を提出、事務局に調査依頼</p> <p>同年4月20日 事務局より関係資料を受理、ヒアリング</p> <p>同年5月17日 事務局より追加資料受理</p>	
調査結果	<p>第1 超過勤務について</p> <p>1. 時間外勤務（前超勤）に係る通報者及び所属の主張</p> <p>(1) 通報者の主張の要旨は、勤務時間前に勤務を行っているので、実績どおりに申請したにもかかわらず、申請が認められず支払が無いのは違法であるというものである。</p> <p>(2) 所属の主張の要旨は、平日の日勤前超過勤務は、課長の許可もしくは特別な事情が無い限り認められないことを再三にわたって指導していたにもかかわらず、通報者が指示に従わずに勤務前に業務に従事したので、申請は許可されないというものである。なお、所属の説明によれば、平日の日勤前と異なり、休日の日勤・夜勤前は30分程度の前超過勤務が許可されているとのことである。</p> <p>2. 検討</p> <p>(1) 一般的に、残業禁止命令に違反した労働について、労働時間と解することはできないとされている（東京高裁平成17年3月30日判決「賃金が労働した時</p>	

間によって算定される場合に、その算定の対象となる労働時間とは、使用者の指揮命令の下にある時間又は使用者の明示又は黙示の指示により業務に従事する時間であると解すべきであり、使用者の明示の残業禁止の業務命令に反して労働者が時間外又は深夜にわたり業務を行ったとしても、これを賃金算定の対象となる労働時間と解することはできない。』。

本件では、通報者の上司が明示的に残業をしないよう、複数回にわたり口頭で指示していたことが認められる。通報者は、所属の残業禁止命令に違反して残業をしていたので、上記の一般的な考え方に照らすと、使用者の指揮命令は無かったと考えられる。よって労働時間には当たらず、超過勤務手当の申請を認めなかったことが違法ということとはできない。

(2) ただし、現実には前勤務を行わなければ回らないような業務量であって、前勤務の必要が発生した場合の処理について体制が整っていなかった場合は、実態として、残業を禁止していたとは評価されず、労働時間と認定される余地もある。

本件で、通報者は、情報収集等の必要から、多くの現場職員が前超勤を行っているが業務改善が行われていないことを問題視しているようである。他方、所属としては、情報収集時間短縮案を示し、改善を図っているとの認識である。

このことについては、事務局を通じて収集した資料で確認する限り、直ちに通報者が指摘するような業務量があり、仮に前勤務の必要が発生した場合の処理体制に欠けるとは判断できなかった。よって、直ちに、本件前勤務が、残業禁止命令があったとしても労働時間であると認定することは困難である。

なお、本件通報があった時期に、伊丹労働基準監督署の調査があり、現時点での未払賃金がないとの判断がされているところである。

3. 結論

調査した限りでは、労働時間として認定されるべき前勤務の申請を拒否されたとは認められない。よって、直ちに法違反があったとは言えない。

もっとも、昨今の新型コロナウイルス感染症の対応等のため、超過勤務を行わなければ業務が進まないという状況は、いつでも起こり得る。業務改善を図り対応する必要があるが、やむを得ず超過勤務で対応せざるを得ない場合には、法が認める範囲内で柔軟に対応することが求められる。日勤前超過勤務の申請についても、杓子定規に不許可とするのではなく、状況に応じて適正に取り扱うことが求められる。

第2 年休について

1. 検討

(1) 所属が提出した資料によれば、令和3年10月19日に、病棟会において、「休み希望は公休の半分まで、年休もその数に入る。基本的に夜勤希望は受け付けない、どうしても場合は、〇〇課長まで直接報告で」との発言が何者かから

	<p>あったことが認められる。</p> <p>通報者が指摘する発言内容とはやや異なるものの、同一時期の、同種の発言であることからすれば、具体的な発言内容はともかくとしても、概ね通報者が記憶している趣旨の発言が、管理監督職にある者からなされたと考えるのが自然である。</p> <p>(2) ただし、通報者が指摘する発言は、新型コロナウイルス感染症対応のため現場が逼迫する中での発言と思われるところ、現実に通報者ないし職員の年休取得を妨げる趣旨であったとまでは、認めることはできなかった。</p> <p>2. 結論</p> <p>通報者が指摘する所属職員の発言が直ちに違法と言うことはできない。しかし、特別な事情があり、所属が時季変更権を行使することができる場合があるとしても、年休の取得は職員の権利であるから、所属がその権利行使を不合理に妨げることは許されない。本件の発言その他の対応を直ちに違法ということとはできないが、職員に対する指導に当たっては、今後もこの点に十分留意することが求められる。</p> <p style="text-align: right;">以上</p>
添付資料の内訳	
備 考	