

2006年12月12日、衛生局支部執行委員会は下記の見解を出しました。

病院経営本部の通知「超過勤務の縮減について」について－衛生局支部見解

病院経営本部は11月30日、別紙のとおり「超過勤務の縮減について」という各病院あての通知を出した。文書は、前書きで「長期間の長時間労働は…脳・心臓疾患発症のリスクが高まるばかりでなく、心の健康にも大きく関与している…」とごく当然のことを書いている。しかし、この文書の真のねらいは、超勤の事前命令、事後確認の手続きを徹底することである。

神経病院のように労働基準監督署の指導監督中で、分会の申告に対する結論がまだ出ていない職場では、職制は縮減が「不払い容認」と見られることを警戒している。しかし、これまでの私たちの経験からすると、労働基準法や判例の基本的な知識のない管理職や監督者層のもとでは、事前命令の徹底は、ただちに残業代不払いの拡大になる。「事前命令の徹底」とは、現場において、本人が超勤命令簿に書けない状態をつくり出すことである。衛生局支部は断固として、このような事態を放置しない。この文書は、「収支見込みが大変厳しい状況が続いている」と、超勤問題とまったく関係のない書き出しで始まっている。言わずもがな。まさに、経営本部としては時間外勤務手当を減らさなければならないから、この文書を出したのだ。

この機会にはっきり言うておくと、予算がないことは、超勤手当を払わない理由とはならない。東京高裁が明確な判決を出している。「職員の時間外勤務手当について、地方公共団体は予算措置のないことを理由にしてその法律的な義務の履行を阻むことができない」(東京高裁、昭和44年2月13日) 衛生局支部は、東京都の手続きより、「使用者の指揮監督下にあることが労働時間(超勤)にあたる」とした最高裁判決、その法律論を行政指導に援用している厚生労働省の論理が規範として上位であり、まさっている、と考える。

またこの文書は、平成13年(01年)4月の厚生労働省通知を引用して、使用者が「労働時間を適正に把握」「適切に管理する責務」を強調している。笑止千万!この通知は、府中病院分会・神経病院分会のナースの不払い残業をなくすたたかいを鼓舞する出発点になり、その後5年間で、851億円の不払い残業代を5,161社に払わせた全国の不届のたたかいに、大義と論拠を与えてきた、画期的な通知である。11月が、厚生労働省の設定する3回目の「不払い残業一掃キャンペーン」月間であることさえ知らなかった経営本部に、その歴史的な意味が分かるはずもない。経営本部は、11月14日の予算人員要求の病院支部・衛生局支部の要請行動で出された質問と要請(注)にまだ応えていない。使用者には「労働時間を適切に管理する責務を有する」というなら、経営本部は、あの質問に正面から回答する責務がある。

(注)

①11月「不払い残業一掃月間」に経営本部の実施したことはなにか。

②本年6月の超勤縮減委員会の当局作成議事録において「都の条例規則においては時間外勤務の黙示が超過勤務として認められるという厚生労働省の通知がそのまま適用される仕組みとはなっていない」という表現の誤りを認め、「差し替える」としているが、すぐ差し替えを実行していただきたい。

③11月13日の立川労基署の事情聴取に同席した副参事は、都における「超勤理由は、緊急かつやむを得ないもの」と限定的に発言している。経営本部は長崎造船事件の最高裁判決、厚生労働省の指導的見解である(労働時間(超勤)とは、使用者の「指揮監督下」にあること)を認めるのか、否かについて回答すること。