

2023年12月26日

弘前大学附属病院長 袴田健一様

弘前大学職員組合  
執行委員長 長谷河亜希子

## 附属病院の労働環境改善を求める要望書(2)

～昼食休憩を取得できなかった分の賃金支払い等について～

附属病院の職員の方から、部署によっては昼食休憩を取得できないとの声が上がっています。また、勤務時間開始前の着替えの時間が勤務時間としてカウントされていないとのことです。その点に関し、下記のとおり要望致します。附属病院の方でも、組織改革など、様々な諸課題に常日頃取り組んでおられるため、大変お忙しいこととは思いますが、回答は、文書で、早めにいただけますよう、お願いいたします。

### I 昼食休憩について

#### 1. 昼食休憩を取得できるように配慮してください

附属病院の職員の方から、部署によっては昼食休憩を取得できない、という声が上がっています。その間も業務をこなさないと業務が終わらない、もしくは、昼食休憩中に患者や来客・問い合わせに対応する他の要員がそもそもいないといった状況が見受けられます。労働基準法第34条では、労働時間が6時間を超えるときは少なくとも45分、労働時間が8時間を超えるときは少なくとも1時間の休憩を労働者に与えなければなりません。昼食休憩を取得できるよう、対応をお願いいたします。

#### 2. 昼食時間に業務をこなさざるを得なかった場合には、その分の賃金支払いをする必要があります。

昼食中もオフィス等に待機しており、電話や来客対応の当番をさせる場合、もしくは仕事をせざるを得ない労働環境である場合には、その時間も労働時間として扱われ、賃金請求の対象となる可能性があります。

使用者は、適正に労務管理を行うことで、休憩中に労働しなくて済むように職場の環境を整えたりする義務があります。これをせずに休憩中の労働を黙認すれば労働基準法違反であり、労働に対して賃金を支払わなくてはなりません。

#### 3. 昼食休憩についての調査・対応をお願いします。

職員の方たちの昼食休憩の取得に関する状況の把握と、対応・改善をお願いいたします。昼食休憩がとれるようにする、もしくは、昼食休憩中も勤務を行っていた分に関しては賃金を支払うといった対応が必要となるのではないかと考えられます。

### II 白衣等への着替えの時間の取り扱いについて

#### 1. 白衣等への着替えの時間も労働時間に含めているか確認をし、含めていない場合には含めてくださるよう、お願いします。

過去の判例(最高裁平成12年3月9日判決)に則ると、出退勤時の着替えの時間も、「事業所内において行うことを使用者から義務付けられ、又はこれを余儀なくされたときは」、労働基準法上の労働時間に原則含まれることとなります。従って、病院で白衣などの指示された服に着替えて仕事をするのが、事実上義務付けられている

場合、着替え時間も、原則、労働時間に含まれます（国立病院機構弘前総合医療センターでは、着替え時間も労働時間としてカウントしているとのことです）。従って、白衣・制服等の着用が義務付けられている場合の勤務時間は、出勤して白衣などに着替える前～仕事が終わって私服に着替え終わった時までとなります。

附属病院での着替えの時間の扱いはどのような扱いとなっておりますでしょうか。周辺の病院よりも就労環境が劣っているという情報は、当該地域における人材獲得競争においてマイナス要因として機能します。着替えの時間を労働時間に含めていない場合には、含めるよう対応していただきますよう、お願いいたします。

以上