

# 医療機関への是正勧告から考える 医療従事者の「働き方改革」

## —平成29年度 都道府県立病院を 対象とした調査結果から—

### メディカルケア・ワークデザイン研究会

## 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

### I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)  
※(衆議院において修正)中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

### II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

#### 1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
- (※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)  
※(衆議院において修正)高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

#### 2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。  
※(衆議院において修正)事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

#### 3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

### III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

#### 1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

#### 2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

#### 3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日

II：平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III：平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※(衆議院において修正)改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

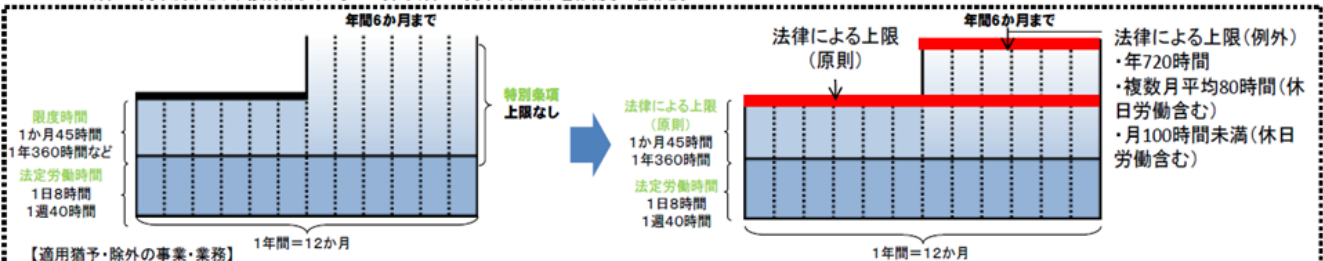
## II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

### 1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

#### (1) 長時間労働の是正

##### ① 時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



法律による上限(例外)  
・年720時間  
・複数月平均80時間(休日労働含む)  
・月100時間未満(休日労働含む)

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

<参照条文:改正後の労働基準法第36条>

- 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

##### ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し 平成27年法案と同内容

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

##### ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得 平成27年法案と同内容

・使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

## 「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組み」

### 医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組の概要

<p>考え方</p>	<p>勤務医を雇用する個々の医療機関が自らの状況を踏まえ、できることから自主的な取組を進めることが重要。</p>	<p>医療機関における経営の立場、個々の医療現場の責任者・指導者の立場の医師の主体的な取組を支援。</p>	<p>医師の労働時間短縮に向けて国民の理解を適切に求める周知の具体的な枠組みについて、早急な検討が必要。</p>
<p>勤務医を雇用する医療機関における取組項目</p> <p>※1~3については現行の労働法制により当然求められる事項も含んでおり、改めて、全医療機関において着実に実施されるべき。</p>	<p>1. 医師の労働時間管理の適正化に向けた取組</p> <p>2. 36協定の自己点検</p> <p>3. 産業保健の仕組の活用</p> <p>4. タスク・シフティング(業務の移管)の推進</p> <p>5. 女性医師等の支援</p> <p>6. 医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組</p>	<p>□ まずは医師の在院時間について、客観的な把握を行う。</p> <p>□ ICカード、タイムカード等が導入されていない場合でも、出退勤時間の記録を上司が確認する等、在院時間を的確に把握する。</p> <p>□ 36協定の定めなく、又は定めを超えて時間外労働をさせていないか確認する。</p> <p>□ 医師を含む自機関の医療従事者とともに、36協定で定める時間外労働時間数について自己点検を行い、必要に応じて見直す。</p> <p>□ 労働安全衛生法に定める衛生委員会や産業医等を活用し、長時間勤務となっている医師、診療科等ごとに対応策について個別に議論する。</p> <p>□ 点滴に係る業務、診断書等の代行入力の業務等については、平成19年通知(※)等の趣旨を踏まえ、医療安全に留意しつつ、原則医師以外の職種により分担して実施し、医師の負担を軽減する。</p> <p>□ 特定行為研修の受講の推進とともに、研修を修了した看護師が適切に役割を果たせる業務分担を具体的に検討することが望ましい。</p> <p>□ 短時間勤務等多様で柔軟な働き方を推進するなどきめ細やかな支援を行う。</p> <p>□ 全ての医療機関において取り組むことを基本とする1~5のほか、各医療機関の状況に応じ、勤務時間外に緊急でない患者の病状説明等を行わないこと、当直明けの勤務負担の緩和(連続勤務時間数を考慮した退勤時刻の設定)、勤務間インターバルの設定、複数主治医制の導入等について積極的な検討・導入に努める。</p>	<p>□ 厚生労働省による好事例の積極的な情報発信、医療機関への財政的支援、医療勤務環境改善支援センターによる相談支援等の充実等</p>

# 労働基準監督署の立ち入り調査の報道

- 医療従事者の違法残業
- 労使協定を上回る時間外労働
- 残業代未払、割増賃金支払い不足
- 長時間労働と過労死、過労自殺を巡る問題

厚生労働省 『地方労働行政運営方針について』

各都道府県労働局においては、この運営方針を踏まえつつ、各局内の管内事情に即した重点課題・対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を策定する。

『地方労働行政運営方針』には、特定の労働分野における重点施策、労働条件確保対策として「医療機関の労働者」が挙げられている。

4

## 労働基準監督署の監督とは (臨検、立入)

- **定期監督**  
労働基準監督署の年度計画に基づき、行政課題に合った事業所を選定して定期的に査察
- **申告監督**  
労働者の申告に基づく査察
- **災害調査**  
労災で死亡、重症、中毒、爆発事故などがあった場合
- **災害時監督**  
災害調査をすぐに行うような重大な労働災害以外の場合
- **再監督**  
重大な法違反、申告事件がらみの場合等、再度臨検して是正状況を確認

5

# 是正勧告とは

- 労働基準監督署による調査の結果、違反が確認された場合に、その違反事項に対して「是正」を「勧告」すること。
- 繰り返し是正しない場合、または過度に悪質と判断される場合等は、検察庁に書類送検される場合がある。
- これまでは、いわゆる「行政指導」だった。  
平成29年厚生労働省通達により企業名公表制度開始。  
改正法により、罰則が適用されるようになる。

6

## 労働基準監督官の職務権限について

- 「行政職員としての監督権限」
  - ①事業場、寄宿舍、その他の附属建設物に臨検し、
  - ②帳簿及び書類の提出を求め、
  - ③又は使用者若しくは労働者に対して尋問を行うことができる。(労基法第101条、103条、104条)

\* 事業場の労働基準法違反があれば、労働者がその是正を求めて監督署長や監督官に申告する権利もある。

↑

申告に対しての調査等の処置は職務上の義務ではないが、最近の状況を見ると、事件受理後すぐに解決に向けて動き出している。

7

## 交付文書(是正勧告書)について

- 是正勧告内容を記載した書面。
- 各労働基準監督官から事業主宛てに出される。
- 記載内容には、違反している法条項等、違反事項の詳細、是正期日が含まれる。

\* 別紙1(現物写し)参照

8

## 交付文書(指導票)について

- 指導票は罰則のある法令違反ではないが、改善事項すべきことがある場合に交付される。
- 監督官だけでなく、厚生労働技官や事務官も行政指導を行う際に使用する。

\* 別紙2(現物写し)参照

9

# 是正・改善報告書について

- 是正勧告等を受けたことに対して、是正・改善をしたことを所轄労働基準監督署長に書面にて報告する文書。
- 是正期日が長期にわたる場合は、是正期日ごとに段階的に報告する場合がある。
- 是正が間に合わない場合は、事前に監督官の了解を取り延期したり、項目によっては是正計画を報告することで対応できる場合もある。
- 監督署から交付される様式があるが、全国统一されたものはなく、任意の様式でも可。  
(指摘事項を網羅していれば問題なし)  
\*別紙1 参照

10

---

## 全国の是正勧告の実態を 調査してみました！

---

(情報開示請求によって是正勧告書等の現物  
を入手できる県立病院を対象とした調査)

11

# 調査概要

都道府県立病院が2014年4月から2017年5月にかけて労働基準監督署から受けた是正勧告および改善指導と是正報告、改善報告を調査。

## 【方法】

- ① 47都道府県に対し、情報開示請求
- ② 労働基準法の条項ごとに違反件数・内容を整理、分析（全国、地域ブロック）
- ③ 是正勧告に対する是正報告、改善指導に対する改善報告の内容を整理、分析

## 【メンバー】メディカルケア・ワークデザイン研究会

・社会保険労務士とは

社会保険労務士法に基づく国家資格者。人材に関する専門家。  
労務管理の相談指導業務、労働・社会保険に関する諸問題対応、  
年金相談など広範囲な業務を行う

12

# 調査の目的

「どのような是正勧告を受け、  
それに対しどのような対策を行ったか」  
について調査・分析をすることにより、  
医療従事者の働き方改革について、  
労働法の側面からみた「課題」と「対策」の  
ヒントを得る。

13

# 調査結果

都道府県立病院のうち、約4分の1※（49施設）が2014年4月から2017年5月の間に是正勧告もしくは改善指導を受けていた。

## ・勧告、指導条項

労働時間および法定時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金に関する違反が多いことが判明した。

## ・医療機関側からの是正報告・改善報告

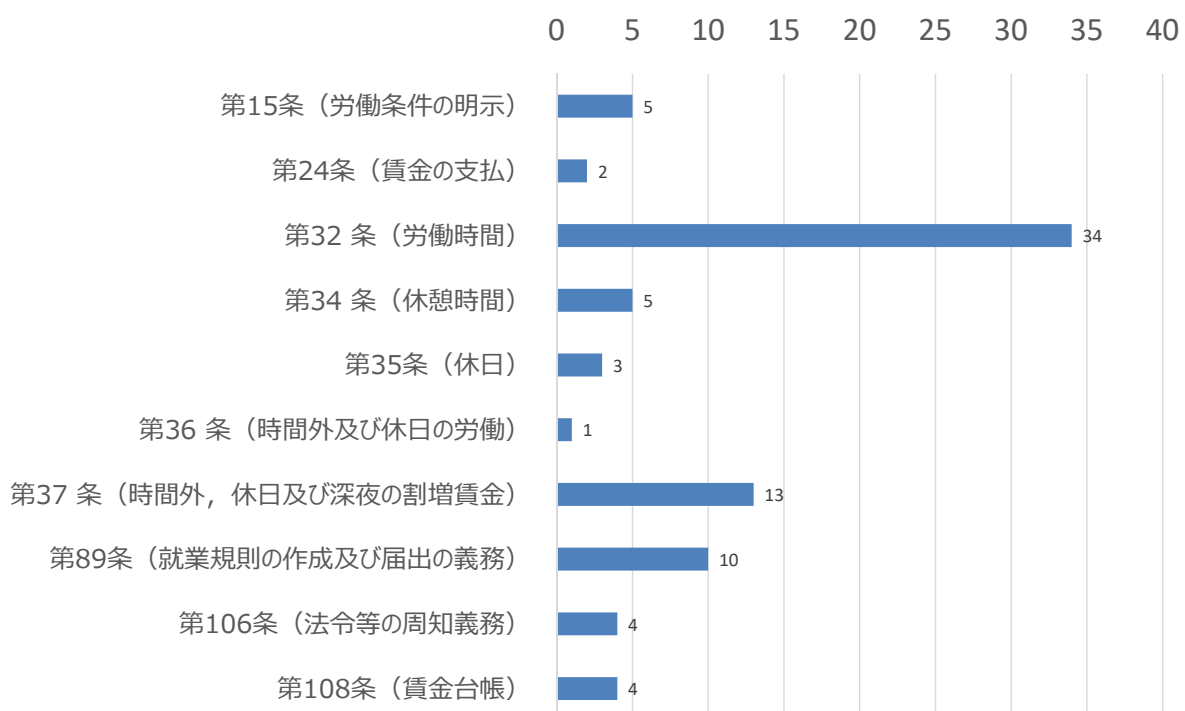
労働時間の適切な把握や勤務体制の見直し、職員への注意喚起、安全衛生委員会の活用等があった。

\* 別紙2 参照

※病院数:厚生労働省『平成28年医療施設（動態）調査 上巻』2015年時点 203施設

14

## 是正勧告を受けた施設数（全国）

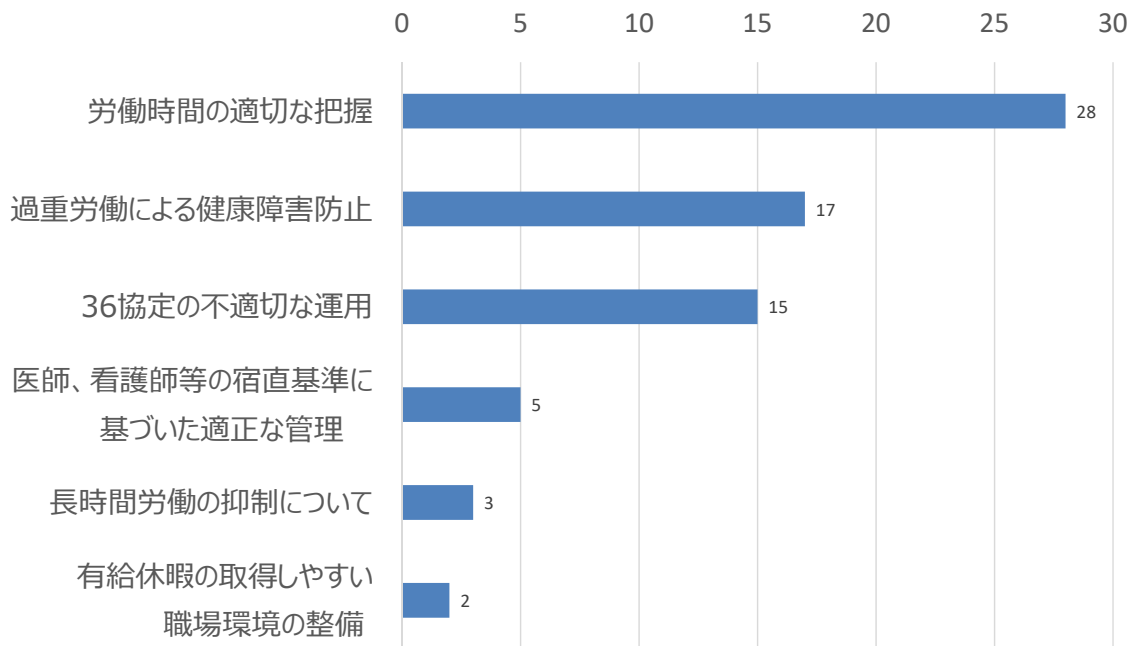


2014年4月から2017年5月の間では是正勧告を受けた施設数を条文別に集計。  
同一施設が同じ条項に関する是正勧告を受けた場合も1施設とカウントとしている

15



## 改善指導を受けた施設数(全国)



2014年4月から2017年5月の間で指導内容別に施設数を集計。  
同一施設が同じ指導内容を受けた場合も1施設とカウントとしている。

16

## 第32条違反の解説

### 労基法第32条

#### 【原則】

法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えて 労働させてはならない

労使間の時間外・休日労働に関する協定(36協定)なしに法定労働時間を超過して働かせた場合は法違反

- \* 変形労働時間制により、一定期間で平均して週40時間以内とすることもできる。(要労使協定)
- \* 法定労働時間を超えて働かせるには労使協定(36協定)が必要

17

# 第36条違反の解説

## 労基法第36条

法定労働時間を超えて労働させる場合、休日労働をさせる場合は、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、労基署へ届け出なければならない。

36協定を労基署へ届けていない場合、また労使協定を上回る時間外労働・休日労働をさせた場合は法違反となる。

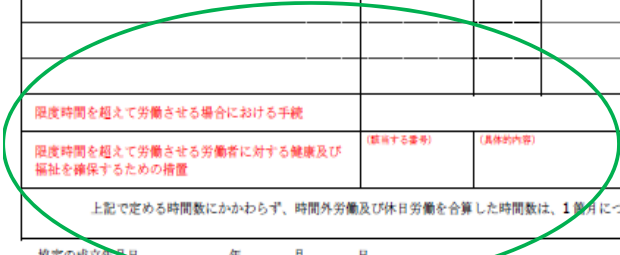
36協定届新様式案(第145回労働政策審議会労働条件分科会資料)

資料NO. 2-1 様式第〇号(第〇条関係)	時間外労働 休日労働 に関する協定届		労働保険番号 法人番号	〇〇-〇-〇〇-〇〇〇〇〇-〇〇〇 〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇			
事業の種類	事業の名称	事業の所在地(電話番号)		協定の有効期間			
		(〒 - ) (電話番号: - - )					
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間		1年(①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日(年月日)
					1日	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)	
①下記②に該当しない労働者							
②1年単位の変形労働時間制により労働する労働者							
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
<p>上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</p>							
協定の成立年月日 年 月 日							
協定の当事者である労働組合の名称(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名							
協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法( )							
年 月 日							
使用者 職名氏名							
労働基準監督署長殿							

様式第〇号の〇(第〇条関係)

時間外労働  
休日労働 に関する協定届(特別条項)

臨時に限度時間を超過して労働させることができる場合	業種の種類	労働者数 (後18歳以上の者)	1日(任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。)		1年 (時間外労働のみの時間数。720時間以内に限る。)	
			延長することができる時間 法定労働時間を 超える時間数 超える時間数 (任意)	限度時間を超過して労働させることができる回数 (6回以内に限る。)	延長することができる時間及び休日労働の時間 法定労働時間を 超える時間数と 休日労働の時間 数を合算した時間 数 (任意)	限度時間を超過した場合の割増賃金率	延長することができる時間 法定労働時間を 超える時間数 超える時間数 (任意)	限度時間を超過した場合の割増賃金率
限度時間を超過して労働させる場合における手続								
限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置								
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input type="checkbox"/>								



協定の成立年月日 年 月 日  
 協定の当事者である労働組合の名称(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名  
 協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(年 月 日)  
 使用者 職名氏名  
 労働基準監督署長

# 第37条違反

法定労働時間を  
超えて働かせる  
場合には割増  
賃金の支払いを  
要する。

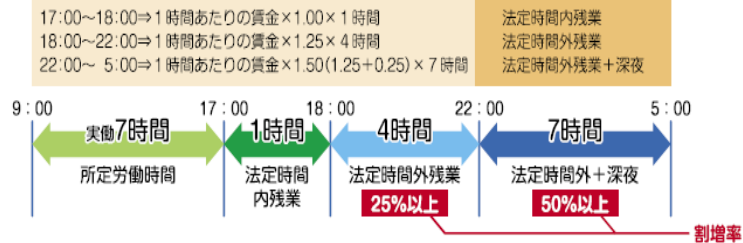
割増賃金が支払  
われない場合、  
法定を下回る  
場合は法違反

割増賃金は3種類

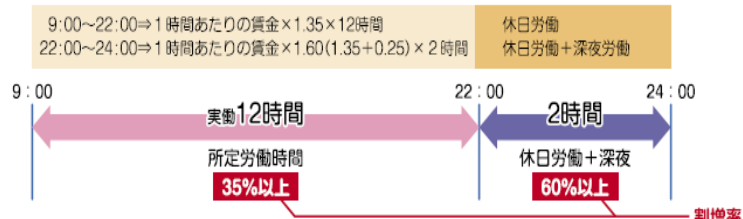
種類	支払う条件	割増率
時間外 (時間外手当・残業手当)	法定労働時間(1日8時間・週40時間)を超えたとき	25%以上
	時間外労働が限度時間(1か月45時間・1年360時間等)を超えたとき	25%以上 (※1)
	時間外労働が1か月60時間を超えたとき(※2)	50%以上 (※2)
休日 (休日手当)	法定休日(週1日)に勤務させたとき	35%以上
深夜 (深夜手当)	22時から5時までの間に勤務させたとき	25%以上

(※1)25%を超える率とするよう努める必要があります。  
 (※2)中小企業については、当分の間、適用が猶予されています。

例 時間外労働の割増率 [所定労働時間が午前9時から午後5時(休憩1時間)までの場合]



例 法定休日労働の割増率 [午前9時から午後12時(休憩1時間)まで労働させた場合]



# (関連事例)

## 医師高額年俸訴訟最高裁、高裁差し戻し

### 【1審、2審】

「医師の仕事は労働時間に応じた賃金の支払いになじまない」  
＝高額な年俸に含まれる

### 【最高裁】

神奈川県男性医師

1700万円に残業代が含まれるか？

最高裁:「年俸によって残業代が支払われたとはいえない」  
として、審理を高裁に差し戻し

\* 残業代と通常勤務の賃金は区別できる仕組みにする必要あり  
⇒ **労働時間の適性把握の必要性が出てくる**

22

☆もし、このような契約書が交わされていたら・・・ (年俸契約書改定例)

**非常勤医師年俸契約書**

(以下甲という)と (以下乙という)は、下記の通り年俸契約を締結する。...

1. 平成 年 月 日から平成 年 月 日までの乙が甲に支払う賃金については年俸制とする。...
2. 第1項に定める期間中の賃金は年額 円とし、その 分の1の金額 円を前月 日から当月 日までの分として当月 日に毎月支払う。...
3. 第2項に定める年額の内訳は基本年俸、兼業年俸、(その他手当)、通勤手当から構成する。...
4. 基本年俸は通常の勤務に対して支払う年俸部分で、次の事項を総合的に評価して決定する。
  - (1) 職務の内容、資格要件。
  - (2) 職務の難易度、責任度。
  - (3) 職務の遂行能力。
5. 基本年俸の内訳は次の通りとする。
  - (1) 年間の所定労働時間に対する基本賃金。
 
$$1 \text{ か月} \times \text{円} \times 12 \text{ ヶ月}$$
  - (2) 1 か月につき 円を〇〇手当として支給する。...
  - (3) 年間の時間外労働時間 時間として、  
時間外労働に対応する金額 円。
6. 兼業年俸については、前年度における業務目標の達成度および(甲)への貢献度を評価
7. (その他手当等に関する内容)...
8. 欠勤、遅刻、早退等の不従労働部分の賃金については、就業規則の定めるところにより
9. 第1項の定める期間中に中途で退職する場合は、第2項に定める年額にかかわらず返給は支給しない。...
10. 休職期間中は原則として年俸は支給しない。...
11. 年俸制の取扱いについて、この契約に定める以外のことは、双方の協議により決定す本契約の証として本書を二通作成し、甲、乙捺印の上、甲、乙各々1通保持する。...

平成 年 月 日

①時間外労働時間を見込んで、時間外労働(〇時間分)に対する賃金(〇〇円)を含むものであることを明記

②想定した時間外労働時間を超えることが見込まれる場合は、「①の月〇時間を超える時間外労働時間の賃金は追加で支給する」等を記載。

23

## ネックになるのは労働時間をどうとらえるか (医療機関の特殊性によるむずかしさ)

特に・・・

- 自己研鑽
- 当直
- オンコール
- 改善したくてもできない事情

24

## 自己研鑽について (労働時間か否かの判断例)

(自己研鑽と判断される可能性が高い例)

- 使用者の指示や就業規則上の制裁等の不利益取り扱いによる強制がないこと
- あくまで自主的に取り組むものであること
- 使用者の指揮命令下に置かれていると評価されない時間であること
- 始業時間前の自由な時間に行った自主的な学習は、指揮監督下にあるとは認定できない

(労働時間と判断される可能性が高い例)

- 当該研究が当該病院の利益になり業務に関連するものと判断されれば労働時間
- WEB学習であっても知識習得の必要性があり、業務と密接に関連し、WEB学習によるスキルアップを求められていれば労働時間

25

「宿日直勤務」については、所轄労働基準監督署長の「許可」を得た場合には、労働基準法上の労働時間、休憩、休日に関する規定の適用が除外され、労働時間のカウントとしては「別枠」となります。

「許可基準」の概要は、以下のとおりです。

#### （一般的許可基準）

- 1 勤務の態様
  - ・ 常態としてほとんど労働する必要のない勤務
  - ・ 原則として、通常の労働の継続は許可しない
- 2 宿日直手当
  - ・ 1日又は1回につき、宿日直勤務を行う者に支払われる賃金の1日平均額の1/3以上
- 3 宿日直の回数
  - ・ 宿直については週1回、日直については月1回を限度
- 4 その他
  - ・ 宿直については、相当の睡眠設備の設置

#### （医師、看護師等の宿直の許可基準：一般的基準の取扱い細目）

- 1 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。
- 2 夜間に従事する業務は、一般の宿直業務以外に、病室の定時巡回、異常事態の報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温等特殊の措置を必要としない軽度の、または短時間の業務に限ること。（応急患者の診療または入院、患者の死亡、出産等があり、昼間と同態様の労働に従事することが常態であるようなものは許可しない。）
- 3 夜間に十分睡眠がとらうること。
- 4 許可を得て宿直を行う場合に、2のカッコ内のような労働が稀にあっても許可を取り消さないが、その時間については労働基準法第33条、第36条による時間外労働の手続きを行い、同法第37条の割増賃金を支払うこと。

医療機関においては、「当直」という呼び名での夜間勤務が行われていますが、宿直勤務として労働時間のカウントから除外する場合は、所轄労働基準監督署長の許可が必要ですので、ご注意ください。

また、許可を受けている場合にも、勤務の実態が許可基準に沿ったものであるかどうか常に管理する必要がありますので、この点もご注意ください。

26

## 応召義務について

- 医師法第19条
- 「正当な事由」がなければ拒んではならない。  
正当な事由とは、
  - 医師の不在、病気、酩酊の程度、専門外
  - 患者の症状が軽く、緊急性がない
  - 近くに専門医、専門病院がある
  - 報酬不払いは事由にならない

\*しかし、それにより過重労働を招いて、  
過労死や医療ミスにつながってはならない。

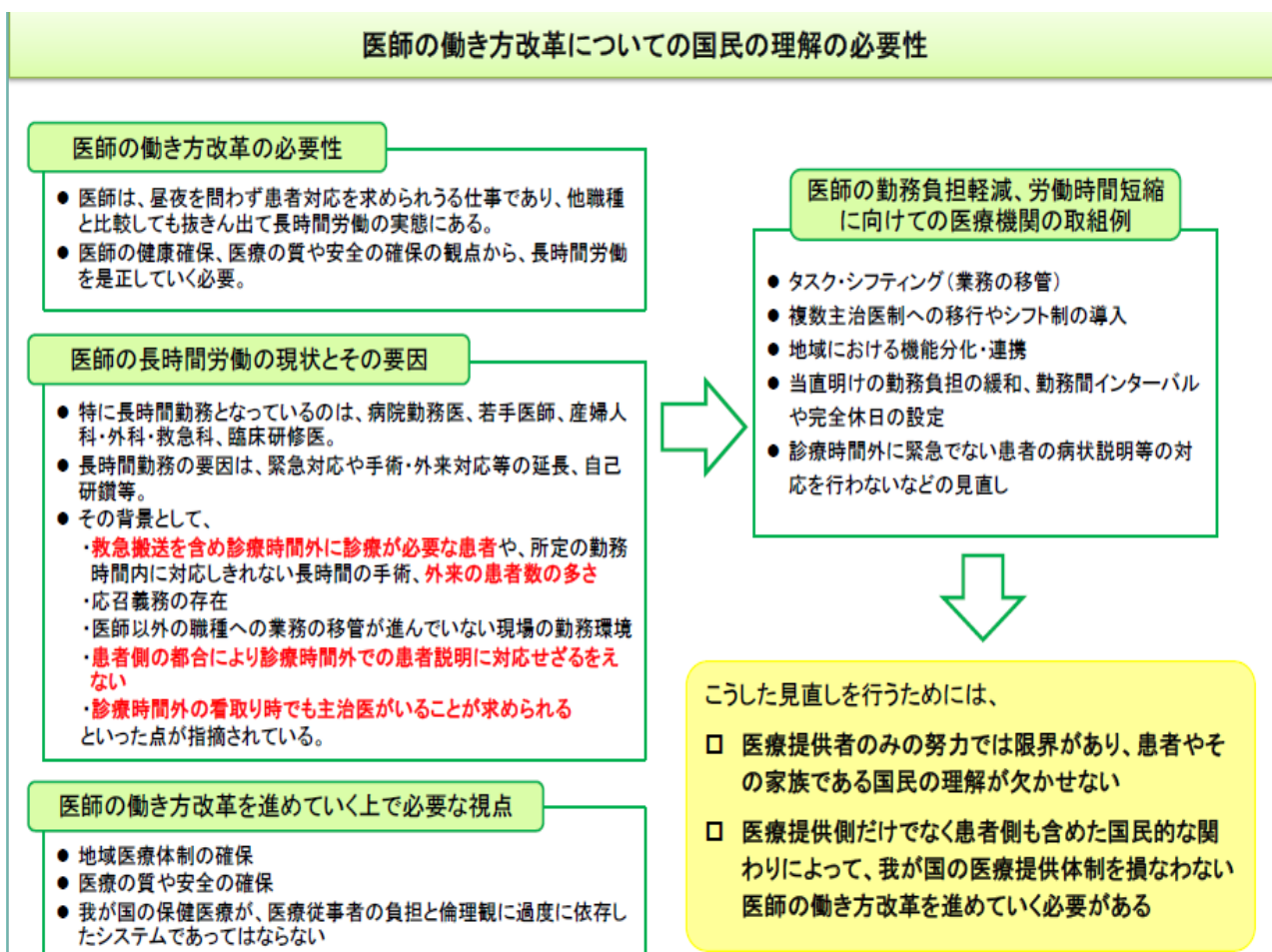
27

# 裁量労働制の医師への適用について

## (一般則が適用しにくい)

- 「主として研究に従事する」大学教授などへは適用
- 業務の中心は研究であり、他に講義等の授業の業務に従事するならばその時間はおおむね**5割に満たない程度**であること
- 診療等の業務については、専ら診療行為を行う教授たちが従事するのは教授研究の業務に含まない
- 医学研究を行う教授等がその一環として従事する診療の業務であって、チーム制によって行われるものは、教授研究の業務として扱う

28



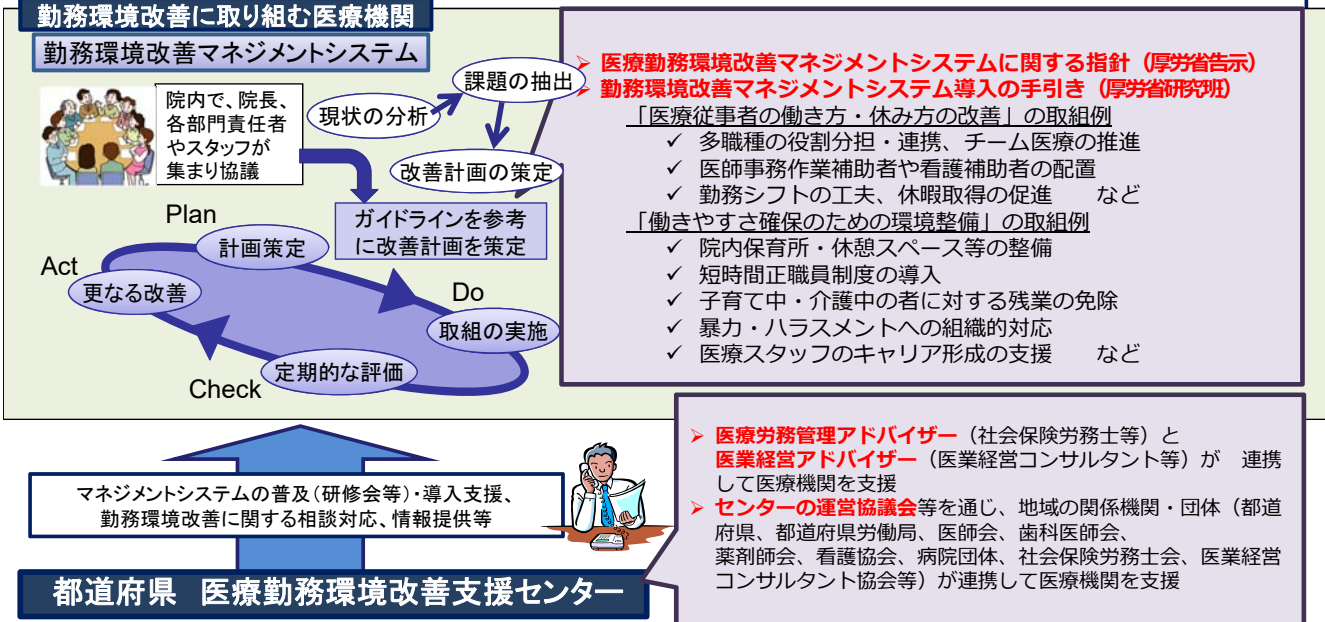
## 医療従事者の勤務環境改善の促進

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、

- ▶ 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
- ▶ 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で

整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。

医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。



出典：厚生労働省 [https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/ms\\_guide\\_1.pdf](https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-10800000-Iseikyoku/ms_guide_1.pdf)（一部改変）<sup>30</sup>

## まとめ

### できることから始める『働き方改革』

- ・労働時間の適正な把握
- ・36協定の点検
- ・産業保健（衛生委員会や産業医等）の仕組みの活用

医療勤務環境改善支援センターをご活用ください！



医療従事者の安全と健康  
安全で質の高い医療提供体制の維持