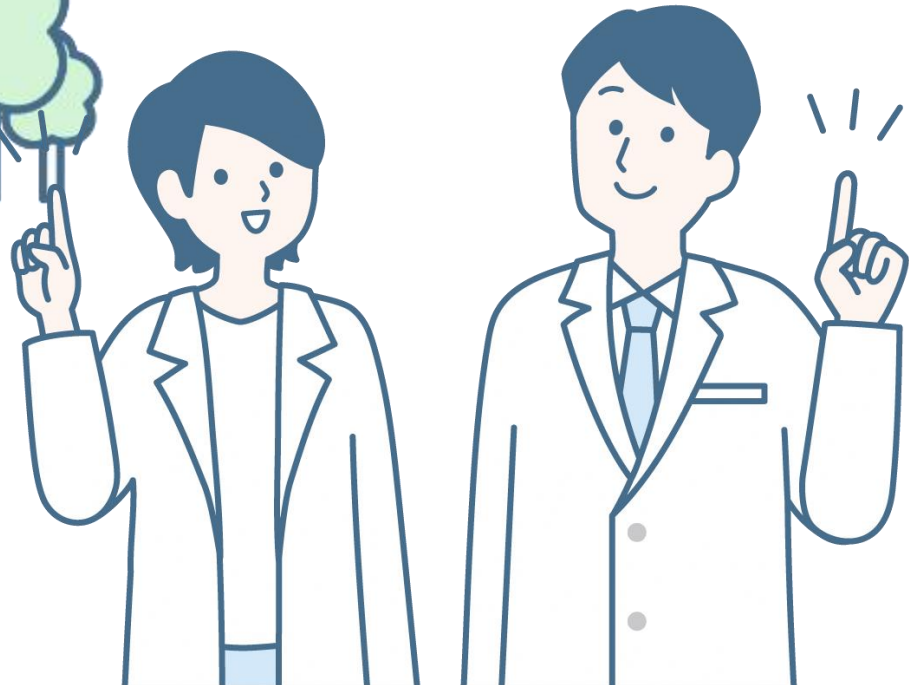




# 医師の働き方改革 ～基本的な労働法制～

# 医師も労働者であり、 労働基準法が適用されます。

※雇用されている勤務医の場合



基本的な労働法制について

# 労働時間とは、 使用者<sup>(※)</sup>の指揮命令下に行われている時間 のことです。

※使用者 … 労働条件の決定、労務管理、業務における指揮命令などを行う立場にある人  
(所属医療機関の院長等に限らずこれらの立場にある診療科長等を含む。)



！ 診療前の準備や後処理（診療前後のカルテ確認、申し送り等）の時間も労働時間にあたります。

# 宿直とは？

病院の管理者は、**病院に医師を宿直**させなければならないこととされています。（医療法第16条）



# 宿直は労働時間に含まれるのでしょうか？



宿直中の手待ち時間も、  
**原則は労働時間**になります。



医療機関が労働基準監督署による**宿日直許可**を受けている場合は、その宿日直に携わる時間は規制の対象となる**労働時間には含まれません** (※)。

詳しくいうと…

※許可の範囲で労働時間に関する規定の適用がなくなりますが、許可を受けた宿日直中に通常の勤務時間と同様の業務に従事する時間については、許可の効果が及ばず、労働基準法の適用があります。

# 宿直は労働時間に含まれるのでしょうか？



宿日直許可の有無により取り扱いが異なるため、  
まずは勤務している医療機関での取り扱いを確認  
しましょう。

## 【宿日直許可基準の概要】

- ・ 常態として、**ほとんど労働する必要のない勤務**であり、通常の労働の継続ではないこと
- ・ 問診等による診察（軽度の処置を含む）等、特殊の措置を必要としない**軽度の又は短時間の業務**に限ること
- ・ 夜間に**十分睡眠が取り得る**こと
- ・ 通常と同じような業務がまれにあっても、一般的にはほとんど労働することがない勤務である場合は、許可は取り消されない

# 研鑽は労働時間に含まれるのでしょうか？



上司等の**明示・黙示の指示**によって行われるものは、**労働時間に該当する**ことになります。



在院時間が全て労働時間になるわけではなく、**使用者の指揮命令下に置かれているか**によって判断されます。



# 研鑽は労働時間に含まれるのでしょうか？



まずは勤務している医療機関での研鑽の  
取り扱いを確認しましょう

## 【研鑽に当たるものの具体例】

- ・ 診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強
- ・ 学会・院内勉強会等への参加や準備、  
専門医の取得・更新に係る講習会受講等
- ・ 宿直シフト外で時間外に待機し、手術・処置等の見学を行うこと

※上司の指示の下で行われる場合は、労働時間となります。



# 労働時間に上限はあるのでしょうか？

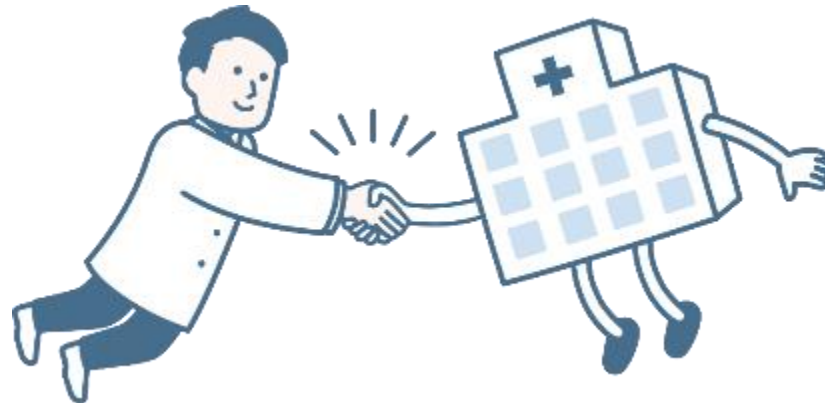


法律上、1日や1週間の中で働くことのできる時間が決まっています。

法定労働時間（8時間/日、40時間/週）  
法定休日（1日/週）



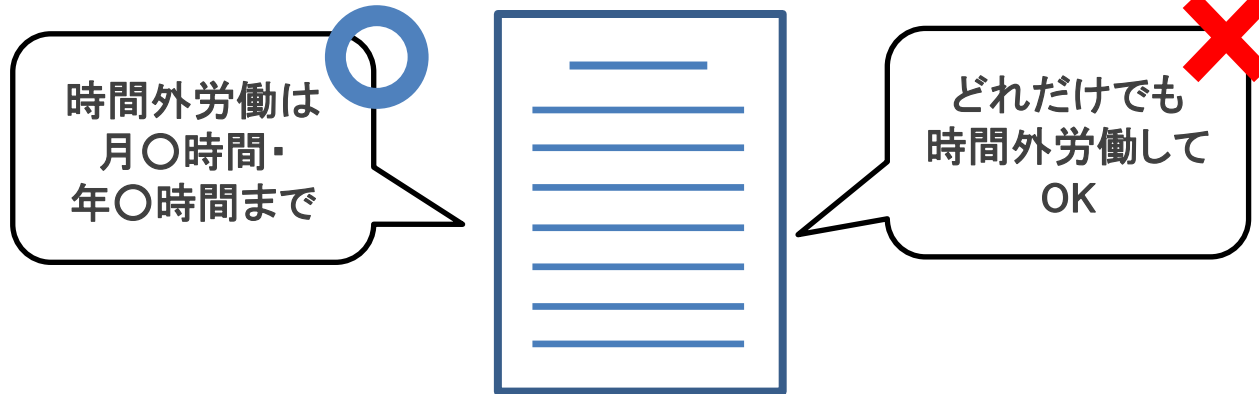
やむを得ずこのルールを超える場合には、  
**労働者と医療機関との間で協定を締結**  
する必要があります。（通称『36協定』）



# 労働時間に上限はあるのでしょうか？



36協定を締結した場合も、  
労働時間には上限があります。



36協定で定められた上限の時間まで  
働かなければならないわけではありません。

# 労働時間に上限はあるのでしょうか？



まずは**自分の労働条件がどうなっているのかを確認**しましょう



## 【36協定で定められる内容】

- ・ 時間外・休日労働を行う業務の種類
- ・ 延長することができる上限時間（1ヶ月・1年）
- ・ 休日労働の上限回数                      など

労働者に適用される労働時間制には  
様々なものがあります！

自分の労働時間が**どのように取り扱われているか**  
労働条件を見て、確認しましょう。

【労働者に適用される労働時間制（例）】

通常の  
労働時間制

変形労働  
時間制

専門業務型  
裁量労働制

# Question !

## 自分の労働条件はどうすれば確認できますか？

## Answer

- ・使用者（医療機関）は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならないとされており、法律で規定する一定の主要な労働条件については、**労働条件通知書**を交付するなど、必ず書面で明示する必要があります。
- ・このため、新たに働き始めるときには、**労働条件通知書を受け取りましょう**。労働条件通知書の記載事項では主に以下の8つの項目を確認することができます。

### ① 雇用期間

（いつからいつまで）

### ② 勤務地等

（どこで働くか）

### ③ 業務内容

（どんな仕事内容か）

### ④ 勤務時間

（シフト等の時間は）

### ⑤ 休日休憩

（何日か・何分か）

### ⑥ 給料計算

（時給・月給・交通費等）

### ⑦ 支払時期

（賃金の支払い日は）

### ⑧ 退職解雇

（辞める時の手続き）

- ・このほか、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関すること、職場内の規律などについて定めた職場における規則集である「就業規則」を確認することも重要です。なお、労働条件通知書を紛失した場合など、自分の労働条件が分からない場合には、人事関係を担当している部署に相談してみましょう。

# Question !

医師以外の職種での時間外労働の上限規制のルールは  
具体的にどうなっているのですか？

## Answer

- ・一般の労働者については、**2019年4月から**時間外労働の上限規制が施行されています。  
(中小企業は2020年4月から)
- ・36協定で締結する時間に上限が設定され、時間外労働は**月45時間、年間360時間**まで（臨時的で特別の事情がある場合についても下表の時間数が限度）とされています。

| 原則<br>(下記事情が無い場合)      | 時間外労働        | ① 月45 (42) 時間<br>② 年360 (320) 時間     |
|------------------------|--------------|--------------------------------------|
| 「臨時的」で<br>「特別の事情」がある場合 | 時間外労働        | ① <b>年720時間以内</b><br>② 月45時間超は年6か月まで |
|                        | 時間外労働 + 休日労働 | <b>1 か月100時間未満</b>                   |

( ) 内の数値は、3か月を超え1年以内の変形労働時間制の場合

- ・加えて、36協定で締結する時間数にかかわらず、以下も守る必要があります。

1 か月100時間未満 / 2～6 か月平均で月80時間以内

(この規制は副業・兼業に係る労働時間も通算して守る必要あり。)

# Question !

医療機関の管理職は、労働者には当たらないのでしょうか？

## Answer

- ・労働基準法上、「**管理監督者**」に当たる場合には、労働時間規制の対象外となります。
- ・この「管理監督者」に当たるかどうかは、単に役職名に基づいて決まるわけではなく、**実態に基づいて判断**されます。具体的には、
  - ① 経営と一体的な立場で仕事をしている
  - ② 出勤、退勤、勤務時間等に制限がない
  - ③ 重要な責務を担っていることに対して相応の処遇がなされているという実態にある者のことを指します。
- ・そのため、医療機関内では「管理職」と呼ばれる役職にあったとしても、「管理監督者」には該当せず、労働時間規制の対象となることもあります。



# Question !

宿日直許可について詳しく知りたいです。

## Answer

- ・宿日直に携わる時間の取扱いは以下のとおりとなります。

| 宿日直許可の有無                | 宿日直に携わる時間の取扱い                                                                                                                                                                               |
|-------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 宿日直許可を受けて <u>いない</u> 場合 | 労働基準法の規制の対象となる <u>労働時間に含まれる</u><br>(上限規制の対象となる労働時間にカウントされる)                                                                                                                                 |
| 宿日直許可を受けて <u>いる</u> 場合  | 労働基準法の規制の対象となる <u>労働時間に含まれない</u><br>(上限規制の対象となる労働時間にカウントされない)<br><br>※ 許可を受けた宿日直中に、 <u>通常の勤務時間と同様の業務に従事する時間については</u> 、許可の効果が及ばず、労働基準法の規制の対象となる <u>労働時間に含まれる</u><br>(上限規制の対象となる労働時間にカウントされる) |



宿日直許可について

# ○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準） ※S22発基17号

労働基準法に基づく断続的な宿日直の許可基準は以下のとおりです。

## 1. 勤務の態様

- ①常態として、**ほとんど労働をする必要のない勤務**のみを認めるものであり、定時的巡視、緊急の文書又は電話の収受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可するものであること。
- ②原則として、通常の労働の継続は許可しないこと。したがって始業又は終業時刻に密着した時間帯に、顧客からの電話の収受又は盗難・火災防止を行うものについては、許可しないものであること。

## 2. 宿日直手当

宿直勤務1回についての宿直手当又は日直勤務1回についての日直手当の最低額は、当該事業場において宿直又は日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の**一人1日平均額の1／3以上**であること。

## 3. 宿日直の回数

許可の対象となる宿直又は日直の勤務回数については、**宿直勤務については週1回、日直勤務については月1回を限度**とすること。ただし、当該事業場に勤務する18歳以上の者で法律上宿直又は日直を行いうるすべてのものに宿直又は日直をさせてもなお不足であり、かつ勤務の労働密度が薄い場合には、**宿直又は日直業務の実態に応じて週1回を超える宿直、月1回を超える日直についても許可して差し支えない**こと。

## 4. その他

宿直勤務については、**相当の睡眠設備の設置**を条件とするものであること。



宿日直許可について

## ○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合） ※R1基発0701第8号

医師等の宿日直勤務については、前記の一般的な許可基準に関して、より具体的な判断基準が示されており、以下の全てを満たす場合には、許可を与えるよう取り扱うこととされています。

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。

（通常の勤務時間が終了していたとしても、通常の勤務態様が継続している間は宿日直の許可の対象にならない。）

② 宿日直中に従事する業務は、前述の一般の宿直業務以外には、**特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務**に限ること。例えば以下の業務等をいう。

- ・ 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、**問診等による診察等**（**軽度の処置**を含む。以下同じ。）や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
- ・ 医師が、**外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間**（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
- ・ 看護職員が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと
- ・ 看護職員が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと

③ 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。

※R1基発0701第8号で業務の例示を現代化

④ 上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていること。

※宿日直の許可は、**所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能**（深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能）

※R1基発0701第8号で取扱いを明記



宿日直許可について

# Question !

## オンコール待機時間は労働時間に該当しますか？

## Answer

- ・労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たります。

※労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成29年1月20日策定）

- ・オンコール待機時間全体が労働時間に該当するかどうかについては、**オンコール待機中に求められる義務態様によって判断する**必要があります。

- ・オンコール待機中に求められる義務態様は、医療機関ごとや診療科ごとに様々であり、

- ① 呼び出しの頻度がどの程度か
- ② 呼び出された場合にどの程度迅速に病院に到着することが義務付けられているか
- ③ 呼び出しに備えてオンコール待機中の活動がどの程度制限されているか

等を踏まえ、**オンコール待機時間全体について、労働から離れているかどうかによって判断する**もので、個別具体的に判断されます。

※裁判例は個別の実態を踏まえて、労働時間に該当すると認めているもの／認めていないものに分かれています。

# Question !

勤怠管理を効率的に行う方法がありますか？

## Answer

- ・ 勤怠管理が適切に行われるためには、まず、医師が自身の健康確保のための労働時間管理の大切さを認識し、それぞれの医療機関の労働時間のルール（宿直や研鑽の労働時間の取り扱い）を把握していることが前提です。
- ・ その上で、副業・兼業先の多い医師や、緊急業務が多く発生しやすい多忙な医師は、出退勤の打刻や、滞在時間の把握、時間外・休日労働の申請等の労務管理の申告・申請にかかる負担も多くなりがちです。医師が手入力を行わなくても良いような、IDカードによる打刻システム、スマートフォンや位置情報システムを連動させた医師の勤怠管理システム等、ICT技術を活用した勤怠管理は、医師の負担を減らす意味でも効率化につながります。



現場を支える副業/兼業のために

# 社会医療法人ペガサス馬場記念病院での取り組み

## ICTによる勤怠管理システムの導入の好事例

社会医療法人ペガサス馬場記念病院では、当直医用にスマートフォンを用意。Beaconを各病棟、外来、救急外来、医局など院内各所に設置し、そのエリアを通過した際に自動的に滞在時間を把握できる仕組みを導入した。これにより各所での労働時間を把握し、合算することで1日の総労働時間を把握している。医師の負担を軽減するとともに、勤務時間を正確に把握し労働環境の改善につなげられる。

### 当直中、各医師がiPhoneを所持



### 外来・病棟にBeaconを設置



厚生労働省ホームページ  
第7回医師の働き方改革の推進に関する検討会  
(資料4) 医師の働き方改革に関する好事例  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_10091.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10091.html)

現場を支える副業/兼業のために

# 慶應義塾大学病院での取り組み

## 中央システムでの勤怠管理への移行



慶應義塾大学病院では、従来、手書きで行っていた勤務管理日誌をWEB入力へ変更。これにより勤務管理の省力化や精度の向上を図っている。

Before

### 医師業務管理日誌

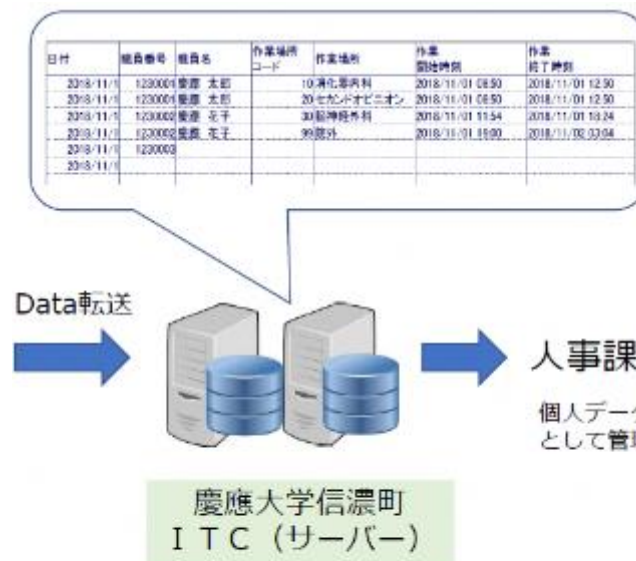
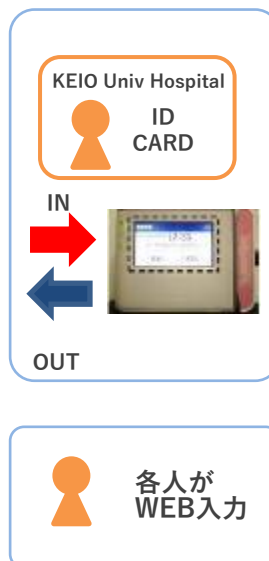
| 日付    | 診療科目  |       |        |       |        | 合計<br>(1+2+3+4+5) | 勤務時間<br>(6+7+8+9+10) | 勤務時間<br>(11+12) |
|-------|-------|-------|--------|-------|--------|-------------------|----------------------|-----------------|
|       | 1. 内科 | 2. 外科 | 3. 小児科 | 4. 産科 | 5. その他 |                   |                      |                 |
| 1日(月) |       |       |        |       |        | 0                 | 0                    | 0               |
| 2日(火) |       |       |        |       |        | 0                 | 0                    | 0               |
| 3日(水) |       |       |        |       |        | 0                 | 0                    | 0               |
| 4日(木) |       |       |        |       |        | 0                 | 0                    | 0               |
| 5日(金) |       |       |        |       |        | 0                 | 0                    | 0               |

手書きを廃止



After

### WEB入力へ変更（2020年10月より）



慶應義塾大学病院提供資料を一部改変

現場を支える副業/兼業のために



ご清聴、ありがとうございました。