



Q 管理者は、医師の労働時間の状況について、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他適切な方法により把握することになっていますが、自己申告による労働時間管理は不適切でしょうか。

A 自己申告による労働時間管理自体が直ちに不適切ということではありませんが、その方法だけでは不十分であり、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、確認、補正できるようにする等の措置を講じる必要があります。詳細については、「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日厚生労働省策定)を確認ください。
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000149439.pdf>



Q 複数の医療機関に勤務する医師について、労働時間の把握はどのようにしたら良いでしょうか。

A 地域医療支援を行うために医師を他の医療機関へ派遣している場合や、自院で雇用する医師が副業・兼業を行っていることを把握している場合、医師本人の自己申告等により、副業・兼業先の労働時間を把握し、把握した副業・兼業先の労働時間と自院での労働時間を通算して、労働時間を管理していただく必要があります。このため、副業・兼業先の勤務予定や労働時間を把握するための仕組み作りが重要です。
 なお、副業・兼業の際の労働時間の通算の考え方は、厚生労働省ホームページの「副業・兼業の促進に関するガイドライン」をご確認ください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>



Q オンコール待機時間は労働時間に該当するのでしょうか。

A オンコール待機中に求められる勤務態様は、医療機関ごと、診療科ごとに様々であり、
 ・呼び出しの頻度がどの程度か、
 ・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、
 ・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、労働から離れることが保障されているかどうかによって、労働時間に該当するかが個別具体的に判断されることとなります。



お問い合わせ

愛知県・愛知労働局 委託事業
愛知県医療勤務環境改善支援センター
 (受託：公益社団法人愛知県医師会)

〒460-0008 名古屋市中区栄4丁目3-26 昭和ビル6階
 TEL 052-212-5766 FAX 052-212-5767
 E-mail info@aichi-medsc.or.jp

ホームページでも情報公開中

右の二次元コードを読み取ってください。
<https://aichi-medsc.or.jp>



いきサポ愛知

第34号 2023.NOV

発行/愛知県医療勤務環境改善支援センター
 (受託：公益社団法人 愛知県医師会)

「医師の働き方改革推進会議」サポートプロジェクトが始まります！(厚生労働省)

各医療機関が医師の働き方改革の推進のために、医師に限らず、医療関係職種や事務職員も含め医療機関内で働く職員が医師の働き方改革に関する情報を共有し、理解を促進するための医師の働き方改革推進会議の開催サポートを行うプロジェクト(医師の働き方改革推進会議サポートプロジェクト)が始まります。

この、医師の働き方改革推進会議とは、医師がご自身の働き方を振り返りつつ、様々な世代・診療科の医師や医療関係職種の職員と現場の状況や課題を共有し、医師の働き方改革について、それぞれの医療機関で意見を交換する会議です。

当プロジェクトでは、それぞれの医療機関の医師の働き方改革推進会議の企画立案や、会議への司会者(ファシリテーター)派遣、会場設営等を当運営事業事務局が完全無料でおこないます。

当プロジェクトに関する詳しい情報・お申し込みは、以下Webページをご覧ください。

▶ **医師の働き方改革推進会議プロジェクトWebページ**
<https://iryuu-hatarakikata-suishin.mhlw.go.jp>



☆ 特定労務管理対象機関の指定について ☆

2024年4月からの診療に従事する勤務医の時間外・休日労働時間上限規制に向け、地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間(B・C水準：1,860時間以下)を適用する医療機関については、愛知県に特定労務管理対象機関の指定申請を行い、愛知県知事の指定を受ける必要があります。

(注) 特定労務管理対象機関とは右記の機関の総称としています。

- ・特定地域医療提供機関(B水準)
- ・連携型特定地域医療提供機関(連携B水準)
- ・技能向上集中研修機関(C-1水準)
- ・特定高度技能研修機関(C-2水準)

県への指定申請の流れ

- ① 令和5年度の指定に係る申請期限 **第2回締切 令和5年12月末**
- ② 申請書類については、指定申請様式と併せて申請する水準に合わせた添付書類を提出します。
- ③ 指定申請方法(いずれか)
 - (1) G-MIS(医療機関等情報支援システム)
 - (2) メール
 - (3) 郵送
- ④ 申請先 (注：上記(2)、(3)の場合)
 〒460-8501 名古屋市中区三の丸3-1-2
 愛知県保健医療局健康医務部医務課地域医療支援室
 E-MAIL chiikiiryousien@pref.aichi.lg.jp

今年度中の指定を希望する場合は、医療機関勤務環境評価センターへ受審し、評価結果を添付の上、12月末までに愛知県に申請をする必要があります。

詳細は愛知県ホームページへ

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/imu/isihinohatarakikataikaku.html>



2024年度から始まる 時間外労働の上限規制について

2024年4月から、医業に従事する勤務医の時間外・休日労働時間は、原則として年960時間が上限となります（A水準）。医療機関が、地域医療の確保などの必要からやむを得ず、所属する医師にこれを上回る時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、その理由に応じて、都道府県知事から指定を受ける必要があります。

※都道府県知事の指定を受ける場合は、事前に医療機関勤務環境評価センターを受審し評価を受ける必要があります。

水準	長時間労働が必要な理由	年の上限時間
(A水準)	原則（指定は不要）	960時間
B水準	地域医療の確保のため救急医療等を担うため長時間労働となる	1,860時間
連携B水準	地域医療確保のため、派遣先の労働時間を通算すると長時間労働となる	通算で1,860時間 (各院では960時間)
C-1水準	臨床研修・専攻医の研修のため	1,860時間
C-2水準	高度な技能の取得のため	1,860時間

※1,860時間の上限が適用されるのは、指定理由に対応する業務に従事する医師のみです。

※1つの医療機関が複数の水準の指定を受けることもできます。



健康確保のためのルール



十分な睡眠が取れずに連続して勤務する時間が長くなると、疲労が蓄積し、注意力の低下などによる医療ミスリスクも高まります。勤務時間が長くなるほど、ヒヤリハットを経験した割合が上昇する傾向にあるというデータもあります。

医師の健康確保を行うことは、医師・患者さんの双方にとって重要なことです。

勤務医が確実に休息を取ることができるよう、退勤から翌日の出勤までに原則9時間を空けるルール（勤務間インターバル制度）が始まります。

また、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となることを見込まれる場合は、面接指導実施医師による面接指導を行う必要があります。

働き方改革の意義

○ 社会構造変化への対応

- ・人口減少社会において、社会を維持するためには、柔軟な働き方を可能とし、様々な制約のある方にも働いてもらえる環境が必要（⇒子育て中の医師等の活躍機会を増やす等）
- ・また、少ない人員でも機能する働き方への変革が必要（⇒チーム医療の推進等）

○ 安全な医療の提供のためにも

- ・持続可能な医療提供体制の構築を通じ、地域医療提供の確保を。
- ・医療の質と安全の確保のためにも、医師の勤務環境を改善し、休息を確保した働き方へ変わる必要がある。（⇒長時間労働は睡眠不足を招き、医療安全が脅かされることが確認されている。）

○ 医師本人にとっても

- ・医師にしかできない業務に集中することで、やりがいの向上へ。
- ・自分で自由に差配できる時間（自己投資時間）を増やすことで、家族時間の確保／研鑽時間の充実／研究時間の確保等自らのキャリア志向に沿った行動を可能に。

まずは、勤務実態の把握をしましょう！
医療機関に雇用されている医師は労働者であり、労働基準法が適用されます。
勤務実態の把握は、働き方改革の第一歩です！



○ 労働時間とは？

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間を指します。

自己研鑽が労働時間に該当するかは、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」により判断されます。

なお、医師が他の医療機関で副業・兼業を行った場合、労働時間は通算されることに注意してください。

2024年4月から、勤務医にも時間外労働の上限規制が適用されます。
また、勤務医の健康を確保するためのルールが導入されます！

※他業種は2019年4月から順次、適用を開始しています。



労働時間の適正把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準



労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有していることは明らかですが、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制の不適正な運用等に伴い、割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところです。

こうした中で、平成12年11月30日に中央労働基準審議会において「時間外・休日・深夜労働の割増賃金を含めた賃金を全額支払うなど労働基準法の規定に違反しないようにするため、使用者が始業、終業時刻を把握し、労働時間を管理することを同法が当然の前提としていることから、その前提を改めて明確にし、始業、終業時刻の把握に関して、事業主が講ずべき措置を明らかにした上で適切な指導を行うなど、現行法の履行を確保する観点から所要の措置を講ずることが適当である。」と建議がなされたものです。

① 始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に管理するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

② 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

(ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。※

(イ) タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。

※「自ら現認する」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認することです。

なお、確認した始業時刻や終業時刻については、該当労働者からも確認することが望ましいものです。

③ 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

②の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、以下の措置を講ずること。

(ア) 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

(イ) 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。

(ウ) 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと。また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

④ 労働時間の記録に関する書類の保存

労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第109条に基づき、3年間保存すること。

※保存期間である3年間の起算点は、それらの書類ごとに最後の記載がなされた日となります。

⑤ 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

⑥ 労働時間等設定改善委員会等の活用

事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。