

いきサポ愛知

第35号 2024. JAN

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)

2024年4月から労働条件明示のルールが変わります!

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。

対象	明示のタイミング	新しく追加される事項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) +更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申込機会 無期転換後の労働条件 +無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること

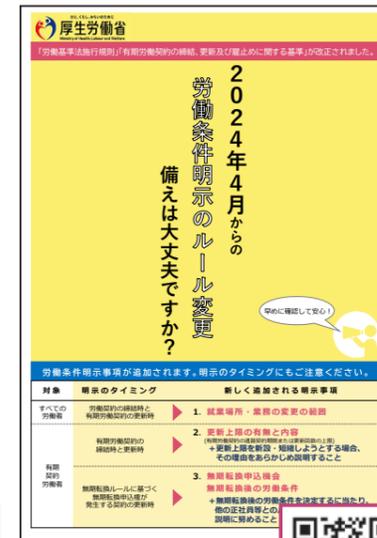
リーフレット



<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156050.pdf>



パンフレット



<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156048.pdf>



モデル労働条件通知書



<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001156118.pdf>



厚生労働省ホームページより

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>



宿日直許可のある宿日直中に発生した労働に関する代償休息の付与ルール

- ・宿日直許可のある宿日直に継続して9時間以上従事する場合は、9時間の継続した休息時間が確保されたものとみなします。
- ・この場合に通常の勤務時間と同様様の労働が発生し十分な睡眠が確保できなかった場合は、管理者は、当該労働時間に相当する時間の休息を事後的に付与する配慮義務を負います。
- ※当該宿日直中に発生した労働の負担の程度に応じ、休暇の取得の呼びかけ等の休息時間を確保するための何らかの取組を行う義務が発生する。(必ずしも結果として休息時間の確保そのものが求められるものではありません。)

勤務間インターバルの履行確保について

関連Q&A

Q. 勤務間インターバル等の追加的健康確保措置の履行状況について、行政機関による確認が行われることはあるのでしょうか。

A. 追加的健康確保措置は医療法で実施が義務づけられているため、医療機関が所在する都道府県が、医療法第25条 第1項に基づき実施する立入検査において、関係書類の確認等により面接指導、勤務間インターバル等の追加的健康確保措置が適切に実施されているかを確認します。

関連Q&A

Q. 宿日直許可のある宿日直(9時間)中に業務が発生した場合、当該業務に従事した時間分の代償休息を付与しなければいけないのでしょうか。

A. 医師が宿日直許可のある宿日直中にやむを得ない理由で業務に従事した場合、管理者は代償休息を与えるよう配慮しなければなりません。C-1水準が適用される臨床研修医については代償休息の付与は義務となります。なお、宿日直中許可のある宿日直(9時間)に従事した後においては、通常と同様様の業務が発生したとしても、代償休息の(配慮)義務はありません。

代償休息付与の留意事項

追加的健康確保措置の体制を整備するために、勤務間インターバルと代償休息に関するルールをいずれも定め、周知、把握、管理を行うことが必要です。

勤務間インターバルと代償休息に関するルールの設定を

- ・令和6年4月以降、特定労務管理対象機関(B・連携B・C-1・C-2水準)においては、対象業務に従事する医師に対して、勤務間インターバルおよび代償休息の付与が義務づけられます。
- ・令和6年4月以降に時間外・休日労働が年960時間を超えると見込まれる医師が1人でも所属する診療科においては、令和6年4月以降の勤務間インターバルを考慮した勤務計画の作成や勤務実態に基づく代償休息の付与に係るシミュレーションをお願いします。

▶シミュレーションにあたって、お困りの事がございましたら、「愛知県医療勤務環境改善支援センター」もご活用ください。

▶いきいき働く医療機関サポートWEB(厚生労働省)では、医師の働き方改革制度解説動画(勤務間インターバルの仕組みについて)が掲載されていますのでご活用ください。

<https://iryoin-kinmukankyuu.mhlw.go.jp/information/explanation>



C-1水準が適用される臨床研修医の勤務間インターバルの基本ルール

C-1水準が適用される臨床研修医については、より手厚い追加的健康確保措置が講じられます。

- 1 始業から24時間以内に9時間の継続した休息時間
 - ※通常の日勤の場合
 - ※宿日直許可のある宿日直に従事する場合(24時間以内に9時間以上の宿日直許可のある宿日直に従事する場合、インターバルが確保されているとみなされる)
- 2 始業から48時間以内に24時間の継続した休息時間(24時間の連続勤務時間制限)

C-1水準が適用される臨床研修医の代償休息のルール

- ・C-1水準が適用されている臨床研修医については、代償休息が発生しないように勤務間インターバルの確保を徹底することが原則です。
- ・勤務間インターバル中に臨床研修の機会を確保するための緊急業務に従事させ、代償休息を付与するためには右記の要件を満たすことが必要となります。

要件

- ・臨床研修における必要性からオンコール又は宿日直許可のある宿日直への従事が必要な場合に限ること。
- ・臨床研修医の募集時に代償休息を付与する形式での研修を実施する旨を明示すること。
- ・代償休息は、計画的な研修という観点から、通常は当該診療科の研修期間内で処理すべきであり、代償休息の付与期限は原則として

- 1 勤務間インターバル終了後労働した日の属する診療科毎の研修期間の末日、又は、
 - 2 勤務間インターバル終了後労働した日の属する月の翌月末日、のいずれか早い日までとし、
- 1の方が早いもののやむを得ず1までに付与できない場合は、例外的に2までとすること。

※医師が宿日直許可のある宿日直中にやむを得ない理由で業務に従事した場合、管理者は代償休息を与えるよう配慮しなければなりません。C-1水準が適用される臨床研修医については代償休息の付与は義務となります。

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

連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制・代償休息等について

勤務間インターバルの考え方

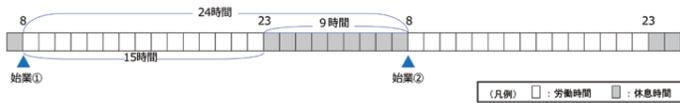
勤務間インターバル制度は、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組みです。連続した休息時間を確保し、仕事から離れることが心と体の健康のためには重要であることから、十分な休息時間を確保するため、医師の勤務間インターバルのルールが設定されたものです。

勤務間インターバルの基本ルール (概要)

勤務間インターバルには、原則として2種類の基本ルールがあります。
注) C-1水準が適用される臨床研修医については、別途のルールが設けられています。(4面参照)

1 始業から24時間以内に9時間の継続した休息時間 (15時間の連続勤務時間制限)

- ※通常の日勤の場合
- ※宿日直許可のある宿日直に従事する場合 (24時間以内に9時間以上の宿日直許可のある宿日直に従事する場合、インターバルが確保されているとみなされる)
- ※連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、勤務シフト等で予定されていた業務の開始時となります。

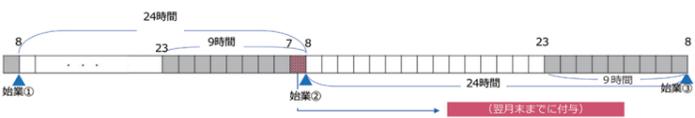


代償休息付与の基本ルール (概要)

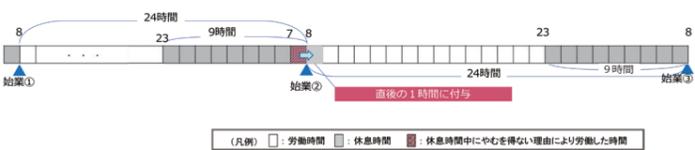
- ・予定された9時間又は18時間の継続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合、医療機関の管理者は、その労働時間に相当する時間分を代償休息として付与する必要があります。
- ・対象となる労働時間が発生した日の属する月の翌月末までにできるだけ早期に確保する必要があります。

急患の対応により1時間の労働に従事し、9時間の勤務間インターバルを確保できなかった場合

発生する1時間の代償休息について、翌月末までに付与する必要があります。



疲労回復に効果的な付与の観点から、所定労働時間中の時間休の取得等により、早期に付与することも可能です。



〈医師の働き方改革の推進に関する検討会中間とりまとめ〉P14より抜粋
https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000708161.pdf
連続勤務時間制限及び勤務間インターバルを実施できなかった場合の代償休息の付与方法については、対象となった時間数について、所定労働時間中における時間休の取得又は勤務間インターバルの延長のいずれかによることとするが、疲労回復に効果的な休息の付与の観点から以下のような点に留意する。

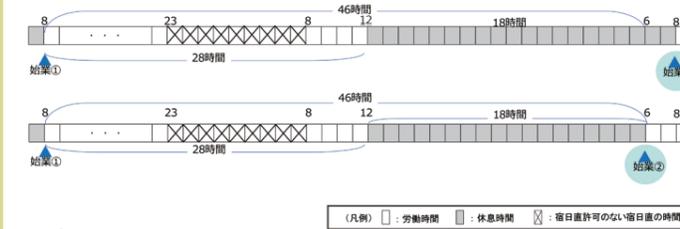
- ・勤務間インターバルの延長は、睡眠の量と質の向上につながる
- ・代償休息を生じさせる勤務の発生後、できる限り早く付与する
- ・オンコールからの解放、シフト制の厳格化等の配慮により、仕事から切り離された状況を設定する
- また、代償休息は予定されていた休日以外で付与することが望ましく、特に面接指導の結果によって個別に必要性が認められる場合には、予定されていた休日以外に付与する。

義務対象

B・連携B・C水準の適用となる医師：**義務**
A水準の適用となる医師：**努力義務**

2 始業から46時間以内に18時間の継続した休息時間 (28時間の連続勤務時間制限)

※宿日直許可のない宿日直に従事する場合



関連Q & A

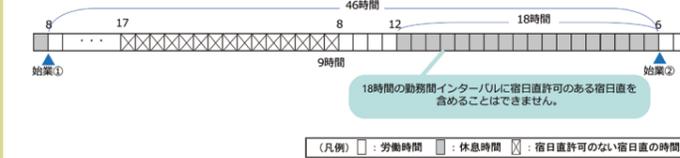
Q. 24時間以内に継続した9時間以上の勤務間インターバルが確保できる勤務シフトを組んでいますが、業務の都合で9時間の勤務間インターバルが確保できなかったため、一時的に46時間以内に18時間の勤務間インターバルに変更しようと思いますが、そのような運用はできるのでしょうか。

A. 勤務間インターバルについては、業務の開始から24時間を経過するまでに9時間の継続した休息時間を確保することが基本であり、医療法上、業務の開始から46時間を経過するまでに18時間の継続した休息時間を確保することにより勤務間インターバルを確保できるのは、**宿日直勤務に従事する場合に限られています**。このため、宿日直許可のない宿日直勤務[※]ではない勤務については、業務の開始から24時間以内に9時間の継続した休息時間が必要となります。なお、代償休息が発生することを前提とした勤務シフト等を組むことは、原則として認められません。

※ここでいう「宿日直」とは、医療法第16条に規定する義務としての宿日直を指します。これは主に病院の入院患者の病状急変に対応する体制確保を求めるものですので、通常の勤務時間と同態様の労働となる夜勤はここには含まれません。

Check

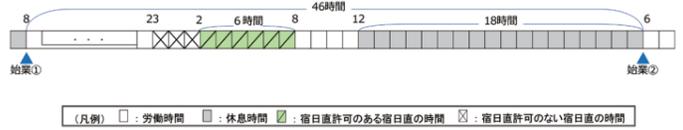
46時間で18時間の勤務間インターバルにおいて休息を確保する場合には、**継続した18時間の休息に宿日直許可のある宿日直を含めることはできず**、18時間の継続した休息時間が確保できるよう、シフト計画を作成する必要があります。



始業から46時間以内で18時間の継続した休息を確保する場合の適用例

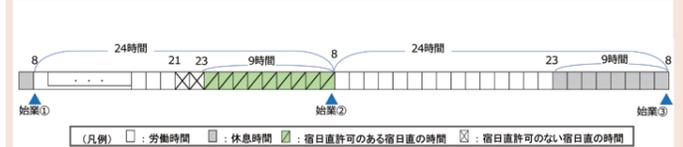
適用例1
宿日直許可がある時間とない時間が混在する場合 (例：準夜帯が許可なし、深夜帯が許可あり) であり、宿日直許可のある宿日直が9時間未満である場合

下記例では、始業①から46時間以内に18時間以上のインターバルを確保していることになります。



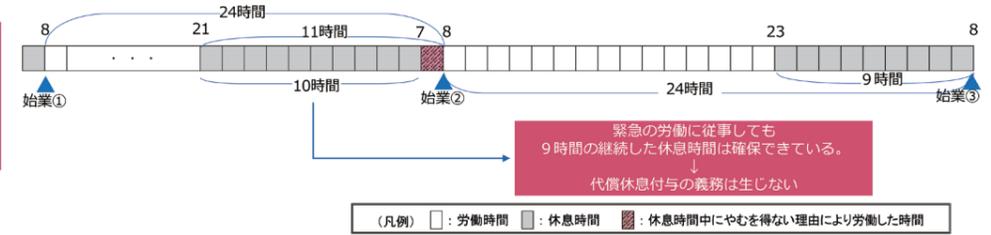
Q. 宿日直許可のない宿日直に加え、宿日直許可のある宿日直にも従事させる場合、「業務の開始から46時間以内に18時間の継続した休息時間 (28時間の連続した勤務時間制限)」のルールを適用することはできるのでしょうか。

A. 「業務の開始から46時間以内に18時間の継続した休息時間 (28時間の連続した勤務時間制限)」のルールは、**宿日直許可のない宿日直に従事させる場合に適用**することができます。そのため、宿日直許可のない宿日直に従事させる場合であれば、連続勤務時間の一部に9時間未満の宿日直許可のある宿日直に従事させることがあっても、「業務の開始から46時間以内に18時間の継続した休息時間 (28時間の連続した勤務時間制限)」のルールを適用することが可能です。他方で、宿日直許可のない宿日直に従事させる場合であっても、24時間以内に9時間以上の宿日直許可のある宿日直に従事させるのであれば、「始業から24時間以内に9時間の継続した休息時間 (15時間の連続勤務時間制限)」を適用することを想定しています。(例えば、8時を始業とする医師が、21時から宿直につく場合で、21時から23時まで宿日直許可のない宿日直に従事させるが、23時から翌日8時まで宿日直許可のある宿日直に従事させる場合等)



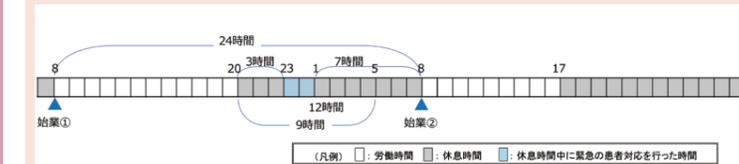
急患の対応により1時間の労働に従事したが、9時間の勤務間インターバルを確保できている場合

9時間の継続した休息時間を超える分の時間については、代償休息付与の義務は生じません。



関連Q & A

Q. 事前のシフトでは、勤務後、20時から翌日8時までのインターバルを予定 (12時間) していたが、23時から翌日1時まで緊急の患者対応を行った。この場合のインターバルと、代償休息の考え方はどうなりますか？



A. やむを得ない理由により発生した労働に従事した時間までに勤務間インターバルとして継続した9時間の休息時間が取れていない場合は、代償休息で対応する必要があります。今回の事例では、20時から勤務間インターバルが予定されていたとすると、予定されている勤務時間は翌日の業務開始までに9時間以上の休息時間が確保されていますが、深夜の呼出により2時間の実働が発生したため、9時間の継続した休息時間が確保できていません。そのため、管理者には翌月末までに2時間を代償休息として確保する努力義務又は義務 [A水準医師は努力義務、B・C水準医師は義務] が発生します。一方、その後3時間分の休息時間 (5時～8時) が確保できていることから、その時間を代償休息に充てたと整理することで、別途代償休息を与える必要はありません。