

A水準の医療機関の皆様もご確認ください！

## 長時間労働を行う医師への面接指導のポイント

- ・2024年4月から、**全ての医療機関**で、**長時間労働を行う医師への面接指導の実施が義務化**されました（医療法、労働基準法）。
- ・労働安全衛生法に基づくいわゆる産業医面談とは異なる新しい面接指導の仕組みです。
- ・将来にわたって質の高い安全な医療を提供していくためにも、**面接指導を確実に実施し、医師の心身の健康を確保**していきましょう。

### 1 面接指導の対象となる医師（面接指導対象医師）

- 1 か月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師が対象です。**
- ・A水準の医師であるか、特例水準の医師であるかを問わず対象となります。
  - ・自院だけでは1 か月100時間に満たない場合でも、**副業・兼業先の労働時間を通算して1 か月100時間以上になることが見込まれる場合には対象**になります※。
- ※この場合、例えば大学病院等から医師を受け入れている医療機関にも面接指導の実施義務がかかりますので、適切なルールづくりや手続の整備が必要になります。

必要な面接指導を実施していない場合

医療法では	医療法第25条第1項に基づく立入検査で実施状況が確認され、指導や改善命令の対象となります。改善命令に従わない場合は罰則の対象となります。
労働基準法では	労働基準法第141条第3項の違反として労働基準監督署による指導や罰則の対象となります。

医療法、労働基準法ともに、罰則の内容は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金とされています。

### 2 面接指導の適切な実施に向けたチェックリスト

#### 面接指導対象医師の特定に向けて

- 面接指導の対象になる医師を把握していますか。
  - ✓ 面接指導の対象となる医師の特定は、適切な労働時間の把握が前提になります。
  - ✓ 労働時間の確認は、原則として客観的な方法で行う必要があります。やむを得ず自己申告で行う場合には、「労働時間適正把握ガイドライン」に基づく措置を講じてください。

#### 面接指導実施体制の構築に向けて

- 面接指導実施医師を確保していますか。
  - ✓ 面接指導は「面接指導実施医師」が実施します。面接指導実施医師になるためには、厚生労働省の面接指導実施医師養成講習会を受講する必要があります。
  - ✓ 医療機関の管理者は、その医療機関に勤務する医師の面接指導実施医師になれません。
  - ✓ 自院以外に所属する医師であっても面接指導実施医師になることができます。必要に応じて他の医療機関とも連携して、面接指導対象医師に対して十分な数を確保してください。

#### 面接指導の実施に向けて

- 適切な時期に面接指導を実施していますか。
  - ✓ 時間外・休日労働が1 か月100時間に達する前に面接指導を行ってください。そのためには、時間外・休日労働が80時間前後となるタイミングで実施するなど自院のルールを定めてください。
- 医師が安心して面接指導を受けられる環境を整備していますか。
  - ✓ 直属の上司を面接指導実施医師としないなど、マッチングへの配慮等をお願いします。
- 就業上の措置の実施に向けて
  - 面接指導の結果を踏まえた対応を検討／実施していますか。
    - ✓ 面接指導の結果を踏まえて、必要な場合には就業上の措置を実施する必要があります。産業界とも連携しながら、労働時間の短縮や宿直の回数減少などの措置を検討してください。
    - ✓ 医師の時間外・休日労働が1 か月155時間を超えた場合、労働時間の短縮のために必要な措置を必ず講じてください。
  - 面接指導の結果を適切に保存していますか。
    - ✓ 面接指導結果・意見書は5年間保存しなければなりません。

医師が複数の医療機関で勤務している場合（副業・兼業）

- ・勤務している医療機関の1つで面接指導を受けた場合、面接指導を受けた医師等が、他の医療機関にその面接指導の結果を提出することで、提出を受けた医療機関でも面接指導実施済みとすることができます。
- ・そのため、**いずれの医療機関で面接指導を実施するか、どのように面接指導の結果を提出するかについて、あらかじめ医師や他の医療機関と話し合うなどして決定しておくことが必要**です。



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>



UD FONT by MORISAWA

# いきサポ愛知



## 第40号

2024.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)



## 働き方改革としてタスクシフトの推進に取り組んでいます

社会医療法人愛生会 総合上飯田第一病院 名古屋市北区

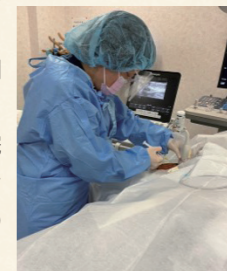
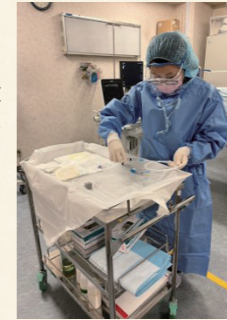
### 1 特定看護師へのタスクシフトによる医師の負担軽減（抹消留置型中心静脈カテーテル（PICC）の挿入）

昨年、当院では2名の看護師が特定行為研修を受講し、抹消留置型中心静脈カテーテルの挿入を特定看護師が行うことができるようになりました。従来は医師が行っていた処置を、特定看護師へのタスクシフトにより、医師の負担軽減を実現しました。

昨年度は、中途からのため年間100件程度でしたが、1件が30分程度で、年間50時間のタスクシフトができました。医師が指導等を行っており、実際にはまだそこまでの軽減はできていませんが、技能の習熟をすれば医師の負担軽減となると思います。

今年度は年間150件を見込んでいるため、年間で75時間の医師の負担軽減が見込まれます。

特定行為研修を受講には、時間と費用を要しますが、当院では研修期間中の基本給の確保、受講費用の補助も行っており、当資格の取得を奨励しています。少しずつ特定看護師の数を増やし、医師の負担軽減を進めていきます。



特定看護師のコメント

特定行為を看護師が行う利点は、医師の指示を待たずにタイムリーに医療を提供できるため、患者さんの苦痛の軽減が早期に図れ、看護師も医療者としての満足度が高まることと思います。特定看護師は特定行為のみを行うのではなく、看護師として連続した看護の中で特定行為を実施します。特定看護師が増えれば、さらに適切なタイミングでの特定行為の提供が可能で

医師の働き方改革の一端を担うだけでなく、患者さんが安全で質の高い医療と看護を受けられるよう、担当医師と連携を取りながら迅速な対応を心掛けています。



### 2 放射線技師へのタスクシフトによる看護師の負担軽減（造影CT、MRI検査時の静脈路確保）

令和3年に診療放射線技師法が改正されました。告示研修を受講することにより、造影剤を使用するCT、MRI等の検査で、静脈路を確保する行為を診療放射線技師が行うことができるようになりました。この静脈路確保は、従来、医師や看護師が行っていました。

当院では、この告示研修を診療放射線技師15名のうち、新人を除く12名が受講しています。実際の現場でも以前は、造影CT、MRI検査時に、その都度外来看護師が担当部署から検査室に移動し、静脈路確保と造影中の患者の観察を行っていました。しかし、今年1月から、看護師不足の要因もあり、静脈路確保と患者の観察を診療放射線技師が行うことになりました。それにより、看護師は担当部署の業務に専念できるようになり、看護師の負担軽減に繋がりました。

年間の負担軽減としては、造影検査が平日1日10件ほど（年2,400件）、1件あたり10分程度の所要時間として、2,400件×10分=24,000分=400時間となり、年間で400時間ほどの看護師の負担軽減を見込んでいます。



診療放射線技師のコメント

看護師の業務は多岐にわたります。また、当院でも看護師不足が問題となっており、看護師の負担は増え続けています。今回、告示研修を受講し、実際に当院でも造影CT、MRI等の検査時に静脈路確保を診療放射線技師が行うようになりました。看護師の負担が軽減できていると実感しています。告示研修の受講費用も病院からの補助・支援があり、私たち放射線技師のスキルアップにも繋がっています。今後も多職種の手助けとなるよう、チーム医療を心掛けより良い業務を行っていきたいと思います。



### 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



# 1 か月単位の変形労働時間制とは

1 か月単位の変形労働時間制は、1 か月以内の一定の期間を平均して1 週間当たりの労働時間が40時間以内<sup>\*1</sup>となるように、労働日及び労働日ごとの労働時間を設定することにより、労働時間が特定の日に8 時間を超えたり、特定の週に40時間<sup>\*1</sup>を超えたりすることが可能になる制度です（労働基準法第32条の2）。

<sup>\*1</sup>：特例措置対象事業場（常時使用する労働者数が10人未満の商業、映画・演劇業（映画の製作の事業を除く）、保健衛生業、接客娯楽業）については1 週間当たりの労働時間は44時間。



## 1 1 か月単位の変形労働時間制の採用方法

労使協定または就業規則<sup>\*2</sup>で、②に示した事項について定めください。  
なお、締結した労使協定や作成・変更した就業規則は、**所轄労働基準監督署**に届け出てください。

<sup>\*2</sup>：常時使用する労働者が10人以上の事業場は、就業規則の作成・届出が必要です。

## 2 労使協定または就業規則などに定める事項

次のすべてを定める必要があります。



### ①対象労働者の範囲

法令上、対象労働者の範囲について制限はありませんが、その範囲は明確に定める必要があります。

### ②対象期間および起算日

対象期間および起算日は、具体的に定める必要があります。

（例：毎月1日を起算日とし、1 か月を平均して1 週間当たり40時間以内とする。）

なお、対象期間は、1 か月以内の期間に限ります。

### ③労働日および労働日ごとの労働時間

シフト表や会社カレンダーなどで、②の対象期間すべての労働日ごとの労働時間をあらかじめ具体的に定める必要があります。その際、②の対象期間を平均して、1 週間あたりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）を超えないよう設定しなければなりません。

なお、特定した労働日または労働日ごとの労働時間を任意に変更することはできません。

### ④労使協定の有効期間

労使協定を定める場合、労使協定そのものの有効期間は②の対象期間より長い期間とする必要がありますが、1 か月単位の変形労働時間制を適切に運用するためには、3 年以内程度とすることが望ましいでしょう。

では、実際に  
変形労働時間制を  
具体的な例で  
みてみましょう！

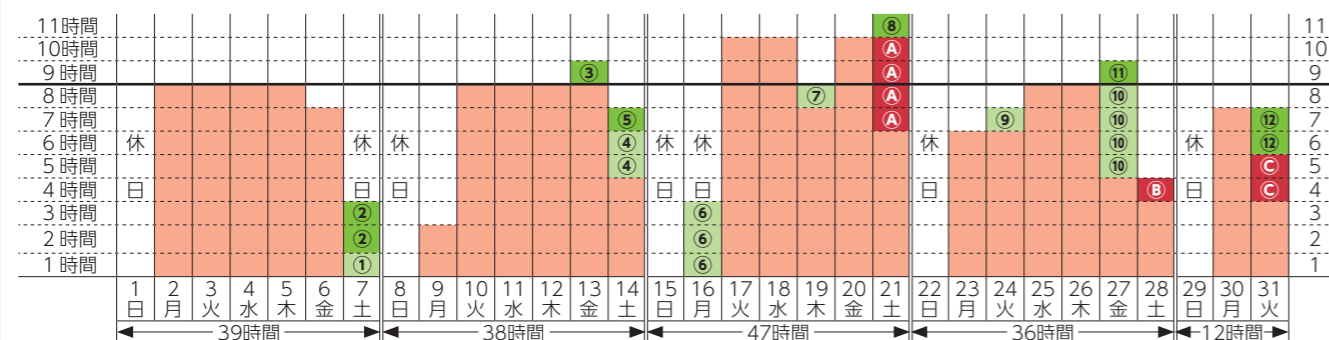


変形労働時間制において、割増賃金の支払いが義務付けられている法定時間外労働と割増賃金の支払いが義務付けられていない法定内時間外労働を厳密に考えるには、以下のように考える必要があります。

- ① 就業規則等で定めた時間（以下、「所定労働時間」という。）を超えていない部分は、原則、時間外労働とはなりません。
- ② 所定労働時間を超えている部分でも、1 日の法定労働時間（8 時間）や1 週間の法定労働時間（40 時間）を超えていなければ法定内時間外労働となります。
- ③ 所定労働時間自体が1 日の法定労働時間（8 時間）や1 週間の法定労働時間（40 時間）を超えていれば、所定労働時間を超えた時間が法定時間外労働となります。
- ④ また、対象期間における法定労働時間の総枠を超える労働時間も法定時間外労働となります。（対象期間を1 か月とした場合、31日の月は177.14時間、30日の月は約171.43時間となります。）

1 週間の法定労働時間が40時間の場合の1 か月単位の変形労働時間制（1 か月31日の場合）を考えてみます。この場合、1 か月の法定労働時間は約177.14時間（≒40時間×31日÷7日）となります。このときに、1 か月の所定労働時間を以下のように172 時間割り振った場合を考えてみます。

①～⑫のように所定外の時間外労働を行った場合に、法定内時間外労働と法定時間外労働がどのようになるかを考えてみます。



... 就業規則で定める時間  
 ... ①～⑫は就業規則で定められた時間を超えた時間（法定内時間外労働）  
 ... 就業規則で定める時間（法定時間外労働となる部分）  
 ... ①～⑫は就業規則で定められた時間を超えた時間（法定時間外労働）

なお、週は、特に就業規則等で定められていない場合には、暦週（日曜から土曜）で見ます。具体的に見ていくと、

①	所定労働時間（0 時間）を超えているが、1 日の法定労働時間（8 時間）を超えていない。	→法定内時間外労働
②	所定労働時間（0 時間）を超えているが、1 日の法定労働時間（8 時間）を超えていない。しかし、1 週間の法定労働時間（40時間）を超えている。	→法定時間外労働
③	1 日の法定労働時間（8 時間）を超えた所定労働時間（8 時間）を超えている。	→法定時間外労働
④	所定労働時間（4 時間）を超えているが、1 日の法定労働時間（8 時間）は超えていない。また、先に法定時間外労働となった③を除いて1 週間の法定労働時間（40時間）を超えていない。	→法定内時間外労働
⑤	所定労働時間（4 時間）を超えているが、1 日の法定労働時間（8 時間）は超えていない。しかし、先に法定時間外労働となった③を除いて1 週間の法定労働時間（40時間）を超えている。	→法定時間外労働
⑥	所定労働時間（0 時間）を超えているが、1 日の法定労働時間（8 時間）を超えていない。	→法定内時間外労働
⑦	所定労働時間（7 時間）を超えているが、1 日の法定労働時間（8 時間）を超えていない。	→法定内時間外労働
⑧	1 日の法定労働時間（8 時間）を超えた所定労働時間（10時間）を超えている。	→法定時間外労働
A	1 週間の法定労働時間（40時間）を超えた所定労働時間（47時間）を超えていないが、所定労働時間（47時間）に法定内時間外労働時間（⑥と⑦）を加えた時間数が1 週間の法定労働時間（40時間）を超えた所定労働時間（47時間）を超えている。	→法定時間外労働
⑨	所定労働時間（6 時間）を超えているが、1 日の法定労働時間（8 時間）を超えていない。	→法定内時間外労働
⑩	所定労働時間（4 時間）を超えているが、1 日の法定労働時間（8 時間）を超えていない。	→法定内時間外労働
⑪	所定労働時間を超え、かつ、1 日の法定労働時間（8 時間）を超えている。	→法定時間外労働
B	所定労働時間を超えていないが、所定労働時間（36時間）に法定内時間外労働時間（⑨と⑩）を加えた時間数が1 週間の法定労働時間（40時間）を超えている。	→法定時間外労働
C	いままでの所定労働時間のうち法定時間外労働を除いた時間（167時間）と法定内時間外労働となる時間（12時間）の合計（179時間）が1 か月の法定労働時間177.14時間を超えている。	→法定時間外労働 （正確にはCのうち179時間から177.14時間を引いた1.86時間が法定時間外労働）
⑫	所定労働時間（5 時間）を超えているが、1 日の法定労働時間（8 時間）を超えていない。しかし、1 か月の法定労働時間177.14時間を超えている。	→法定時間外労働

**結果** 1 か月の法定時間外労働は15時間 となります。

なお、最終週の端数の日数の労働時間のうち時間外労働とならなかった時間（10時間（正確には10.14時間））については、翌月の最初の週の法定時間外労働の判断に使用されます。



次に、1 か月単位の変形労働時間制のメリット、デメリットについて解説しますので、参考としてください。

変形労働時間制のメリット	変形労働時間制のデメリット
<ul style="list-style-type: none"> <li>・無駄のない働き方で残業時間を削減できる 労働基準法では、使用者は1日8時間・週40時間を超えて労働をさせてはならず、超えた分は残業代を支払う義務があります。</li> <li>しかし、繁忙期がある業態の場合、1日10時間働く日も生じるため、使用者からすれば残業代が増えてしまいます。そうした場合に、変形労働時間制で定めた範囲であれば、1日の労働時間が8時間を超えても残業代は発生しません。繁忙期の所定労働時間を長く設定することで、残業代を削減できます。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働時間の管理作業が発生する 変形労働時間制は、日や週によって所定労働時間が異なるため、労働者の勤怠管理が複雑化し、管理作業も煩雑になりがちです。</li> <li>さらに、一部の部署だけ変形労働時間制を適用する場合、同じ医療機関でありながらも就業時間が異なるという状況が発生します。変形労働時間制を採用している部署が業務を終えたとしても、他部署との連携が必要となる場面では、変形労働時間制の効果が薄れてしまう可能性があります。</li> <li>・残業代が減ることに不満が出る可能性がある 残業代の削減は使用者側にとってコスト削減になりますが、一方労働者側からすれば収入が減ることを意味します。</li> <li>変形労働時間制を導入する際は、労働者に対してあらかじめ制度の概要や導入の目的・背景を説明し、正しく理解してもらうことが必要です。</li> </ul>

〈1 か月単位の変形労働時間制に係るリーフレット〉

<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/140811-2.pdf>



いかがでしょうか。  
1 か月単位の変形労働時間制の法定時間外労働についてご理解いただけましたか。

