

## 医療労務管理支援事業

### 医療勤務環境改善研修会 「適正な労働時間管理と 36 協定」

令和 6 年 7 月 1 日（月）、京都労働局労働基準部監督課長の多賀谷千尋氏を講師にお招きして、京都府医療勤務環境改善支援センター及び京都労働局の共催により、医療勤務環境改善研修会「適正な労働時間管理と 36 協定」が開催されました。研修会はハイブリッド形式で開催され、会場 10 名、オンライン 62 名の参加がありました。



多賀谷千尋氏

#### ●労働時間法制の概要

##### ○法定労働時間

労働基準法第 32 条に基づき法定労働時間が定められており、1 週間に 40 時間、1 日に 8 時間を超えて労働をさせてはいけないという世界的にも定められている大原則がある。

##### ○労働時間の定義と自己研鑽の判断基準について

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間そのものを指す。

⇒ ・医師も労働者であり、労働基準法が当然適用される。

- ・医師の自己研鑽が労働時間に該当するか否かについては、明確なケースが定められているものではなく、使用者の指揮命令下に置かれているかどうかにより実態として判断する。（最近 Q & A や通達により様々な解釈が出されているが、不明の場合は労働基準監督署や労働局に問い合わせる必要がある。）

##### ○労働時間の管理とオンコール待機時間の判断基準について

- ⇒ 医療機関においては、労働実態の把握を進め、勤務医が働き方を自己管理できるように、労働時間と自己研鑽の区別に関する考え方を統一して、院内で周知する必要がある。
- ・オンコールの待機時間が労働時間に該当するかは、当該労働者が実態として待機時間中に労働から離れることが保証されているかを個別に実態判断されることになる。不明の場合は労働基準監督署や労働局に問い合わせる必要がある。
- ・労働基準法第35条により、使用者は毎週少なくとも一回の休日を与える義務がある。これらに加えて、残業をさせる場合には労働基準法第36条に基づき、36協定を結び、時間外労働、休日労働、深夜労働に対して割増賃金を支払わなければならない。これが労働基準法の基本原則であり、事務員を含むすべての職種に適用される。
- ・日本の少子高齢化と労働力人口の減少を背景に、平成30年に「働き方改革」が全業種で始まった。この改革の目的は、長時間労働を是正し、多様で柔軟な働き方を実現することで、人手不足を解消すること。具体的には、時間外労働の上限を法律に明記することが含まれ、一般的な業種では月45時間、年360時間を上限とし、特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間以内と定められた。一部の業種については、令和6年4月まで適用が猶予されていたが、今年の4月から医師の働き方改革が本格的に適用され始めた。これにより、自動車や建設業と同様の規制が医師にも適用されるようになった。

#### ●働き方改革の全体概要

- 長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の推進
- 労働時間の上限規制の適用状況（医師の場合、令和6年4月から本格適用）
- 医師の労働時間とその管理に関する取り組み
  - ⇒ 医師の長時間労働の現状を改善し、安全で持続可能な医療を提供するためには、まず医師の働き方改革が必要。この改革には、適切な労務管理を徹底し、医師に集中している業務の一部を他の職種が担う「タスクシフト」「タスクシェア」を進めることが重要。
  - ・上限規制の適用により、地域医療提供体制へ

の影響が懸念される部分もある。

- ・厚生労働省全体としては、医療勤務環境改善支援センター等を通じて、各医療機関が適切な労務管理を行うための取り組みを支援する。都道府県と連携して医療機関の取り組み状況を把握し、地域医療との両立を図るための取り組みを引き続き推進する。

#### ●医師の働き方改革の具体的内容

- 労働時間の把握と管理の重要性。
- 長時間労働の是正と労働基準法に基づく適正な労働時間管理。
- 医療機関内での労務管理の徹底とタスクシフトの推進。

⇒ 日本での医療は医師の長時間労働に支えられてきたが、今後は医療ニーズの変化や高度化、少子化に伴う医療従事者の減少によって、個々の医師に対する負担が増加することが予想される。

- ・こうした状況の中で、医師が健康に働き続けられる環境を整備することは、医師本人にとってだけでなく、患者や国民に提供される医療の質と安全を確保し、持続可能な医療提供体制を維持する上で非常に重要。
- ・日本の医療機関における医師の働き方改革は、地域医療提供体制の改革やタスクシフトシェアの推進と合わせて取り組む必要がある。病院の常勤勤務医の約4割が年960時間超、約1割が年1,860時間超の時間外休日労働をしており、特に救急、産婦人科、外科や若手の医師に長時間労働の傾向が強い。また、一部の医療機関では労務管理が不十分であり、36協定の未締結や客観的な時間管理が行われていない現状もある。さらに、多くの業務が医師に集中しているため、医師の健康を確保し、持続可能な医療提供体制を整えることが重要。

#### ●医師の働き方改革に関する重要なポイント

- ⇒ 一般労働者と同程度の規制：医療機関に雇用され、診療に従事する医師の年の上限労働時間は960時間。
- ・連携B（医師を派遣する病院、救急医療等）：地域医療を確保するために必要な場合、年の上限労働時間を1860時間まで延長可能。ただし、2035年度末を目標に終了予定。面接指導と休息期間の確保は義務。

- ・ C 1（臨床専門研修）、C 2（高度技能の習得研修）：医師としての技能向上を目的とした場合、半年の上限労働時間は 1860 時間。面接指導と休息期間の確保は義務。
- ・ 健康確保のための措置：健康状態をチェックする面接指導やインターバル（休息期間）の確保が重要。時間を長く働く代わりに、健康を守るための措置が求められる。
- ・ 勤務間インターバル制度：医師が確実に休息を取って疲労を回復できるよう、退勤から翌日の出勤までに一定の時間を確保する。
- ・ 勤務間インターバルの確保方法：  
始業から 24 時間以内に 9 時間の連続した休息期間を確保。  
始業から 46 時間以内に 18 時間の連続した休息期間を確保。  
宿日直許可のある宿日直に連続して 9 時間以上従事する場合は、9 時間の連続休息期間が確保されたとみなす。
- ・ 代償休息の付与：緊急業務に従事した場合は、事後的に代償休息を付与する。代償休息は翌月末までに付与。宿日直許可のある宿日直に連続して 9 時間以上従事する場合、通常の勤務時間と緊急対応の労働が発生した場合にも代償休息を付与する必要がある。

## ●結論

医師の健康を確保しつつ、時間外労働の上限規制を適用するため、労務管理を徹底し、面接指導や休息期間の確保を義務化することが必要。特に地域医療や技能向上を目的とした場合でも、健康を守るための措置を確実に実施することが求められる。

○医療機関の宿日直許可申請の円滑化支援について  
厚生労働省は、医療機関における宿日直許可申請の円滑化に向けた支援策を実施している。

### 1. 相談窓口の設置



### 2. 勤改センターの相談機能強化

### 3. 大学病院を含む医療機関への個別支援

これらの支援策を通じて、2024 年 4 月の法施行に向けた取り組みを引き続き進めている。

#### ○勤改センターの活用と認知度

- ・ 平成 28 年度から令和 4 年度にかけて、勤改センターの利用状況が改善され、認知度も向上している。
- ・ 利用したことがある層や、活動内容を知っている層が半数以上を超えてきた。引き続き、勤改センターの活動を通じて周知支援を行う。

#### ○タスクシフトシェアによる働き方改革

医療機関全体で業務体制を見直し、タスクシフトシェアを推進することが重要。

（現状）医師の長時間労働が慢性的なマンパワー不足。特に地域医療を担う救急医療機関では、夜間休日の医療確保が難しい。

（対応策）他の診療科の医師と共同でタスクシフトシェアを実施。子育て医師やシニア医師、多職種が従事できる業務を分担。長時間労働が常態化している医師に夜間休日の十分な休息を確保。

#### ○今年 4 月以降の医療機関における 36 協定についての重要な変更点と注意点について

- ・ 医師の時間外・休日労働の上限規制が開始されたことに伴い、医療機関が届け出る 36 協定の様式が新しくなった。
- ・ 新しい協定では、医師に残業させる場合に必要事項を協定する必要がある。協定内容は所轄の労働基準監督署に届け出ることが義務付けられている。また、割増賃金（残業代）の支払いも必須であり、これらを網羅することで労働基準法上合法となる。
- ・ 就業規則も最新の内容にアップデートする必要がある。労働時間や賃金規定が古いままの場合は、最新の法令に合わせて改訂すべき。
- ・ 臨時的な特別な事情がある場合は、特別条項を協定することが必要。この場合、1 日 8 時間、1 週 40 時間を超える時間外労働についても規定され、監督署に届け出る必要がある。1 ヶ月の時間外労働は 100 時間未満に、1 年の時間外労働は 960 時間以内に抑える必要がある。
- ・ 具体的な労働内容や時間外労働の理由についても詳細に記載する必要がある。また、医師以外の看護師や事務職員についても同じ様式を使用

し、適切に記載するようにする。

- ・特に注意すべきは、協定当事者の選出方法。管理監督者は労働者代表にはなれないため、労働者の民主的な選出が必要。使用者の意向に基づく選出は認められない。
- ・これらの変更点を遵守し、正確な記載と届け出を行うことで、労働基準法に則った適切な労働環境を維持。不明点や具体的な事例については、労働局や監督署に問い合わせる。

#### ○適正な労働時間管理

- ・企業全体の意識改革とシステムの整備が必要。
- ・特に管理職の意識を高めることが重要であり、そのための評価制度や定期的なチェック体制を導入することが有効。
- ・従業員とのコミュニケーションを強化し、実態に即した労働時間管理を行うことで、適正な労働環境を整備。
- ・このような取り組みを通じて、医療機関だけでなく、あらゆる業種において適正な労働時間管理が実現されることが期待される。

上記のように、本研修会では労働時間管理と 36 協定の重要性に関する包括的な説明が行われ、労働基準法に基づく適正な管理の方法や現状の課題について詳細に解説されました。

(西京都病院・大西賢治＝  
京都府医療勤務環境改善支援センター運営委員)