

医療労務管理支援事業

医療勤務環境改善研修会「病院勤務における労働時間に関わる課題について」

令和7年7月28日（月）医療勤務環境改善研修会として、京都経済センターの会場に京都労働局労働基準部監督課主任監察監督官の山中広嗣氏を講師にお招きし、「病院勤務における労働時間に関わる課題について」をテーマに、参加者32名で開催されました。医師の働き方改革は、医療機関で働く医師の労働時間を設け、医師の健康を守り、持続可能な医療提供体制を維持するための取り組みです。長時間労働を是正するためには、労働時間に関わる複数の課題に対して、多角的な対策を講じる必要があります。



山中広嗣氏

1. 令和5年度 京都労働局管内における過労死等の労災補償状況

精神障害の業種別労災請求及び支給決定件数一覧では、医療、福祉の業種が前年度に続き最多となっています。医療現場のストレスの深刻さが浮き彫りになっています。

2. 適正な労働時間管理・長時間労働の抑制

重点的な取り組みとして、①労働時間を把握する ②時間外・休日労働は必要最小限にとどめる ③過重労働防止の3つが挙げられます。

3. 労働時間の適正な把握

労働安全衛生法は、長時間労働を行わせている労働者を対象とする面接指導を実施するため、事業者が労働時間を把握しなければならないと定めています。事業者は労働時間の状況の記録を作成し、3年間保存しなければなりません。

4. 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方

労働時間に該当する本来業務や研鑽なのか、労働

時間に該当しない研鑽なのかを、各医療機関で労働時間に該当するかどうかを明確にするための手続きが重要です。

5. 時間外労働の上限規制

令和6年4月以降、医業に従事する医師に、時間外労働の上限規制が適用されました。特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限は、A水準で最大960時間、B水準、C水準の特例水準では最大1,860時間です。

6. 36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

- ① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。
- ② 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負います。
- ③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にして下さい。
- ④ 臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。

7. 医療機関の医師の宿日直許可

宿直中の手持ち時間も、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。

8. 過重労働による健康障害防止

勤務医の健康を守るための追加的健康確保措置には、①勤務間インターバル②代償休息③面接指導と就業上の措置があります。勤務間インターバルは、24時間の中で日勤と次の勤務までに9時間の休息



時間の確保が義務付けられています。休息中に緊急業務が発生し対応した場合は、翌月末までに代償休息が与えられます。

以上、病院勤務における労働時間に関する課題についての講演を受け、労務管理の見直しや業務効率化、36協定の締結、タスクシフト・タスクシェアの推進など労働環境を整備することが重要であると感じました。医療現場では、医師をはじめとする医療従事者の人材不足が慢性化しており、自施設でも管理監督者の長時間労働が課題となっています。長時間労働を是正し、心身ともに健康で働ける労働環境の構築に努めてまいります。

(中村病院・土川真理子＝
京都府医療勤務環境改善支援センター運営委員)