

和歌山県有床診療所協議会WEB研修会

# 有床診療所における働き方改革

～2024年に向けた課題～

2022年8月27日（土）13:30～14:30



和歌山県医療勤務環境改善支援センター  
労務管理アドバイザー 亀井 園子

# 本日の研修内容

## 医療機関の働き方改革の概要

- ① 宿日直許可の届出について
- ② 兼業、副業について
- ③ その他  
質疑応答

# 1. 働き方改革の必要性

## 「働き方改革」とは？

- ・ 働き方改革は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。
- ・ 上記を通じて、成長と分配の好循環を構築し、働く一人ひとりが、より良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

## なぜ「働き方改革」が必要なのか？

- ・ 労働力人口（働き手）が少ない社会で社会を維持するためには・・・



- ・ 女性・高齢者等の活躍が必要



- ・ 制約要因をなくそう！
  - － 正社員の長時間かつ硬直的な労働時間
  - － 非正規の低賃金と不安定な雇用



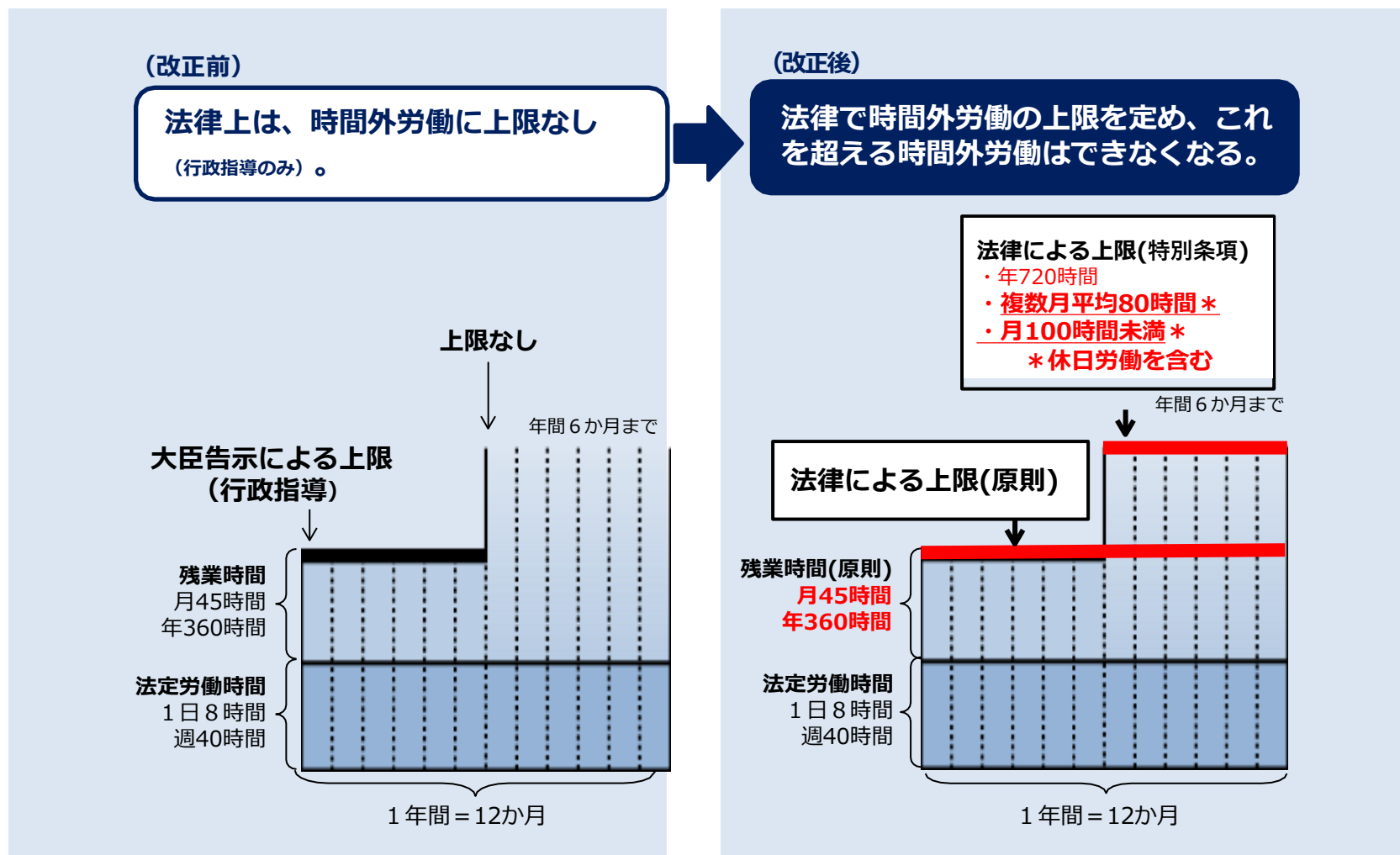
## 2. 働き方改革の概要

項目名	規制の概要	中小企業規模の医療機関※	それ以外の医療機関
時間外労働の上限規制	原則として月45時間、年360時間等とする罰則付きの上限規制を導入 医師は2024.4.1から適用 ※医師は上限水準も別途定める。	医師を除き 2020.4.1適用	医師を除き 2019.4.1適用
割増賃金率	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする	2023.4.1適用	(既に適用)
年次有給休暇	10日以上 <sup>1</sup> の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日 <sup>2</sup> について、毎年時季指定して与えなければならない (労働者が自ら取得したり計画的付与したものは除く)	2019.4.1適用	
労働時間の状況の把握	省令で定める方法(現認や客観的な方法)により把握をしなければならない	2019.4.1適用	
産業医	産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容を衛生委員会に報告しなければならない等	2019.4.1適用 (但し、産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場)	

※医療業における「中小企業」の基準とは、

企業単位<sup>3</sup>でみて、資本金の額又は出資の総額が5千万円以下又は常時使用する労働者の数が100人以下(なお、持分なし医療法人や社会福祉法人等の「資本金」や「出資金」がない法人格の場合は、法人全体の常時使用する労働者の数のみで判断する)

## ◆時間外労働の上限を法律で罰則付きで規制（2019年4月施行）



● 36協定届を労働基準監督署に提出することで、法定時間外労働が可能となる。

### 3. 医師の働き方改革の現状と目指す姿

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進む中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種専門性を活かして患者により質の高い医療を提供するタスク・シフト/シェアの推進と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。

#### 現状

<b>【医師の長時間労働】</b>	病院常勤勤務医の約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
<b>【労務管理が不十分】</b>	特に救急、産婦人科、外科や若手の医師は長時間の傾向が強い
<b>【業務が医師に集中】</b>	36協定が未締結や、客観的な時間管理が行われていない医療機関も存在
	患者への病状説明や血圧測定、記録作成なども医師が担当

#### 目指す姿

労務管理の徹底、労働時間の短縮により医師の健康を確保する

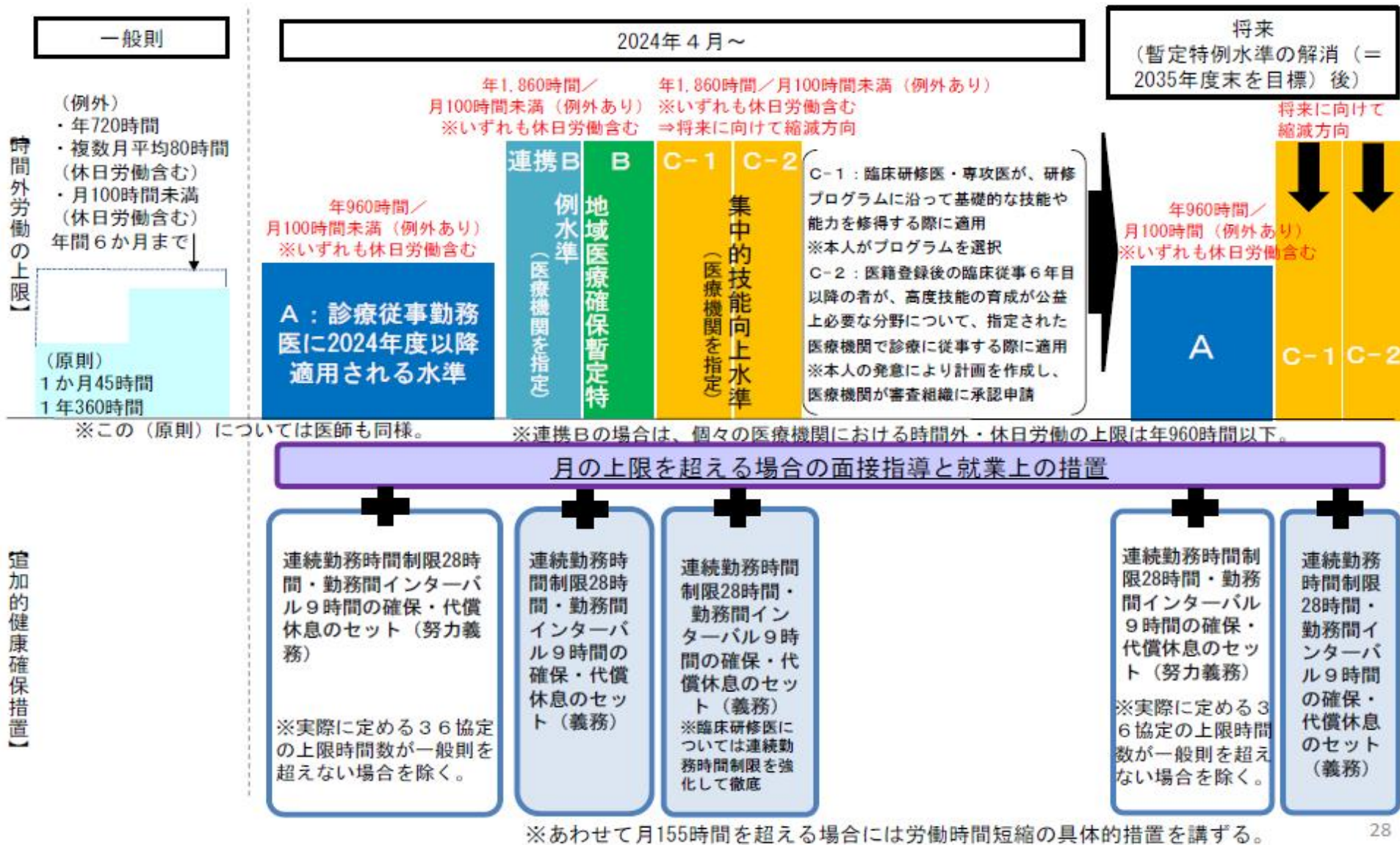


全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるようにする

質・安全が確保された医療を持続可能な形で患者に提供

「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律案の閣議決定について（社会保障審議会 医療部会資料（令和3年2月）」より

# 4. 医師の時間外・休日労働規制について（全体概要）



# 5. 時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用

【医療機関の特性に応じて適用される水準ごとの具体的な上限規制】

## 時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用（2024.4～）

地域医療等の確保	医療機関に適用する水準	年の 上限時間	面接指導	休息時間 の確保	医師の健康確保
医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成	A（一般労働者と同程度）	960時間	義務	努力義務	面接指導 健康状態を医師がチェック
評価センターが評価	連携B（医師を派遣する病院）	1,860時間 ※2035年度末 を目標に終了		努力義務	
都道府県知事が指定	B（救急医療等）			義務	
医療機関が計画に基づく取組を実施	C-1（臨床・専門研修）	1,860時間		義務	
	C-2（高度技能の修得研修）			義務	

- 医療機関で患者に対する診療に従事する勤務医（診療従事勤務医）の時間外労働の水準については、その勤務先医療機関の特性に応じて決められる仕組みとなった。

「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律案の閣議決定について（社会保障審議会 医療部会資料（令和3年2月）」より



# 6. 2024年4月に向けたスケジュール

2021年度

2022年度

2023年度

2024年度

## 時短計画案の作成

都道府県の指定を受けようとする場合は、第三者評価を受審する前までに作成

※時間外・休日労働が年960時間を超えている医師がいる医療機関は、時短計画を作成し取り組むよう努め、その時短計画に基づく取組（PDCA）に対して都道府県が支援

連携B水準

B水準

C-1水準

C-2水準

## 医療機関勤務環境評価センターによる第三者評価

労働時間実績や時短の取組状況を評価

※第三者評価に関する規定は2022年4月施行

## 都道府県による特例水準対象医療機関の指定

（医療機関からの申請）

地域医療への影響等を踏まえた都道府県の判断

※都道府県の指定に関する事前準備規定は2022年4月施行

C-1水準

## 臨床研修・専門研修プログラムにおける時間外労働時間数の明示

※開始年限は、臨床研修部会等において検討

C-2水準

## 審査組織による医療機関の個別審査

※審査組織における審査に関する規定は2022年4月施行

医師についての時間外労働の上限規制の適用開始（改正労働基準法の施行）

時間外・休日労働が年960時間以下の医師のみの医療機関は都道府県の指定不要

## 特例水準の指定を受けた医療機関

- 時短計画に基づく取組み
- 特例水準適用者への追加的健康確保措置
- 定期的な時短計画の見直し、評価受審

連携B水準

B水準

C-1水準

C-2水準

※一医療機関は一つ又は複数の水準の指定  
 ※特例水準は、指定の対象となった業務に従事する医師に適用される。

労務管理の一層の適正化・タスクシフト／シェアの推進の取組み

# 医療従事者の勤務環境改善の促進

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、

- 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
- 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。

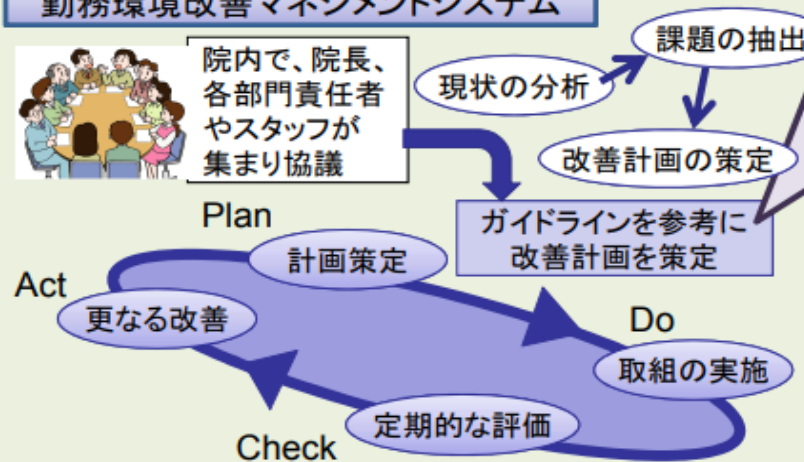
➔ 医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

## 勤務環境改善に取り組む医療機関

### 勤務環境改善マネジメントシステム



院内で、院長、各部門責任者やスタッフが集まり協議



- 医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針（厚労省告示）
- 勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（厚労省研究班）

「医療従事者の働き方・休み方の改善」の取組例

- ✓ 多職種の役割分担・連携、チーム医療の推進
- ✓ 医師事務作業補助者や看護補助者の配置
- ✓ 勤務シフトの工夫、休暇取得の促進 など

「働きやすさ確保のための環境整備」の取組例

- ✓ 院内保育所・休憩スペース等の整備
- ✓ 短時間正職員制度の導入
- ✓ 子育て中・介護中の者に対する残業の免除
- ✓ 暴力・ハラスメントへの組織的対応
- ✓ 医療スタッフのキャリア形成の支援 など

マネジメントシステムの普及（研修会等）・導入支援、勤務環境改善に関する相談対応、情報提供等

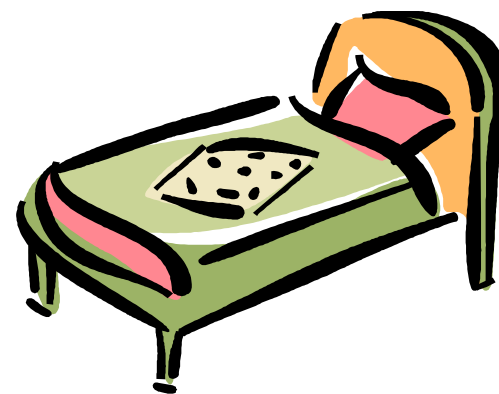


## 都道府県 医療勤務環境改善支援センター

（平成28年2月末日現在 43都道府県でセンターを設置済）

- 医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）と 医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が連携して医療機関を支援
- センターの運営協議会等を通じ、地域の関係機関・団体（都道府県、都道府県労働局、医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会等）が連携して医療機関を支援

# 宿日直許可の届出について



## 医療法第16条の「宿直」（いわゆる当直）と 労基法第41条の「宿直」は同じではない

- ・ **労基法上の「宿直」**は、「**宿日直許可**」があれば労働時間に含めない
- ・ **※許可がなければ実労働時間として算定することに注意！**
- ・ 許可があれば、当直途中に緊急対応などをした場合、その時間だけが労働時間として算定される
- ・ 許可を得ていても、緊急対応が恒常的であると、当直（宿日直）と認められず、取り消しもあり得る
- ・ **許可のある当直（宿日直）は労働時間に含めない**ので、**連続勤務制限にも係らない、勤務間インターバルも取れる**

# ①断続的な宿日直の許可基準

## ○断続的な宿日直とは

・本来業務の終了後などに宿直や日直の勤務を行う場合、当該宿日直勤務が断続的な労働と認められる場合には、行政官庁の許可を受けることにより、労働時間や休憩に関する規定は適用されないこととなる。

## ○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準） ※S22発基17号

・断続的な宿日直の許可基準は以下のとおり。

### 1. 勤務の態様

- ① 常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務のみを認めるものであり、定時的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可するものであること。
- ② 原則として、通常の労働の継続は許可しないこと。したがって始業又は終業時刻に密着した時間帯に、顧客からの電話の收受又は盗難・火災防止を行うものについては、許可しないものであること。

### 2. 宿日直手当

宿直勤務 1 回についての宿直手当又は日直勤務 1 回についての日直手当の最低額は、当該事業場において宿直又は日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の一人 1 日平均額の 1 / 3 以上であること。

### 3. 宿日直の回数

許可の対象となる宿直又は日直の勤務回数については、**宿直勤務については週 1 回、日直勤務については月 1 回**を限度とすること。ただし、当該事業場に勤務する18歳以上の者で法律上宿直又は日直を行いうるすべてのものに宿直又は日直をさせてもなお不足であり、かつ勤務の労働密度が薄い場合には、宿直又は日直業務の実態に応じて週 1 回を超える宿直、月 1 回を超える日直についても許可して差し支えないこと。

### 4. その他

宿直勤務については、相当の睡眠設備の設置を条件とするものであること。

## ② 医療機関における宿日直の許可基準

### ○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合） ※R1基発0701第8号

・医師等の宿日直勤務については、前記の一般的な許可基準に関して、より具体的な判断基準が示されており、以下の全てを満たす場合には、許可を与えるよう取り扱うこととされている。

- ① 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。  
(通常の勤務時間が終了していたとしても、通常の勤務態様が継続している間は宿日直の許可の対象にならない。)
- ② 宿日直中に従事する業務は、前述の一般の宿直業務以外には、**特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限る。**  
例えば以下の業務等をいう。
  - ・ 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等（軽度の処置を含む。以下同じ）や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
  - ・ 医師が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
  - ・ 看護職員が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと
  - ・ 看護職員が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと
- ③ 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。 ※R1基発0701第8号で業務の例示を現代化
- ④ 上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていること。

※宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能（深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能）

※R1基発0701第8号で取扱いを明記

### ○ 宿日直中に通常勤務と同態様の業務が生じてしまう場合

・宿日直中に、**通常と同態様の業務**（例えば突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等への対応など）が**まれ**にあり得るとしても、一般的には、常態としてほとんど労働することがない勤務と認められれば、**宿日直の許可は可能**である（宿直の場合には、夜間に十分な睡眠が取り得るものであることも必要。）。

・なお、許可を受けた宿日直中に、「**通常と同態様の業務**」をまれに行った場合、その時間については、本来の**賃金（割増賃金が必要な場合は割増賃金も）を支払う**必要がある。

# 宿日直の取扱い（労働時間適用除外）

旧 ※1

## 勤務の態様

常態としてほとんど労働する必要がない勤務のみを認めるものであり、病室の定時巡回、少数の要注意患者の検脈、検温等の特殊な措置を要しない軽度の、又は短時間の業務を行うことを目的とするものに限ること。したがって、原則として、通常の労働の継続は認められないが、救急医療等を行うことが稀にあっても、一般的にみて睡眠が充分とりうるものであれば差し支えないこと。



新 ※2

### 具体的な例示

・医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等（軽度の処置を含む。以下同じ。）や、看護師等に対する指示、確認を行うこと。

・医師が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間（例えば非輪番日であること）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと。

・宿日直の許可が与えられた場合において、宿日直中に、通常の勤務時間と同態様の業務に従事すること（医師が突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等に対応すること、又は看護師等が医師にあらかじめ指示された処置を行うこと等）が稀にあったときについては、一般的にみて、常態としてほとんど労働することがない勤務であり、かつ宿直の場合は、夜間に十分な睡眠がとり得るものである限り、宿日直の許可を取り消す必要はないこと

※1 厚生労働省労働基準局長「医療機関における休日及び夜間勤務の適正化について」（H14.3.19）

※2 厚生労働省労働基準局長「医師、看護師等の宿日直許可基準について」（R1.7.1）

## ③申請の前に

### ■申請前に以下を御確認下さい

#### 申請前チェックリスト

- 申請を考えている宿日直中に従事する業務は、通常業務とは異なる、軽度又は短時間の業務である
- 申請を考えている宿直業務は、夜間に十分な睡眠がとり得るものである
  - ベッド・寝具など睡眠が可能な設備がある
- 申請を考えている宿日直業務は、通常業務の延長ではなく、通常の勤務時間の拘束から完全に開放された後のものである
  - 始業・終業時刻に密着して行う短時間の業務態様ではない（4時間未満ではない）
- 救急患者の診療等通常勤務と同態様の業務が発生することはあっても、稀である
- 実際の宿日直勤務の状況が上記の通りであると医療機関内で認識が共有され、そのように運用されている（宿日直の従事者の認識も同様である）

#### 併せてこちらも、確認下さい

- 一部の診療科のみ、一部の職種のみ、一部の時間帯のみの許可を申請することもできます。
- 申請をするかどうか迷った場合など、都道府県の医療勤務環境改善支援センターに相談することができます。  
なお、相談時に得た情報は支援のために使用するものであり、取締り目的で使用されません。
- 宿日直許可を得ずに行う宿日直は通常の労働時間として取扱う必要があります。
- 許可を得た宿日直業務中に通常の労働が発生した場合には、労働時間として取扱うことが必要です。



## ④申請の流れ

### 申請から宿日直許可までの流れ

労働基準監督署に宿日直許可の申請を行ってから許可を受けるまでの流れは、おおむね以下のとおりです。

- 1. 労働基準監督署に、申請書（様式第10号）（原本2部）及び添付書類を提出**  
→申請対象である宿日直の勤務実態が、条件を満たしていることを書面上で確認します。  
(下記、【申請時に提出が必要な書類例】を参照)
- 2. 労働基準監督官による実地調査**  
→宿日直業務に実際に従事する**医師等へのヒアリング**や、**仮眠スペースの確認等**を、原則として実地で行い、申請時に提出された書類の内容が事実と即したもののかの確認を行います。  
また、勤務実態の確認に必要な期間（個別の申請ごとに異なりますが、**おおよそ直近数ヶ月間**）の勤務記録の提出を求められます。
3. 1と2の結果、許可相当と認められた場合に宿日直許可がなされ、許可書が交付されます。

### 申請時に提出が必要な書類例

宿日直当番表、宿日直日誌や急患日誌等、宿日直中に従事する業務内容、**業務内容ごとの対応時間が分かる資料**（電子カルテのログや急患日誌等を基に作成）、仮眠室等の待機場所が分かる図面や資料及び写真、宿日直手当の算出根拠がわかる就業規則等、雇用契約書、賃金台帳、宿日直勤務者の賃金一覧表等  
(※これらは標準的な例であり、実務上は監督官が調査に必要な範囲で提出することになっていますので、事前に労働基準監督書へご確認ください。)

## 断続的な宿直又は日直勤務許可申請書（記載例）

## 様式第10号（第23条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
医療業		医療法人厚生労働病院		東京都千代田区…	(TEL: 〇〇〇)
宿直	総員数	1回の宿直員数	宿直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の宿直回数	1回の宿直手当
	8人	1人	午後6時00分 から 翌午前08時45分 まで	週1回	20,000円
	就寝設備	専用の宿直室：1人部屋：約10㎡；ベッド（掛布団等寝具付・寝具予備有）、冷暖房、TV			
	勤務の態様	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1回約20分の定期回診（病室を巡回。1回の宿直勤務で2回程度、発熱診察等を行う場合がある。）</li> <li>・入院患者の容体急変に備えた病棟管理（診察を要する頻度は1回1件程度（1件約10～20分程度））</li> </ul>			
日直	総員数	1回の日直員数	日直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の日直回数	1回の日直手当
	8人	1人	自 午前9時00分 から 至 午後5時00分 まで	月1回	20,000円
	勤務の態様	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1回約20分の定期回診（病室を巡回。1回の宿直勤務で2回程度、発熱診察等を行う場合がある。）</li> <li>・入院患者の容体急変に備えた病棟管理（診察を要する頻度は1回1件程度（1件約10～20分程度））</li> </ul>			

令和4年4月1日

欄内のスペースで書き切れない場合は、欄には「別紙の通り」と記入し、別紙を添付することも可能です。

職名 医療法人厚生労働病院長  
使用者 氏名 厚生 太郎

〇〇労働基準監督署長 殿

◎ 宿日直許可申請にあたっては、申請書に添付する資料も含め、所轄の労働基準監督署にご相談ください。

# 実地調査の対象医師へのヒアリング

## 【主なヒアリング内容】

- ・ 夜間外来の有無
- ・ 巡回開始時間、巡回時間
- ・ 宿直室の有無
- ・ 夜間の過ごし方（睡眠時間等）
- ・ 臨時で診察するときの具体的な業務内容・頻度・時間
- ・ 外来患者からの電話での問い合わせの内容・頻度
- ・ 病棟職員の配置人数（職種）、病棟数
- ・ 日直の回数
- ・ 日直時間帯の業務内容、業務時間帯の過ごし方、等

※対象医師の回答により宿日直に該当しないと判断されることがありますので、事前に上記内容についてよく確認しておくことが必要です。

(実業務が頻繁にあり、十分な睡眠、休息が取れていない場合など)

## 夜間（宿直）勤務実態報告書

### 「夜間（宿直）勤務実態報告書」（記入要領）

事業場名称 \_\_\_\_\_

代表者職氏名 \_\_\_\_\_

○ 連続した1週間の夜間（宿直）勤務の各日において行われた業務の実績及び睡眠時間に該当する時間帯を、各項目ごとに該当する欄に、記入要領を参考として \_\_\_\_\_ 線を記入してください。

夜間（宿直）勤務の開始時刻 \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ 夜間（宿直）勤務の終了時刻 \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_

断続的な宿直勤務の許可の申請に当たっては、必要に応じて、この報告書に労働者の夜間勤務の実態を記入し、提出してください。

なお、この報告書は任意様式ですので、勤務の実態が分かるものであれば、貴事業場で独自に作成した資料を添付いただく形でも問題ありません。

1 「夜間（宿直）勤務の開始時刻」及び「夜間（宿直）勤務の終了時刻」については、断続的な宿直勤務の許可を受けようとする時刻を記入してください。

2 1回の宿直勤務に複数の者を従事させる場合であって、勤務形態が異なるときは、それぞれの勤務形態ごとに作成してください。

3 「軽度・短時間の業務」欄には、「医師、看護師等の宿直許可基準について」（令和元年7月1日 基発0701第8号）記1（2）の「特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務」を記入してください。

具体的には下記のような業務の時間を指します。

- ・ 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等（軽度の処置を含む。以下同じ。）や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
- ・ 医師が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間（例えば非輪番日であるなど）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
- ・ 看護職員が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間（例えば非輪番日であるなど）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと
- ・ 看護職員が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと

4 「上記以外の業務」には、「医師、看護師等の宿直許可基準について」（令和元年7月1日 基発0701第8号）記2の「通常の勤務時間と同態様の業務に従事」（突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等に対応すること、又は看護師等が医師にあらかじめ指示された処置を行うこと等）した時間を記入してください。

5 手待ち時間、休憩時間等については記入する必要はありません。

6 「労働者の代表者の職氏名」欄には、報告書記載の夜間（宿直）勤務に就いた労働者のうち互選された1名から確認の署名を受けることで問題ありません。

		7:00	8:00	9:00	10:00	11:00	12:00	13:00	14:00	15:00	16:00	17:00	18:00	19:00	20:00	21:00	22:00	23:00	24:00	
1	定期的業務																			
	緊急の文書・電話の收受																			
	軽度・短時間の業務																			
	上記以外の業務																			
	種別																			
2	定期的業務																			
	緊急の文書・電話の收受																			
	軽度・短時間の業務																			
	上記以外の業務																			
	種別																			
3	定期的業務																			
	緊急の文書・電話の收受																			
	軽度・短時間の業務																			
	上記以外の業務																			
	種別																			
4	定期的業務																			
	緊急の文書・電話の收受																			
	軽度・短時間の業務																			
	上記以外の業務																			
	種別																			
5	定期的業務																			
	緊急の文書・電話の收受																			
	軽度・短時間の業務																			
	上記以外の業務																			
	種別																			
6	定期的業務																			
	緊急の文書・電話の收受																			
	軽度・短時間の業務																			
	上記以外の業務																			
	種別																			
備 考																				

宿直業務に就く労働者の代表者は、業務の実態と相違ないことを確認の上、署名してください。

労働者の代表者の職氏名 \_\_\_\_\_

# オンコール

## ◆オンコールとは

- ・ **休日・診療時間外に緊急時に備えて院外で待機する勤務**
- ・ **労働基準法の定めはなく、オンコール待機時間について、行動の自由が認められていて拘束を受けていないような場合は、基本的には労働時間として扱わなくてもよいと考えられる。**
- ・ 通常、待機時間に対する賃金はなく、実際に出動など業務を行った場合に時間外手当が発生する  
⇒労働基準法の定めがないため、取扱いやルールや運用が医療機関によって様々である

## ◆制限される日常生活

- ・ 就寝時にもすぐ起きられるように携帯電話を枕元に置く
  - ・ 飲酒を控える
  - ・ 遠出を控える
- ⇒オンコール勤務は精神的、身体的な負荷を大きいいため、医療機関によってオンコール手当を支給していることがある

# ■ オンコールの取扱いについて

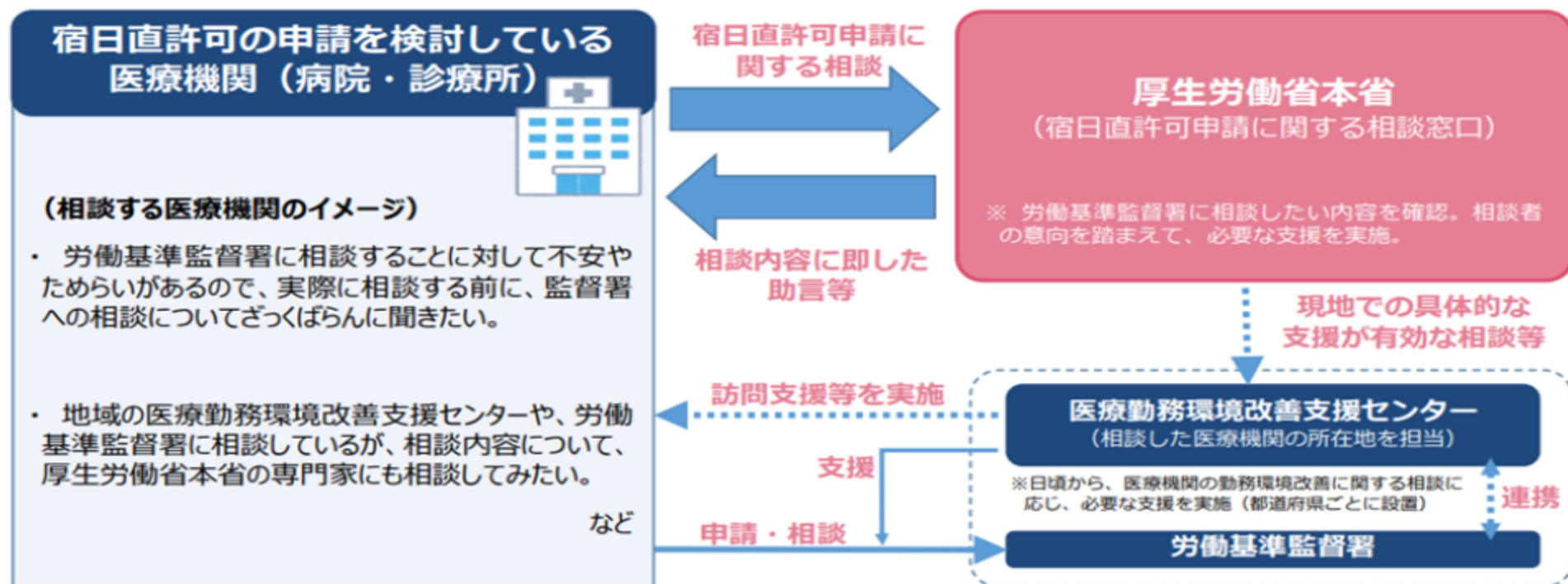
- 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。  
※ 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（平成29年1月20日策定）
- オンコール待機中に実際の診療が発生した場合、当該診療に従事する時間は労働時間に該当する。
- オンコール待機時間全体が労働時間に該当するかどうかについては、オンコール待機中に求められる義務態様によって判断する必要がある。
- オンコール待機中に求められる義務態様は、医療機関ごと、診療科ごとに様々であり、
  - ・呼び出しの頻度がどの程度か、
  - ・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判断するものであり、個別具体的に判断されるものである。
- 裁判例は、個別の実態を踏まえて、労働時間に該当すると認めているもの／認めていないものに分かれている。  
※ 医師のオンコールについては、奈良県立病院産科医師事件で扱われているが、当該事件では、産科医間の自主的な取組によってオンコールが行われていたと認定されたことから、オンコールについて明示又は黙示の業務命令が認められないとされた。

## 医療機関の宿日直許可申請に関する相談を受け付ける窓口の設置

◇ 令和4年4月から、医療機関の「宿日直許可申請」に関する相談窓口を厚生労働省に設置

◇ 受け付けた相談については、厚生労働省本省で検討の上、回答

※ 訪問による支援が適切な相談など、現地での具体的な支援が有効な相談については、相談者の意向も踏まえ、厚生労働省本省経由で医療勤務環境改善支援センター（医療労務管理アドバイザー）が必要な支援を実施



厚生労働省が、医療機関からの「宿日直許可申請に関する相談」を受け付ける窓口を2022年4月1日に設置

# 労働時間の適正な把握のための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日策定)

使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

割増賃金の計算のためだけでなく、健康管理の観点からも重要です！



# 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

## 1. 始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、**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

使用者には労働時間を適正に把握する義務があります。単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに始業時刻や終業時刻を使用者が確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があります。

## 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、適正に記録すること。
- (イ) **タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録**等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

※原則的な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は、**次の措置 (ウ) 自己申告制**を講ずること。

### 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

- ① **自己申告制の対象となる労働者に対して**、ガイドラインを踏まえ、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すること

労働時間の考え方、自己申告の具体的な内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われないこと など

- ② **実際に労働時間を管理する者に対して**、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと

- ③ 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**し、所要の労働時間の補正をすること。特に入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間に補正すること。

他にも、自己申告制が適用されている労働者から労働時間把握が適正に行われていない旨指摘があった場合には、実態調査を実施すること。



- ④ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。  
その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。
- ⑤ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。  
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に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。  
さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

# 労働安全衛生法改正

2019年4月施行

健康確保を図るため2019年4月から適正な労働時間管理法制化

【労働安全衛生法第66条の8の3】新設法律として規定された。

面接指導を実施するため、**厚生労働省令**で定める方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

【厚労省要綱】

現行の面接指導制度（時間外・休日労働の合計が月80時間を超えた労働者が申し出た場合、医師の面接指導を実施）に関し、**全ての労働者を対象**として、**労働時間の把握**について、**客観的な方法その他適切な方法**によらなければならないものとする。

（タイムカードやICカード、パソコンの起動時刻など）

○**管理監督者**（労働時間、休憩、休日の規定を適用しない）にも**健康確保**を図るために適正な**労働時間を把握**することが**使用者の責務**となった。

○長時間労働者に対する面接指導等（労働安全衛生法第66条の8の3）



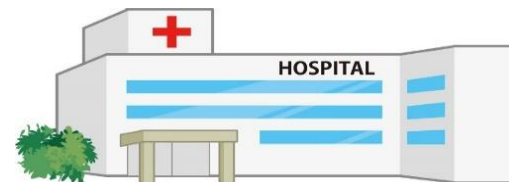
# 副業・兼業の労働時間管理

～副業・兼業の促進に関するガイドラン～  
平成30年1月策定（令和2年9月改定）

令和4年7月改定

- ・情報公開の推奨
- ・環境を整備

職員の複数就業について  
どう対応すればいい？



# 副業・兼業の促進に関するガイドライン 平成30年1月策定、令和2年9月改定

## ○企業の対応

- (1) 就業規則において、原則として労働者は副業・兼業を行うことができるように準備する。
- ①就業規則に明記する。
  - ②届出用紙等を準備し、職員に周知する。

### <規定例>

#### (副業・兼業)

第〇条 労働者は、勤務時間外において他の会社等の業務に従事することができる。

- 2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ①労務提供上の支障がある場合
- ②企業秘密が漏洩する場合
- ③会社の名誉や信用を損なう場合や信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④就業により、企業の利益を害する場合

【モデル就業規則より】

# (1) 労働時間について

## ①労働時間の管理

異なる事業主を異にする複数の事業場で労働する場合、**労働時間を通算**する。

【労基法第38条第1項】

## ②副業・兼業の確認

- ・ **労働者からの申告**等により、副業・兼業の有無や内容を確認する。
- ・ **様式等を準備**し、副業・兼業の有無や内容を確認するための**仕組みを整備**することが望ましい。

## ③労働時間の通算

副業・兼業を行う労働者を**使用する全ての使用者は、労働時間を通算**して管理する。

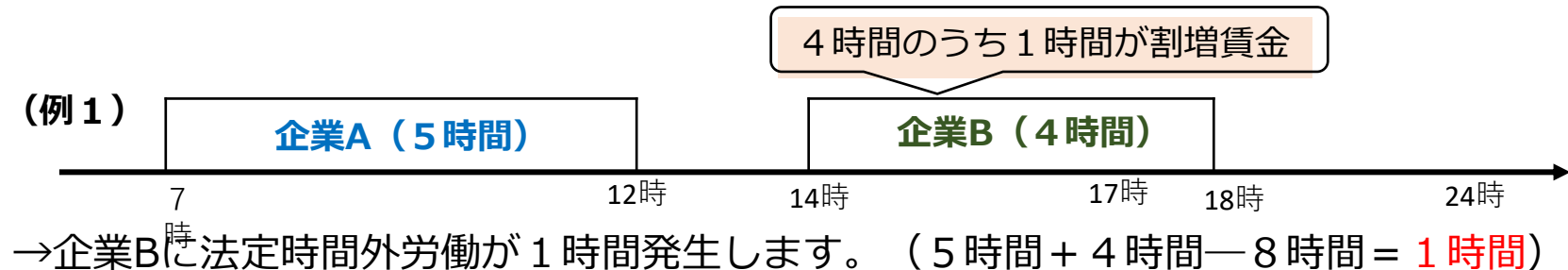
使用者は、原則として**他事業所との情報交換**により、難しい場合には**労働者からの申告**により他事業所の労働時間を把握し、自事業所の労働時間と通算した労働時間に基づき、**健康確保措置を実施**することが適当である。

**A事業所とB事業所の労働時間の合計は、単月100時間未満、複数月平均80時間以内となる範囲内において、各使用者の労働時間の上限を設定する。**

# 労働時間の通算方法

**先に労働契約の締結している事業所が、  
所定労働時間を優先します。**

労働時間が長いとか午前中の労働時間とかで判断するのではないので、後で雇用契約した事業所が、その労働者の1日の労働時間8時間を超えた部分の割増賃金を支払うことになります。





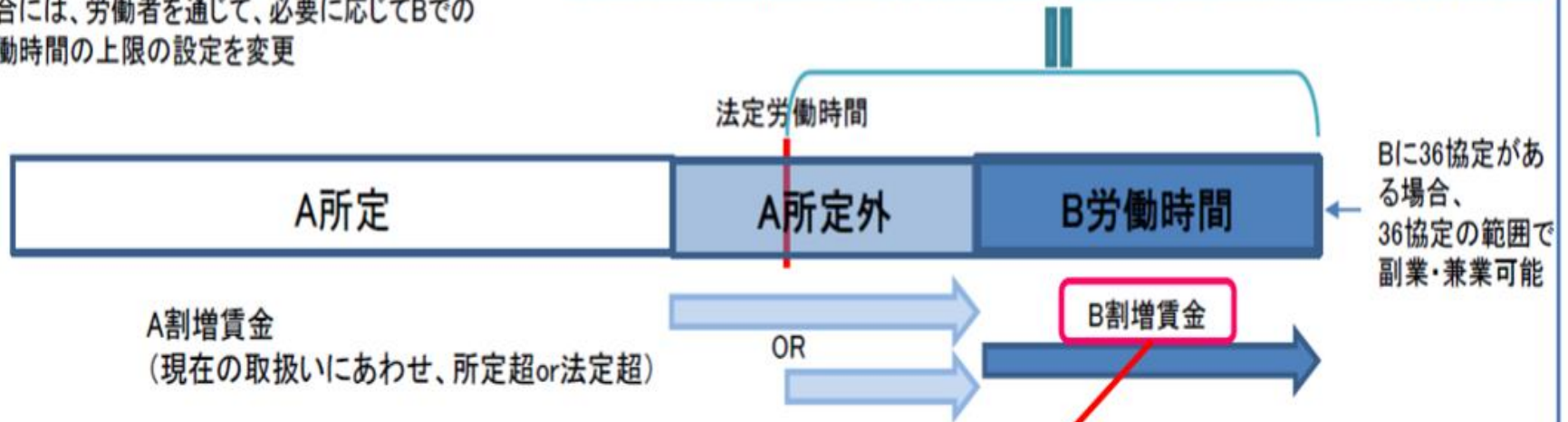
# 簡便な労働時間管理の方法（管理モデル）

※A社（先契約）が管理モデルによることを求め、労働者を通じてB社（後契約）が応じることによって導入する。

Aに所定外労働がある場合（A・Bで所定外労働が発生しうる場合に、互いの影響を受けないようあらかじめ枠を設定）

Aで所定労働時間を超えて労働させる必要がある場合には、労働者を通じて、必要に応じてBでの労働時間の上限の設定を変更

通算して適用される時間外労働の上限規制（法第36条第6項第2号（月100時間未満）・3号（複数月平均80時間以内））を遵守する必要があることから、これを超過しない範囲内で設定



割増賃金を支払うことになるので注意

# ■ 複数医療機関に勤務する医師の労働時間管理方法（例）

副業・兼業には、**主たる勤務先からの派遣によるもの**と**医師個人の希望に基づくもの**がある。

- ① 主たる勤務先（主に大学病院を想定）は**派遣先における勤務**を含めて、時間外・休日労働の上限、連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるようなシフトを組むとともに、主たる勤務先・派遣先・個人の希望に基づく副業・兼業先でのそれぞれの労働時間の上限通算して時間外・休日労働の上限規制の範囲内）を医師との話し合い等により設定しておく。
- ① **医師個人の希望に基づく副業・兼業**については、上記のシフト・上限を前提に連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるように副業・兼業先の勤務予定を入れ、**自己申告**する。  
※ ①・②のシフト・予定は、主たる勤務先及び副業・兼業先で突発的な業務が発生しても、あらかじめ上限規制の範囲内で設定した労働時間の上限を遵守できるよう、ゆとりをもって設定する。
- ③ 副業・兼業先で突発的な業務の発生等により予定していた時間より長く勤務してしまった場合には、適切な面接指導の実施、代償休息の付与等の観点から、**随時、自己申告**する。
- ④ ただし、あらかじめ設定した上限の範囲内で労働している場合であって、
  - ・（B・連携B・C水準適用で毎月面接指導が組み込まれている医師については）代償休息が発生しない場合
  - ・ それ以外の医師については、代償休息が発生しない、かつ、月の時間外・休日労働が100時間以上になるおそれがない場合には、**翌月に1か月分まとめての自己申告**でもよい。

## (2) 労災保険の給付について

【2020年9月1日施行】

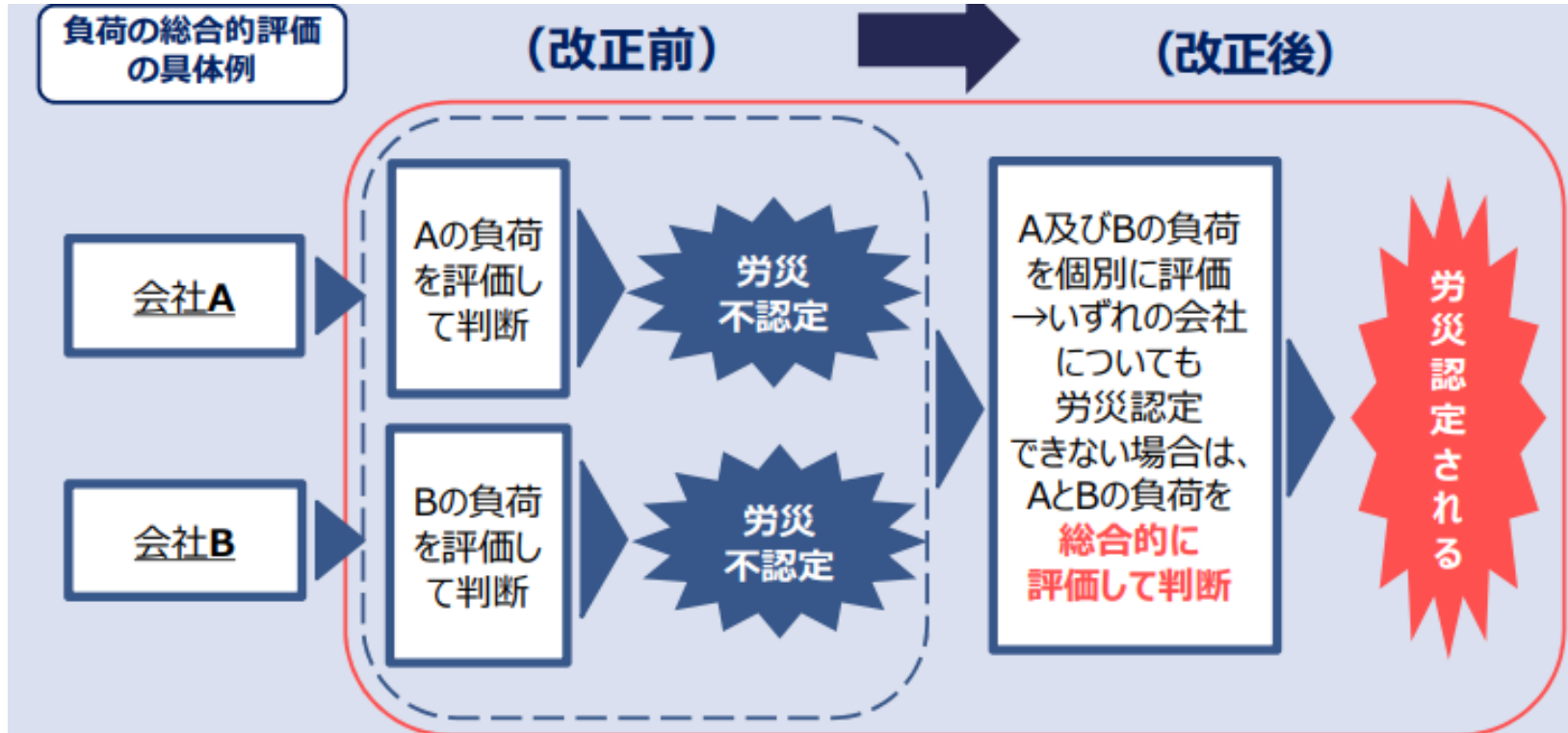
- 複数就業者は、非災害発生事業場の賃金額を合算して労災保険給付を算定する。
- 副業先への移動時に起こった災害は、**通勤災害**として労災保険給付の対象となる。

複数事業労働者については、すべての事業主から支払われる賃金を合算した額を基礎として保険給付額を決定します。

### 【複数事業労働者に関する原則の具体例】

- A会社と労働契約を結んでいる
  - B会社と労働契約を結んでいる
- この場合、「**複数事業労働者**」に該当します。





※令和2年8月31日以前に発生した傷病等については、個々の事業場ごとの業務上の負荷のみにより労災認定の判断を行います。

参照：『複数事業労働者への労災保険給付わかりやすい解説』（2020年9月）

### (3) 雇用保険

令和4年1月1日より、65歳以上の労働者本人の申出を起点として、1つの雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、2つの事業所の労働時間を合算して「週の所定労働時間が20時間以上である」ことを基準として雇用保険を適用されることとなります。→ **マルチジョブホルダー制度**



### (4) 社会保険

- ① いずれの事業所においても適用要件を満たさない場合：**適用しない。**
- ② 同時に複数の事業所で就労している者が、それぞれの事業所で被保険者要件を満たす場合 → 各事業所の報酬月額を合算して、標準報酬月額を決定する。

#### ■ 2022年10月より、社会保険適用拡大が始まります！

- ① 被保険者が100人を超える事業所
- ② 2ヶ月を超えて使用されることが見込まれる
- ③ 週所定労働時間20時間以上
- ④ 賃金の月額が8.8万円以上
  - ・ 除外となる賃金→臨時に支払われる賃金、
  - ・ 1ヶ月を超える期間ごとに支払われる
  - ・ 賃金（賞与等）、・ 残業手当など割増賃金、
  - ・ 最低賃金の計算に算入しない賃金（通勤手当等）

# 事例検討（副業・兼業）

## 【事例】

職員が他の事業所で労災事故に遭い、休業補償給付（7号様式）に平均賃金（賃金等）について作成してほしいと持ってきた。

副業していることを知らなかったので、協力しなくてもいいのか。

## 【事例】

1日2時間の早朝パートをしている人を1日8時間勤務で雇用したが、当事業所で働く最後の**2時間**（2時間+8時間-8時間=**2時間**）が時間外労働になるが、割増賃金を支払うのか。

## 【事例】

職員が他の使用者の事業所において、自らの病院の法定休日に労働を行った場合は、自らの病院においては、法定休日確保したことになるのか。

# その他

ご清聴ありがとうございました。

