

医師の働き方改革と 宿日直許可の効果について

令和4年(2022年)8月24日

熊本県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
特定社会保険労務士
木下 大二郎

本日の内容

1. 働き方改革の必要性 ～産業共通の動向～
2. 医師の働き方改革の目指す姿
(医師の長時間労働の縮減)
3. 医師の時間外労働規制について
(宿日直許可の効果と追加的健康確保措置の実施)

1. 働き方改革の必要性

～産業共通の動向～

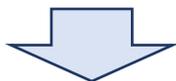
働き方改革の必要性

「働き方改革」とは？

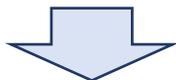
- ・ 働き方改革は、働く方々が、**個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方**を、自分で「選択」できるようにするための改革です。
- ・ 上記を通じて、成長と分配の好循環を構築し、働く一人ひとりが、より良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

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

働き方改革

働き方改革関連法の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に進めるため、「長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現」「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」等のための措置を講ずる

長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1. 労働時間に関する制度の見直し

(労働基準法、労働安全衛生法)

- (1) 時間外労働の上限について
- (2) 割増賃金率について
- (3) 年次有給休暇について
- (4) 高度プロフェッショナル制度の創設
- (5) 労働時間の状況の把握について

2. 勤務時間インターバル制度について

(労働時間等設定改善法)

3. 産業医・産業保健機能の強化

(労働安全衛生法等)

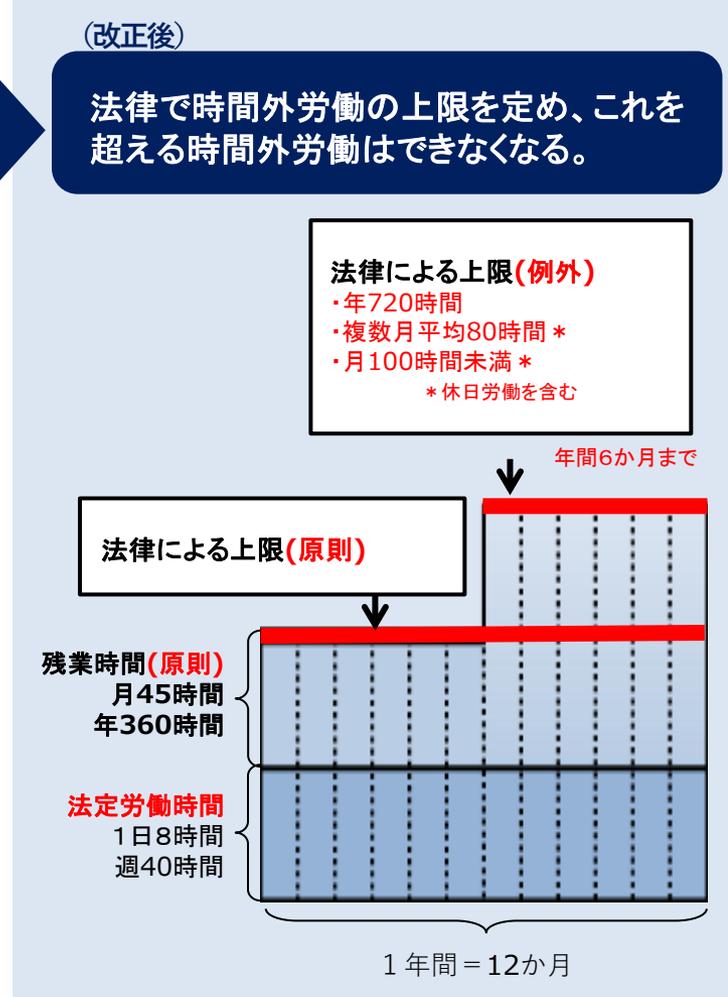
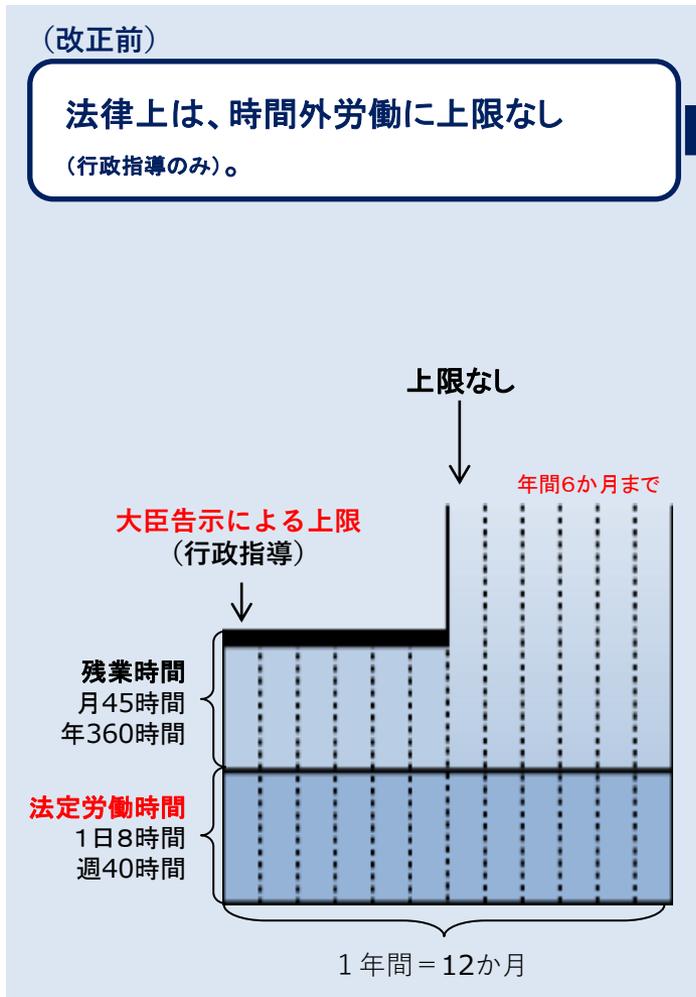
雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1. 不合理な待遇さを解消するための規程の整備
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法等)
2. 労働者に対する待遇に関する説明義務
(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法等)
3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続き（行政ADR）の整備

時間外労働の上限規制

実態を踏まえ36協定の見直し。過半数代表は適切に選出を。

医師についての上限設定は令和6（2024）年4月からだが、
現行においても時間外労働を行わせる場合には、**36協定締結・監督署への届出が必要**。
また**36協定範囲を超えた労働をさせることは違法**である点に注意。



労働基準法第36条に基づく労使協定(通称「さぶろく」協定)を結び、労働基準監督署に届け出ること、法定時間外労働が可能となる。

上限規制の適用が猶予・除外となる事業・業務

事業・業務	猶予期間中 (2024年3月末まで)	<u>猶予後の取扱い</u> (2024年4月1日以降)
建設事業		<ul style="list-style-type: none"> ● 原則 = 上限規制がすべて適用される <ul style="list-style-type: none"> ☆ただし、災害の復旧・復興の事業に関しては、次の規制は適用されない <ul style="list-style-type: none"> ● 時間外労働等（時間外と休日労働の合計）について <ul style="list-style-type: none"> ・ 月100時間未満 ・ 2～6か月平均80時間以内
自動車運転業務	<u>上限規制は適用されない</u>	<ul style="list-style-type: none"> ● 時間外労働の上限は年960時間以内 <ul style="list-style-type: none"> ☆ただし、次の規制は適用されない <ul style="list-style-type: none"> ● 時間外労働等について <ul style="list-style-type: none"> ・ 月100時間未満 ・ 2～6か月平均80時間以内 (※時間外45時間超 = 年6月以内)
医師		<ul style="list-style-type: none"> ● <u>今後、省令で定める</u> (現在、推進検討会で審議中) <ul style="list-style-type: none"> ☆ なお「医師の働き方改革に関する検討会報告書（平成31年3月28日付け）」では、次のとおり設定 <ul style="list-style-type: none"> ● 時間外労働等について <ul style="list-style-type: none"> ☆ <u>月100時間未満</u> (ただし例外あり) ☆ <u>年960時間以下</u> [A水準の医療機関] (※B・C水準の医療機関は<u>年1,860時間以下</u>)
鹿児島・沖縄での砂糖製造業	一部を除き上限規制は不適用	<ul style="list-style-type: none"> ● 上限規制がすべて適用される

2. 医師の働き方改革の目指す姿 (医師の長時間労働の縮減)

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、各職種の特長を活かして患者に、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

【医師の長時間労働】

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

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

【労務管理が不十分】

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

【業務が医師に集中】

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

3. 医師の時間外労働規制について (宿日直許可の効果と 追加的健康確保措置の実施)

医師の時間外労働規制について

一般則

(例外)
 ・年720時間
 ・複数月平均80時間
 (休日労働含む)
 ・月100時間未満
 (休日労働含む)
 年間6か月まで

(原則)
 1か月45時間
 1年360時間

2024年4月～

年1,860時間／月100時間未満
 (例外あり) ※いずれも休日労働含む

⇒ 将来に向けて

縮減方向

連携B
 例水準
 (医療機関を指定)

B
 地域医療確保暫定特

C-1
 集中的技能向上水準
 (医療機関を指定)

C-2

C-1：臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用
 ※本人がプログラムを選択
 C-2：医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用
 ※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

年960時間／月100時間未満 (例外あり)
 ※いずれも休日労働含む

A：診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準

将来

(暫定特例水準の解消
 (=2035年度末を目標
 後))

縮減方向

年960時間／月100時間 (例外あり)
 ※いずれも休日労働含む

A

C-1

C-2

※この(原則)については医師も同様。

※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

月の上限100時間未満を超える場合の面接指導と就業上の措置

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※臨床研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底

100時間になる前に面接指導

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

宿日直許可の効果

- 労働基準監督署長の許可を受けた宿日直勤務は、常態としてほとんど労働をする必要がない勤務

☆宿日直の効果：

- 許可を受けた宿直又は日直の勤務は、労働基準法上の労働時間、休憩及び休日に関する規定が適用されない。
- 許可を受けていない、いわゆる宿日直勤務（当直等）は、労働時間となる。

宿日直許可の効果の具体例

8月24日 定時	宿直時間	8月25日 定時
8：30～17：30	17：30～翌8：30	8：30～17：30
	許可あり 労働時間ではない	
	許可なし 時間外労働15時間	

但し、許可のある宿日直では**宿日直手当**を支払い、許可のある宿日直時間中に通常の労働をした場合は、加えて、**時間外労働・深夜労働割増賃金**を支払う。

【1. 基本的なルール】 ※義務対象はB・連携B・C水準の適用対象となる医師。A水準の適用となる医師については努力義務。

- 連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制は、原則として次の2種類が設けられている(C-1水準が適用される臨床研修医を除く)。
 - ①始業から24時間以内に9時間の連続した休息时间(15時間の連続勤務時間制限):通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直に従事する場合
 - ②始業から46時間以内に18時間の連続した休息时间(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
- 確実に休息を確保する観点から、9時間又は18時間の連続した休息時間は、事前に勤務シフト等で予定されたものであることを原則とする。
 - ※ 例えば、事前に勤務シフト等で予定された休息時間が8時間であり、当日、たまたま休息時間を1時間延長して9時間の連続した休息時間を確保することができた、といったケースは、適当ではない。
 - ※ 医療機関の管理者は、勤務する医師が9時間又は18時間の連続した休息時間を確保することができるように勤務シフト等を作成する必要がある。
- 予定された9時間又は18時間の連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は、当該労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与する。 ※C-1水準が適用される臨床研修医への適用については後述。
- 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時間の連続した休息時間が確保されたものとみなし、この場合に通常の勤務時間と同態様の労働が発生した場合は、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う。(※)
 - ※ 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ない。)

【2. 「始業」の考え方】

- 連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、事前に勤務シフト等で予定された労働の開始時とする。
 - ※ 例えば、1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合は、それぞれの労働の開始が「始業」扱いとなる。

【3. 2種類の連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制の関係】

- ①「始業から24時間以内に9時間の連続した休息时间(15時間の連続勤務時間制限)」と、宿日直許可のない宿日直に従事する場合の②「始業から46時間以内に18時間の連続した休息时间(28時間の連続勤務時間制限)」について、①と②の間に段階的な規制の適用を行うことはない(例えば始業から16時間連続して宿日直許可のない宿日直を含む勤務を行った場合、②が適用され、次の業務の開始までに18時間の連続した休息時間が必要となる)。

各水準ごとの追加的健康確保措置

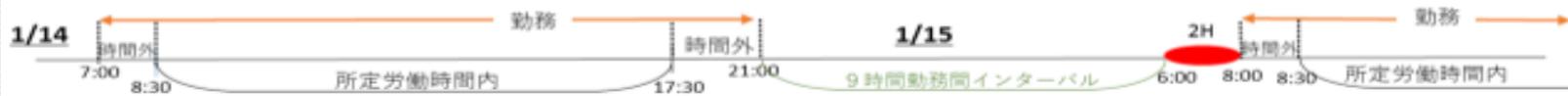
1つの医療機関内	医療機関に必要な指定	医師の健康、医療の質を確保するための追加的健康確保措置	
		<ul style="list-style-type: none"> ・連続勤務時間制限28時間(宿日直許可なし) ・勤務間インターバル9時間の確保 ・代償休息 のセット 	<ul style="list-style-type: none"> ・面接指導(睡眠・疲労の状況の確認を含む) ・必要に応じ就業上の措置(就業制限、配慮、禁止)
A水準の業務に従事する医師	—	努力義務 (実際に定める36協定上限時間数が一般則を超えない場合は義務なし)	<p>時間外労働が月100時間以上となる場合は義務</p> <p>(時間外労働実績が月80時間超となった段階で睡眠及び疲労の状況についての確認を行い、A水準適用対象者の場合は疲労の蓄積が確認された者について、B・C水準適用対象者の場合は全ての者について、時間外労働が月100時間以上となる前に面接指導を実施)</p> <p>(当月の時間外・休日労働が155時間を超えた場合)の就業上の措置については、A・B・連携B・Cいずれの水準の適用医師にも、当該時間が155時間を超えた場合に労働時間短縮のための具体的措置を行う)</p>
地域医療確保のために派遣され、通算で長時間労働が必要となる医師	連携B	義務	
B水準の業務に従事し、長時間労働が必要となる医師	B	義務	
長時間、集中的に経験を積む必要のある研修医	C-1	<p>義務</p> <p>(臨床研修医については、連続勤務時間制限及び勤務間インターバルを徹底し、連続勤務時間制限15時間、勤務間インターバル9時間を必ず確保すること)</p>	
特定の高度な技能の修得のため集中的に長時間修得する必要のある医師	C-2	義務	

代償休息付与の例について

(1) 所定労働時間中における時間休の取得による2時間の代償休息付与の例



(2) 勤務間インターバルの幅の延長による2時間の代償休息付与の例



<疲労回復に効果的な休息の付与>

- 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。

出典: 第11回医師の働き方改革の推進に関する検討会・参考資料

ご清聴

ありがとうございました。

熊本県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

特定社会保険労務士

木下 大二郎