

時間外労働規制のあり方について④

(議論のための参考資料)

医師の健康確保と地域医療の両立を図る医師の働き方改革(案)

- 医師の健康確保と地域医療の両立を図るため、一人ひとりの医師の健康確保と長時間労働の抜本的改革を二本柱として働き方改革に取り組む。

<医師の長時間労働に支えられたこれまでの医療提供>

必要な医療ニーズへの対応

医師の長時間労働・健康を害する事態も

- 背景に、以下のような課題が絡み合って存在。
- 様々な施策があるも、それぞれに実施されている。

【医療機関／提供体制】

医療機関における
業務や組織のマネ
ジメントの課題

医療機関における医
師や医療従事者の人
員不足

機能分化・連携が
不十分な地域の
存在

勤務環境改
善支援

医師・看護
師確保支援

地域医療構
想

【都道府県／市町村】

【患者・住民】

医療のかかり方

上手なか
かり方
の周知

健康づく
り・予防

<医師の働き方改革の基本的な方向性>

これからの医療は、一人ひとりの医師の健康確保が最優先

- ◆ 年960時間以内の時間外労働上限規制が基本
(※各月平均的に働けば一般労働者と同水準)
- ◆ 地域医療確保のためやむを得ない場合、まずは「上位約1割」を短縮する時間外労働上限規制を適用、段階的に引き下げて年960時間以内へ
- ◆ 連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間・代償休息による休息確保
- ◆ 面接指導と必要に応じた就業上の措置（一時的な診療体制縮小が生じても最優先に実施）

医師の長時間労働の抜本的改革

- ◆ 時間外労働の罰則付き上限規制の導入（2024.4～）
- ◆ 医療機関が当面取り組むべきこと
：労働時間管理、計画的な労働時間短縮
⇒しかし、医療機関内の取組だけでは完結しない
- ◆ 都道府県（行政）・地域の医療関係者は、一医療機関の医師の長時間労働問題を医療提供体制としてどう考えるかの視点を持って、医療政策・医療提供を行っていく必要。
- ◆ そのために、医療機関ごとの医師の長時間労働について、地域医療提供体制の実情も踏まえて客観的な要因分析・評価を行う機能を新設。

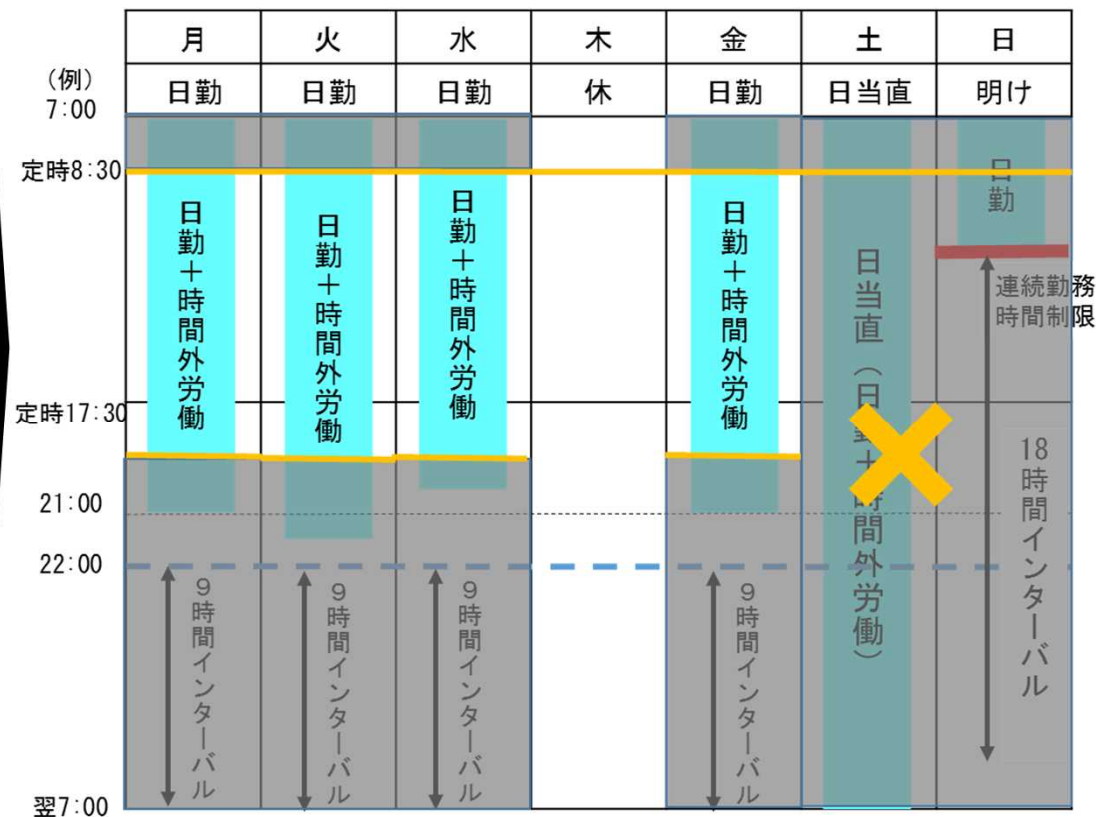
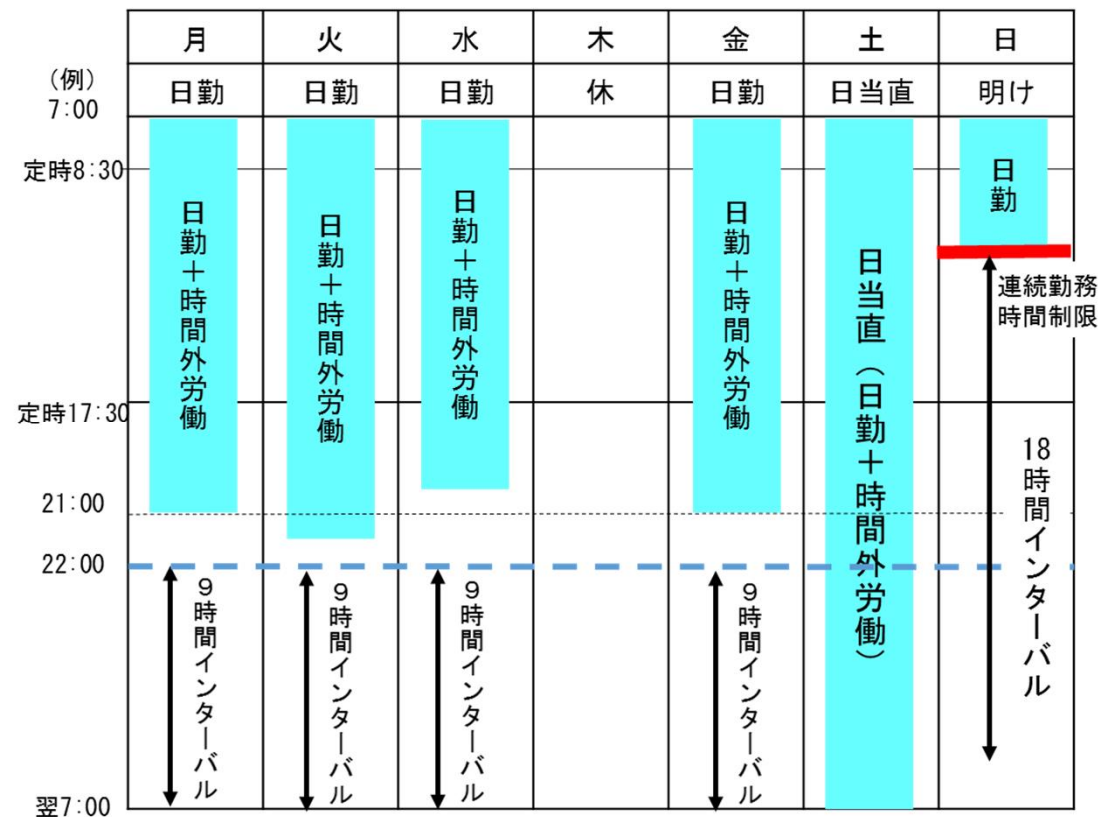
面接指導によるドクターストップの効果

- 月当たりの時間外労働上限の原則である100時間未満を例外的に超える場合は、医師による面接指導により健康状態を確認し、当該医師の意見を踏まえ、必要に応じて就業上の措置を講ずる。
- 就業上の措置としては、面接指導を受けた医師の健康状態に応じて、当直・連続勤務の禁止や時間外労働の制限、就業日数の制限等が考えられ、こうした内容にかかる意見を述べることとなる。
- 一時的な診療縮小が生じる場合は、それに対する対応を検討することとなる。

時間外労働年1,900時間程度≒週40時間の働き方(例)
⇒月160時間に相当し、面接指導対象となる

就業上の措置の一例

- ・ 当直、連続勤務の禁止
- ・ 日勤は週4日まで
- ・ 時間外労働は各日2時間まで



時間外労働の上限規制と追加的健康確保措置の関係

暫定特例水準と、その適用要件となる追加的健康確保措置の関係について

地域医療の観点から必須とされる機能を果たすために、やむなく長時間労働（※）となる医療機関であることを都道府県知事が特定。

※時間外労働年960時間を超える

特定された医療機関に、長時間労働の医師に対する追加的健康確保措置を義務付け。
当該医療機関は、長時間労働の解消に向けた重点支援を受けることができる。

（追加的健康確保措置の内容）

- ・ 連続勤務時間制限28時間、勤務間インターバル9時間、代償休息
- ・ 時間外労働が月100時間以上となる場合に医師による面接指導を実施し、必要に応じて就業上の措置をとること。

特定された医療機関の、やむなく長時間労働となる医師について、上記の追加的健康確保措置を実施していることを条件に、労基則上の（B）暫定特例水準が適用され、その範囲内の36協定の締結が可能となる。

その範囲内で36協定を締結する際、時間外労働時間数とともに、上記の追加的健康確保措置についても協定する。

追加的健康確保措置の履行確認を行い、実施されていない場合は実施させる（実施のために必要な支援も都道府県が行う）。

それでもなお実施しない場合は、都道府県が当該医療機関を特定対象としておく必要性（＝地域医療提供体制のあり方）について検討し、検討結果に応じて特定対象から外す。

特定された医療機関でなくなれば、労基則上の暫定特例水準の適用条件を満たさないため、（A）水準の適用となる。

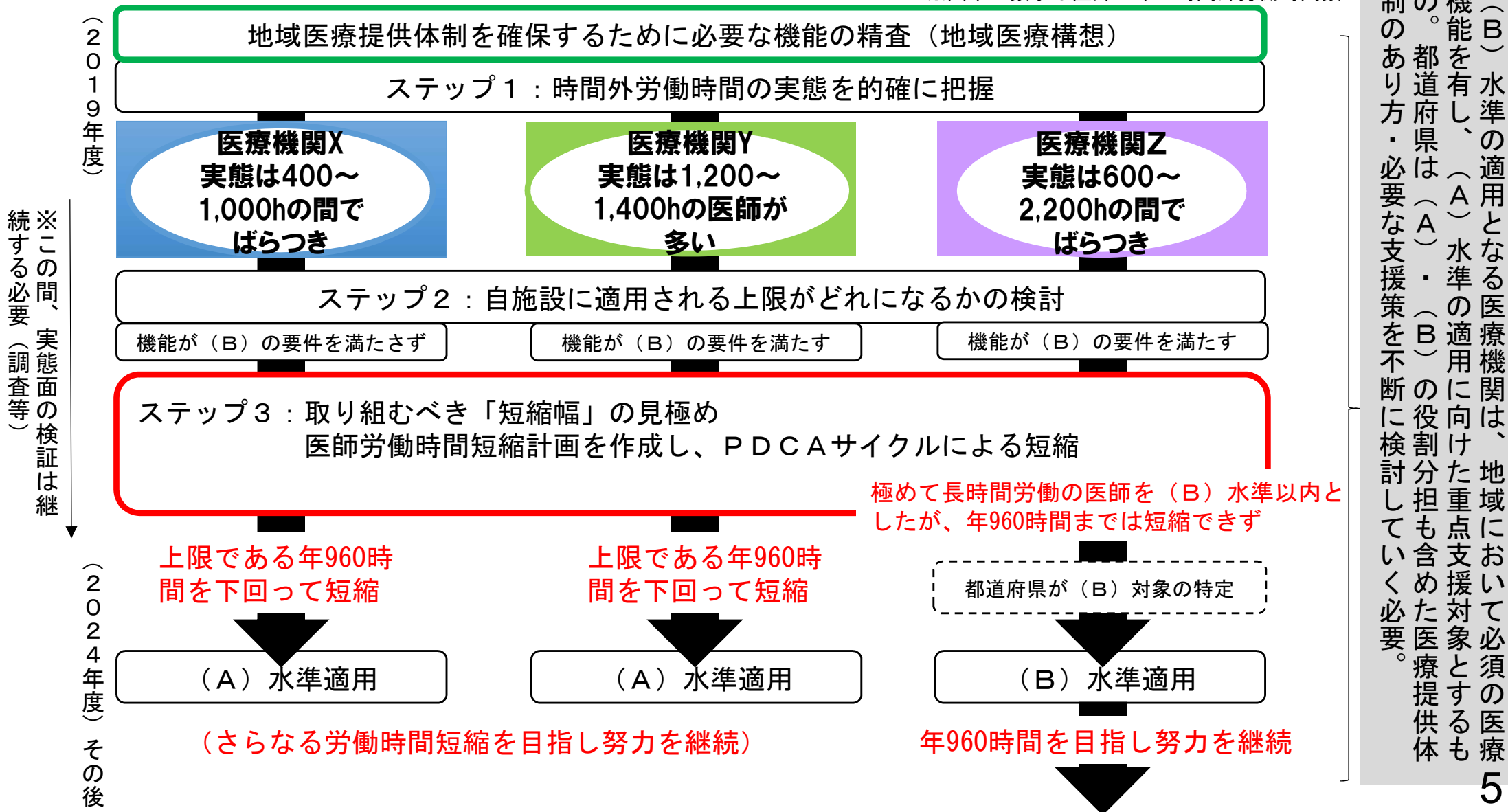
（B）水準を前提とした36協定は無効となり、新たな協定を締結せずに時間外労働をさせると労基法第32条違反となる。

上限規制適用までの5年間ににおける医療機関の動き(事務局案を前提に)

- 2024年4月の時間外労働の上限規制適用までの5年間に於いて、各医療機関は自らの状況を適切に分析し、労働時間短縮に計画的に取り組むことが必要。

＜各医療機関の状況に応じた5年間の動き(例) ※事務局案を前提とした整理＞

※図中の数字は医師の年の時間外労働時間数



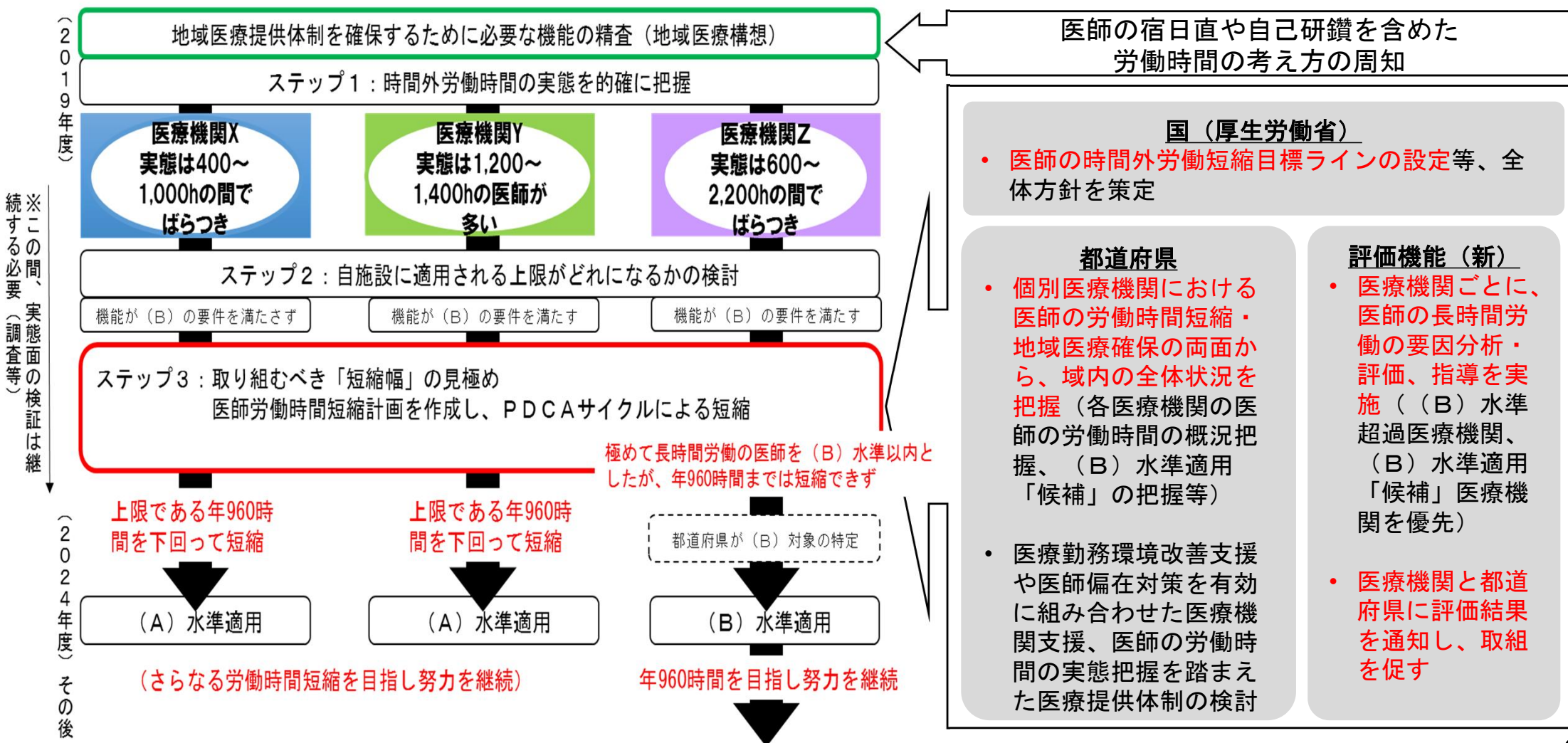
上限規制適用までの5年間に於ける医療機関の取組のバックアップ

- 2024年4月の時間外労働の上限規制適用までの5年間に於いて、各医療機関の取組をバックアップする仕組みを構築する必要。

<各医療機関の状況に応じた5年間の動き（例）>

※事務局案を前提とした整理

<医療機関をバックアップする仕組み（案）>



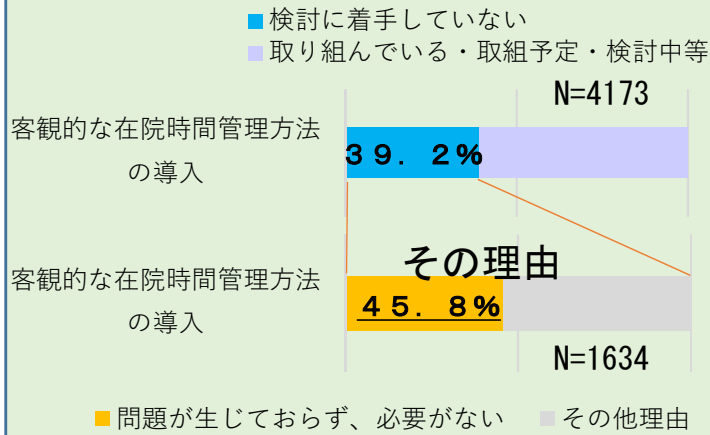
「緊急的な取組」の徹底に向けて

- ❑ 医師の労働時間短縮に関する当面今後5年間の改革を着実に進めるためには、「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」の確実な実施が不可欠。特に、労働基準法等に基づく基本的な労働時間管理は、現状においても使用者の責務であるが、昨年9～10月に実施したフォローアップ調査においては、検討に着手していない医療機関が一定程度あり、義務の未実施が疑われる。
- ❑ 「緊急的な取組」で求めた項目が未実施である病院については、2019年度中に都道府県医療勤務環境改善支援センターが全件、個別に状況確認を行い、必要な対応を求めていくこととする。
 - ※ 「緊急的な取組」の実施状況も踏まえて、医師の労働時間短縮に向けたさらなる行政の支援策を検討する。

(参考) 医師の労働時間短縮のための緊急的な取組 フォローアップ調査

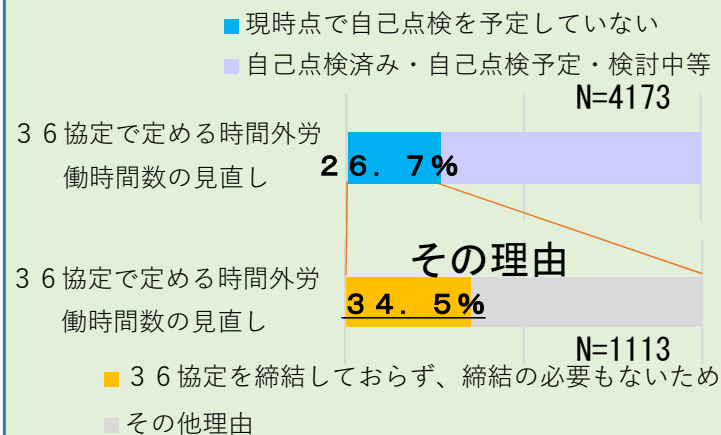
※平成30年度厚生労働省委託事業により、平成30年9～10月にかけて調査を実施

「労働時間管理の適正化に向けた取組」



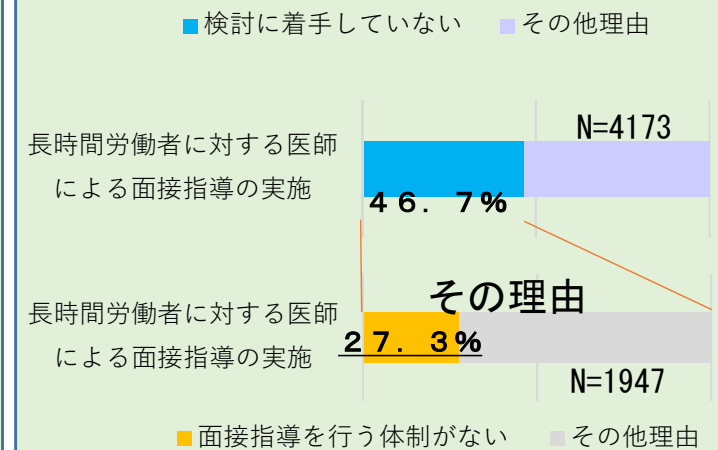
適切な労働時間管理は使用者の責務

「36協定等の自己点検」



現行（2024年4月の上限規制適用前）であっても、36協定を締結せずに時間外労働させると法違反（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）

「既存の産業保健の仕組みの活用」



現行でも、長時間労働の医師が申し出たら使用者には面接指導を行う義務があり、対応できるよう体制整備が必要

すべての医療機関に適正な労務管理を！！

医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組の概要

考え方

勤務医を雇用する個々の医療機関が自らの状況を踏まえ、できることから自主的な取組を進めることが重要。

医療機関における経営の立場、個々の医療現場の責任者・指導者の立場の医師の主体的な取組を支援。

医師の労働時間短縮に向けて国民の理解を適切に求める周知の具体的枠組みについて、早急な検討が必要。

1 医師の労働時間管理の適正化に向けた取組

- まずは医師の在院時間について、客観的な把握を行う。
- ICカード、タイムカード等が導入されていない場合でも、出退勤時間の記録を上司が確認する等、在院時間を的確に把握する。

2 36協定等の自己点検

- 36協定の定めなく、又は定めを超えて時間外労働をさせていないか確認する。
- 医師を含む自機関の医療従事者とともに、36協定で定める時間外労働時間数について自己点検を行い、必要に応じて見直す。

3 産業保健の仕組みの活用

- 労働安全衛生法に定める衛生委員会や産業医等を活用し、長時間勤務となっている医師、診療科等ごとに対応方策について個別に議論する。

4 タスク・シフティング（業務の移管）の推進

- 点滴に係る業務、診断書等の代行入力業務等については、平成19年通知（※）等の趣旨を踏まえ、医療安全に留意しつつ、原則医師以外の職種により分担して実施し、医師の負担を軽減する。
- 特定行為研修の受講の推進とともに、研修を修了した看護師が適切に役割を果たせる業務分担を具体的に検討することが望ましい。

※「医師及び医療関係職と事務職員等との間等での役割分担の推進について」（平成19年12月28日医政発1228001号）

5 女性医師等の支援

- 短時間勤務等多様で柔軟な働き方を推進するなどきめ細やかな支援を行う。

6 医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組

- 全ての医療機関において取り組むことを基本とする1～5のほか、各医療機関の状況に応じ、勤務時間外に緊急でない患者の病状説明等を行わないこと、当直明けの勤務負担の緩和（連続勤務時間数を考慮した退勤時刻の設定）、勤務間インターバルの設定、複数主治医制の導入等について積極的な検討・導入に努める。

- 厚生労働省による好事例の積極的な情報発信、医療機関への財政的支援、医療勤務環境改善支援センターによる相談支援等の充実等

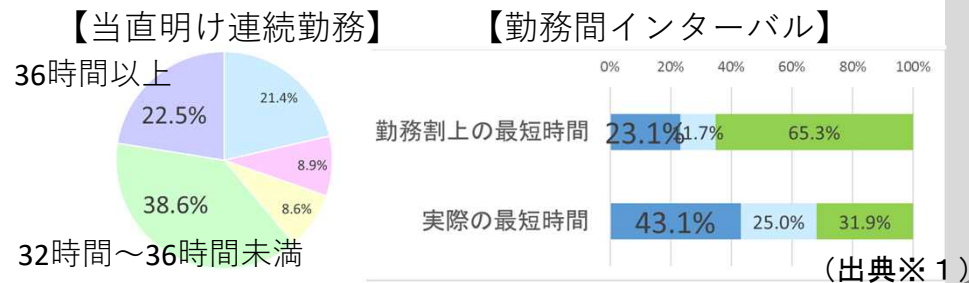
勤務医を雇用する医療機関における取組項目

※1～3については現行の労働法制により当然求められる事項も含んでおり、改めて、全医療機関において着実に実施されるべき。

行政の支援等

想定される働き方の変化イメージ(勤務医からみて) ※事務局案を前提とした整理

当直明けも夕方まで連続勤務
夜遅くなっても翌朝は早い

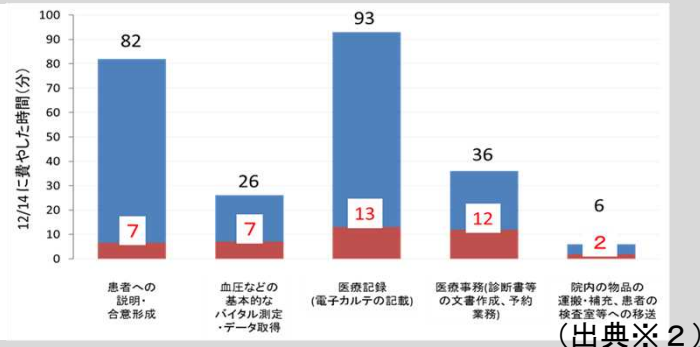


連続勤務時間制限28時間・インターバル9時間確保による休息の確保
(時間外労働年960時間を超える医師義務化)

医師でなくてもできる仕事もしなければならない

【タスク・シフティングが可能となる時間】

平均1日
約40分程度



「緊急的な取組」で求めている基本のタスク・シフティング項目は必ず行う。
医師は、医師でなければできない仕事に集中。

労働時間管理がなされていない
勤務時間に見合った支払いがなされていない

【労働時間管理方法】 【申告していない時間外労働】



労働時間管理がきちんに行われるようになる。
時間外割増賃金がきちんと支払われるようになる(寝られない当直(※)は待機時間も含め時間外労働)。

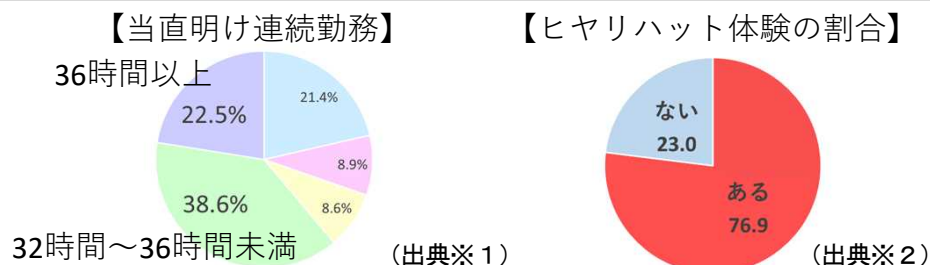
※宿日直許可を受けていない当直

(出典※1・3) 平成29年度厚生労働省委託 医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究事業における医療機関アンケート調査(医師票)結果を基に厚生労働省医政局医療経営支援課において作成。

(出典※2) 医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査(平成28年度厚生労働科学特別研究「医師の勤務実態及び働き方の意向等に関する調査研究」研究班)

想定される医療の在り方の変化イメージ(患者・国民からみて)※事務局案を前提とした整理

医師が疲弊し、今のままでは医療は崩壊の危機



何でも医師がしてくれることが当たり前

現在医師が行っている業務の中には、医師以外の職種へのタスク・シフティングやICT等の技術活用が可能なものも存在

- (例) ・医療従事者一般が行える業務(電子カルテ入力等): 医師の業務時間の約7%
・特定行為研修修了看護師が行える業務: 約3%程度(外科系医師では約7%) (出典※3)

医療アクセスが良く便利だが、非効率な場合も

地域の医療機関間の役割分担が進んでおらず、非効率な時間外救急の受入体制などが、医師の長時間労働の一因となっている

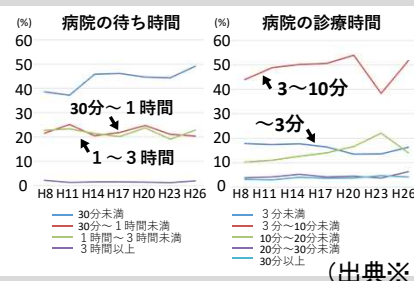
患者・家族は受診の要否の判断が難しく、不安が夜間休日を含めた不急の受診につながる

病院の待ち時間が長く、診療時間が短い

【ある救急相談センターの例】

	割合
119番へ転送	13.2%
救急車以外の手段での速やかな受診を勧奨	28.6%
6時間以内の受診	27.4%
翌日勤務帯に受診を勧奨	16.6%
経過観察	6.2%

(出典※4)



国民の理解・患者の上手なかかり方を進めながら

連続勤務時間制限28時間・インターバル9時間確保による休息の確保
(時間外労働年960時間を超える医師義務化)

医師の健康が確保され、より安心・安全な医療を受けられることを目指す

他職種へのタスク・シフティングやICT等の技術の活用により、チーム医療を推進・医療の効率性を向上

多様な医療専門職の専門性を活かしたきめ細やかなケア、新技術を活かした効率的で質の高いサービスを受けられることを目指す

地域の医療機関の機能分化・連携が進む

効率的な医療が提供されることで、将来にわたり必要な医療が受けられることを目指す

行政・医療界が信頼できる医療情報を発信し、受診に関する相談体制を充実

信頼できる医療情報や専門家のアドバイスにより、安心して適切な医療を受けられるようにし、混雑の緩和も目指す

労働時間規制について(労働基準法)①:規制の枠組

原則

労働時間: 1週40時間・1日8時間(法第32条)
休日: 1週1日又は4週4日以上(法第35条)



36協定

協定時間の範囲内で時間外・休日労働させることが可能となる
(法第36条第1項)

あらかじめ何時間の時間外労働・休日労働を可能とするかを労使間で決めるもの。

- 時間外労働の上限、対象となる労働者、時間外労働をさせる必要のある具体的事由を規定
- 過半数労働組合、ない場合は労働者の過半数代表(適切に選任すること)と使用者が締結

※ 時間外労働・休日労働の場合は、割増賃金の支払いが必要(法第37条)。

※ 罰則: 法第32条、法第35条、法第37条違反のいずれも、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金

36協定によっても超えられない上限時間

時間外労働時間数及び休日時間数の合計が、(法第36条第6項)

- ・複数月平均80時間以内
- ・単月100時間未満

となる必要あり

2019年4月施行(中小企業は2020年4月施行)
医業に従事する医師については2024年4月以降適用
(上限時間数も省令で独自に設定)

※ 罰則: 6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金

労働時間規制について(労働基準法)②:36協定の内容の規制

①平日の時間外労働の限度時間 (法第36条第4項)

月45時間、年360時間

②臨時的な必要がある場合の上限時間 (法第36条第5項)

- ・ 限度時間を超えて時間外労働が可能となるのは年間6か月まで
- ・ ②を規定する場合、限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置等を36協定上に規定することが必要

月100時間未満
(休日労働を含む)

かつ

年720時間
(休日労働を含まない)

◇次の中から協定することが望ましい

- ①医師による面接指導
 - ②深夜業(22時～5時)の回数制限
 - ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル)
 - ④代償休暇・特別な休暇の付与
 - ⑤健康診断
 - ⑥連続休暇の取得
 - ⑦心とからだの相談窓口の設置
 - ⑧配置転換
 - ⑨産業医等による助言・指導や保健指導
- (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)

副業・兼業における労働時間管理について①

＜現行の関係法令等＞

○ 労働基準法(昭和22年法律第49号)

第三十八条 労働時間は、**事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。**

○ 昭和23年5月14日 基発第769号(局長通達)

「**事業場を異にする場合**」とは**事業主を異にする場合をも含む。**」

労働時間

- 複数の事業場で労働する場合、労働基準法の労働時間に関する規制（原則1日8時間、週40時間）は通算して適用される。
- 事業主は、自らの使用する労働者が実際に働いた時間を把握することとされている。
- 制度の当てはめ
（例）事業主Aのもとで働いていた労働者が、後から事業主Bと労働契約を締結した場合の割増賃金の支払い義務者

事業主A:
所定労働時間1日5時間

事業主B:
所定労働時間1日4時間

事業主Bにおいて
法定外労働1時間発生

⇒ この場合、事業主Aが労働者と労働契約を締結した後に、事業主Bが労働者と労働契約を締結しているため、事業主Bに法定の割増賃金の支払い義務がある。（後から契約を締結する事業主は、その労働者が他の事業場で労働していることを確認したうえで、契約を締結すべきとの考え方を前提にしている。）

副業・兼業における労働時間管理について②

実例（甲乙事業場ともに、双方の労働時間数を把握しているものとします。）

（１） 甲事業主と「所定労働時間 8 時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、甲事業場における所定労働日と同一の日について、乙事業主と新たに「所定労働時間 5 時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

（答）

- 1 甲事業場の所定労働時間は8時間であり、法定労働時間内の労働であるため、所定労働時間労働させた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、甲事業場での労働時間が法定労働時間に達しているため、それに加え乙事業場で労働する時間は、全て法定時間外労働時間となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で労働した5時間は法定時間外労働であるため、乙事業主はその労働について、割増賃金の支払い義務を負います。

甲事業場： 8 時間

労働時間が法定労働時間（8 時間）
に達する

乙事業場： 5 時間

乙事業場で行う 5 時間の労働は
法定時間外労働になる

副業・兼業における労働時間管理について②

(2) 甲事業主と「所定労働日は月曜日から金曜日、所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、乙事業主と新たに「所定労働日は土曜日、所定労働時間5時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

(答)

- 1 甲事業場での1日の労働時間は8時間であり、月曜から金曜までの5日間労働した場合、労働時間は40時間となり、法定労働時間内の労働であるため、労働契約のとおりさせた場合、甲事業主に割増賃金の支払義務はありません。
- 2 日曜日から土曜日の暦週で考えると、甲事業場で労働契約のとおり労働した場合、労働時間が週の法定労働時間に達しているため土曜の労働は全て法定時間外労働となります。
- 3 よって、乙事業場では時間外労働に関する労使協定の締結・届出が無ければ当該労働者を労働させることはできず、乙事業場で土曜日に乙事業場で労働した5時間は、法定時間外労働となるため、乙事業主は5時間の労働について、割増賃金の支払い義務を負います。

日		
月	甲事業場：8時間	月曜から金曜までで、労働時間が40時間に達する
火	甲事業場：8時間	
水	甲事業場：8時間	
木	甲事業場：8時間	
金	甲事業場：8時間	
土	乙事業場：5時間	→ 土曜日に乙事業場で行う5時間の労働は法定時間外労働になる

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）

○ 平成30年1月、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を策定。

ガイドライン概要

1 副業・兼業の現状

副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある一方、多くの企業が認めていない。

2 副業・兼業の促進の方向性

業種や職種によって仕事の内容、収入等も様々な実情があるが、自身の能力を一企業にとらわれずに幅広く発揮したいなどの希望を持つ労働者が、長時間労働を招かないよう留意しつつ、雇用されない働き方も含め、希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要。

3 企業の対応

- ・原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当。
- ・副業・兼業を認める場合には、労務提供上の支障や企業秘密の漏洩等がないか、長時間労働を招くものとなっていないか確認する観点から、労働者から、副業・兼業の内容等を申請・届出させることが考えられる。
- ・就業時間の把握

労働者の自己申告により、副業・兼業先での労働時間を把握することが考えられる。

- ・健康管理

副業・兼業を推奨している場合には、副業・兼業先の状況も踏まえて健康確保措置を実施することが適当。

4 労働者の対応

- ・勤めている企業の副業・兼業に関するルール（労働契約、就業規則等）を確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要。
- ・労働者自ら、本業及び副業・兼業の業務量や健康状態の管理が必要。

5 副業・兼業に関わるその他の現行制度について

労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険について

更なる制度的な見直しについては、学識経験者からなる「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」において検討中。