

勤務環境改善NEWS

14号

～秋田県社会保険労務士会アドバイス～

医師等の労務管理に関するQ&Aについて

医療労務管理アドバイザー 社会保険労務士 高田 諭

秋田県医療勤務環境改善支援センターではこれまでに労務管理に関する様々な相談をいただいております。相談情報を活用してQ&Aを作成しました。

Q 1. 医師が自己研鑽に費やした時間が労働時間になるのか迷います。

A. 院内で行われる自己研鑽の労働時間への該当性の基準を、以下に示す通達を参考に作成の上、医師に対して周知すると共に、自己研鑽を原則事前申請制とし、基準に該当する場合は自己研鑽を労働時間として取り扱う運用方法をお勧めします。（予め基準を定めない場合、申請内容の精査等を行う職員の業務量が増加する可能性があります。）

参考【R1.7.1付 厚生労働省労働基準局通達】「医師の自己研鑽に係わる労働時間に関する考え方について」

1. 自己研鑽が所定労働時間内に行われていた場合…所定労働時間内において、医師が、使用者に指示された勤務場所(院内等)において研鑽を行う場合においては、当該研鑽に係わる時間は、当然に労働時間となる。
2. 自己研鑽が所定労働時間外に行われる場合…所定労働時間外に行う医師の研鑽は、診療等の本来業務と直接関係なく、かつ、業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者(以下「上司」という。)の明示・黙示の指示によらず行われる限り、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しない。他方、当該研鑽が、上司の明示・黙示の指示によりお行われるものである場合には、これが所定労働時間外に行われるものであっても、本来業務との直接の関連性なく行われるものであっても、一般的に労働時間に該当するものである。

Q 2. 夜勤従事者の所定労働時間を延長する上で留意すべき点がありますか。

A. 労働時間が法定の範囲内であれば労働基準法上の問題はありませんが、夜勤時間の延長により、夜勤従事者の肉体や精神への負担が大きくなり、医療事故発生リスク上昇だけでなく、離職者の増加が懸念されます。夜勤の所定労働時間の延長を行う場合は、夜勤従事者への精神的・肉体的負担に十分留意し、心身の疲労蓄積を予防するための措置を講ずることをお勧めします。

<参考>

日本看護協会「夜勤・交代制勤務に関するガイドライン」、「2010病院看護職の夜勤・交代制勤務等実態調査報告書」

Q 3. オンコールによる夜間勤務の場合、自宅から病院までの移動時間は労働時間となりますか。

A. 労働協約等に特段定めがある場合を除き、通勤と同様に、オンコールにおける自宅から病院までの移動時間は労働時間には該当しないものと考えます。

《裏面に続きます。》

勤務環境の改善に関する医療機関からの相談をお受けします。

まずは、お気軽にお問い合わせください。

秋田県医療勤務環境改善支援センター

○勤務環境改善全般に関すること 018-860-1403

○労務管理に関すること 018-863-1777

平日 9:00～17:00

Q 4. 労働時間の管理方法として、自己申告制は採用できますか。

A. 厚生労働省のガイドライン上は、一切認めていない訳ではありませんが、自己申告による始業及び終業時刻の管理を行う場合、次の①～③の条件などを満たすこととされているため、緊急時対応を行う者等、業務の性質上労働時間の管理が困難な業務に従事する者に限定することをお勧めします。

参考 厚生労働省「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」

- ①労働者及び時間管理を行う者に対して、ガイドラインの説明を行うこと
- ②実労働時間と、自己申告の内容との間に著しい乖離が生じた場合は実態調査を行うこと
- ③労働者が申告する労働時間に一方的に上限時間を設定するなど不利益扱いを行わないこと、等

Q 5. 労働時間の管理が自己申告の方法によって行われているため、実労働時間と申告された労働時間が合っているか不安です。

A. 現認による管理を行う場合は、労働者の始業及び終業のタイミングに立会うことが必要になるため、複数の診療科や多くの入院病床を抱える医療機関で行う場合、相当な労力が必要となります。

従って、タイムカード等を活用した客観的な労働時間の記録を行うことをお勧めします。

詳細は、厚生労働省の「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」をご参照ください。

Q 6. 医師の時間外労働削減に向けてどのように取り組んだらよいですか。

A. 時間外労働の削減に向けて、医師が1日の勤務を行うに際して、どのような業務にどれだけの時間を費やしているのか把握の上、対策を検討することをお勧めします。

現状分析

- ① 1週間当たりの業務内容と時間の記録
- ② 業務内容ごとの労働時間数を集計、分析
- ③ 他の診療科と比較を行い、負担が多い業務を特定

対策の検討

- ① 時間外労働の原因となっている業務について他の医師でも行うことができるか
(ex.夜間対応に際して、主治医ではなく可能な限り当直医による対応に切り替える)
- ② ①ができない場合、他の職員がサポートすることができないか。
(ex.特定看護師へのタスクシフトの検討や医療事務補助者の導入、時間外が集中する医師が行う業務に対して非常勤医師を雇用し、業務の負担を分散させる)

これらのQ&Aの回答に関して、医療機関の実情等の事情から、必ずしも回答によらない場合もございます。

当センターでは、無料にて貴院を訪問し、就業規則等の内容を踏まえた上で、医療機関の実情に合った最適な提案を行うことも可能です。お気軽にお問い合わせください。

勤改センターでは、労働時間把握のためのツールを提供しております。
詳細については、いきサポ>役に立つ情報>国の施策情報「勤務実態調査支援ツールの提供について」をご覧ください。

<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/>

