

勤務環境改善NEWS

10号

～秋田県社会保険労務士会アドバイス～

労働時間について再点検しましょう！

医療労務管理アドバイザー 社会保険労務士 木元 正美

“医師、看護師等の宿日直の許可基準”並びに“医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方”が明確化されております。

各医療機関の皆様におかれましては、働き方改革関連法における「労働時間の把握の義務化」への対応の一助にいただければ幸いです。

.....

！ “医師、看護師等の宿日直の許可基準”の細目について

- 次に掲げる条件のすべてを満たし、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ことが必要です。
 - 通常勤務時間の拘束から完全に開放された後のものであること。
 - 次に掲げる業務等のような特殊の措置を必要としない軽度又は短時間の業務に限ること。
 - 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するために、問診による診察等（軽度な処置を含む）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（非輪番日である等）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（非輪番日である等）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。
 - 一般の宿日直の許可の条件（従来どおり）を満たしていること。
 - 勤務の態様、②宿日直手当、③宿日直の回数、④宿直時の睡眠設備の設置
- 前記1において許可されている宿日直中に、通常勤務時間中と同態様の業務に従事することが稀にあったとしても許可を取り消すものではありません。その場合には、労働基準法第33条又は第36条第1項による時間外労働の手続きが取られ、第37条の割増賃金が支払われるようにしなければなりません。
- 宿日直の許可は、一つの病院、診療所等において、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って行うことができます。
- 小規模の病院、診療所等において、医師等がそこに住み込んでいる場合は、宿日直として取り扱いません。
《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

！ “医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方”について

1 所定労働時間“内”の研鑽の取扱い

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、当該研鑽に係る時間は、当然に労働時間として取り扱わなければなりません。

2 所定労働時間“外”の研鑽の取扱い

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連性がなく、かつ、業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者(上司)の明示・黙示の指示によらずに行われる限り、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間には該当しません。

他方、当該研鑽が、上司の明示・黙示の指示により行われるものである場合、所定労働時間外に行われるもの、又は診療等の本来業務と直接関連性がなく行われるものであっても、一般的に労働時間に該当します。

所定労働時間外において医師が行う研鑽については、在院して行われるものであっても、上司の明示・黙示の指示によらずに自発的に行われるものも多いと考えられることから、その労働時間該当性の判断が、当該研鑽の実態に応じて適切に行われるよう、また、医療機関等における医師の労働時間管理の実務に資するよう、研鑽の類型ごとに、その判断の基本的考え方が示されています(以下略)。

3 事業場における研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続き及び環境の整備

各事業場における研鑽の労働時間該当性を明確化するために求められる手続き及びその適切な運用を確保するための環境整備として、研鑽を行う医師が属する医療機関等に対して次の事項に取り組むことが求められています。

(1) 医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続き

業務との関連性、制裁等の不利益の有無、上司の指示の範囲を明確化するための手続きを講ずること。

例えば、医師が労働に該当しない研鑽を行う場合、医師自らがその旨を上司に申し出ることとし、申し出を受けた上司は、申し出をした医師との間で

- ・本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理のいずれにも該当しないこと
- ・当該研鑽を行わないことについて制裁等の不利益はないこと
- ・上司として当該研鑽を行うよう指示しておらず、かつ、開始する時点において本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理は終了しており、本人はそれらの業務から離れてよいこと

について確認を行うことが考えられます。

(2) 医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための環境の整備

前記(1)の手続きについて、その適切な運用を確保するため、次の措置を講ずることが望ましいとしています。

ア 労働に該当しない研鑽を行うために在院する医師については、権利として労働から離れることを保障されている必要があることから、診療体制には含めず、突発的な必要性が生じた場合を除き、診療等の通常業務への従事を指示しないこと。

また、院内に労働に該当しない研鑽を行う場所を別に設けることや、白衣を着用せずに行うこととする等により、通常業務ではないことが外形的に明確に見分けられる措置を講ずることが考えられる。

さらに、手術・処置の見学等であって、研鑽の性質上、場所や服装が限定されるためにこのような対応が困難な場合は、当該研鑽を行う医師が診療体制に含まれていないことについて明確化しておく必要があること。

イ 医療機関ごとに、研鑽に対する考え方、労働に該当しない研鑽を行うために所定労働時間外に在院する場合の手続き、労働に該当しない研鑽を行う場合には診療体制に含めない等の取扱いを明確化し、書面等に示すこと。

ウ 前記イで書面等に示したことを研鑽を行う医師の上司のみではなく、所定労働時間外に研鑽を行うことが考えられる医師本人や院内職員に周知し、必要な手続きの履行を確保すること。

エ 前記ウの手続きを取った場合には、医師本人からの申出への確認や当該医師への指示の記録を保存すること。なお、記録の保存期間については、労働基準法第109条において労働関係に関する重要書類を3年間保存することとされていることも参考として定めること。

秋田県医療勤務環境改善支援センターでは、社会保険労務士や医業経営コンサルタントを無料で派遣しています。労務管理や経営管理に関する疑問等がありましたら是非ご利用ください。