

勤務環境改善NEWS

6号

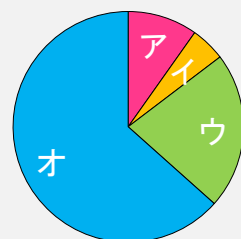
「病院に勤務する医師の労務管理に関するアンケート調査」の結果が出ました

令和元年7月10日付け医政発0710第2号で厚生労働省医政局長から全ての病院の管理者へ依頼された「病院に勤務する医師の労務管理に関するアンケート調査」の結果が県に提供されました。主な設問の回答状況は以下のとおりです。

※ 調査対象数 県内68病院、回答数 41病院(60.3%)

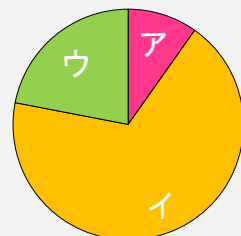
① 長時間労働者である医師に対する、医師(産業医等)による面接指導を実施していますか。

ア 実施している	4
イ 対象となる医師全員にではないが、実施している	2
ウ 実施していないが、今後実施を予定又は検討している(現在は未実施)	9
エ 実施しておらず、検討もしていない	0
オ 対象となる医師がいない	26



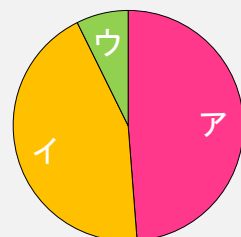
② 直近1年間の時間外労働時間数が960時間以上となっている医師が1人以上いますか。(常勤医のみ・回答病院での時間外労働分のみ)

ア いる	4
イ いない	28
ウ わからない	9



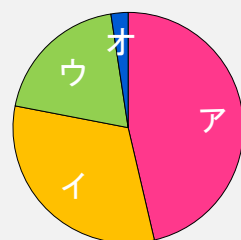
③ 客観的な労働時間管理方法の導入状況について教えてください。

ア 導入している	20
イ 現在は導入していないが、導入を予定又は検討している	18
ウ 導入しておらず、検討もしていない	3



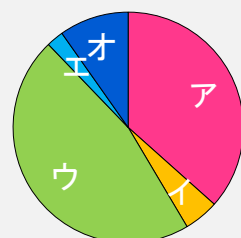
④ 36協定を締結し労働基準監督署に届け出ていますか。

ア 届け出ており、医師については他職種と分けて記載している	19
イ 届け出ているが、医師について分けて記載はしていない	13
ウ 届け出ているが、医師は対象としていない	8
エ 36協定を締結しておらず、届け出てもない	0
オ その他	1
カ わからない	0



⑤ 医師に関する36協定等の自己点検について教えてください。

ア 自己点検を実施した	15
イ 現在、自己点検中である	2
ウ 自己点検を実施していないが、今後予定又は検討している	19
エ 自己点検を実施しておらず、検討もしていない	1
オ 医師の時間外労働がなく、36協定の締結の予定がない	4



アンケートの回答内容によって、また、未回答の病院に対して、秋田県医療勤務環境改善支援センターから個別訪問や状況確認等をさせていただきますので、御協力くださるようお願い申し上げます。

>>裏面の秋田県社会保険労務士会アドバイスもご覧ください！<<

勤務環境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

(秋田県庁 医務薬事課内)

018-860-1403 平日 9:00~17:00

～秋田県社会保険労務士会アドバイス～

同一労働同一賃金の 取り組みは急務です！

医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士） 齋藤孝一

○法改正について

働き方改革関連法に関わる様々な取り組みについては、多くの事業場で既に一定の改善が行われていると思います。特に、時間外労働の上限規制、有給休暇の確実な取得などについては話題性も高く、法律が施行された4月1日の前後で就業規則改正や時間外労働に関する協定届の見直しなどが行われたことと思います。

最近急激に問い合わせが増えてきているのが、同一労働同一賃金への取り組みについてです。ご承知のとおり、2020年4月1日（中小企業においては2021年4月1日）から「同一労働同一賃金」を規定する法律改正（通称「パート・有期雇用労働法」）が施行されます。

以前から短時間労働者（パート労働者）や有期雇用労働者と通常の労働者との間の均衡待遇を求める法律の規定はありましたが、今回の法改正によって、いわゆる正規・非正規間の「不合理な待遇差の禁止」や「差別的取扱いの禁止」が明確化されたこととなります。

○自施設への影響について

規模の大小を問わず非正規雇用労働者がいる医療機関がほとんどであると思います。

そのように短時間労働者や有期雇用労働者がいる場合は、正規・非正規間の「不合理な待遇差の禁止」や「差別的取扱いの禁止」についての対応が必要となってきます。

病院、診療所については、日本標準産業分類ではサービス業のうちP（医療、福祉）に該当し、資本金の額または出資金の総額5千万円以下または企業としての労働者数が100人以下のいずれかに該当しないと中小企業として取り扱われません。資本金、出資金が定められていない病院等では労働者数だけで中小企業かどうか判断され、来年4月から「同一労働同一賃金」が適用される可能性があり、対応は急務と言えます。

○点検について

「不合理な待遇差の禁止」や「差別的取扱いの禁止」の規定に違反しないように点検する必要がありますが、そのための有効な実施を図るための指針として「同一労働同一賃金ガイドライン」があります。

ガイドラインでは、原則となる考え方や問題とならない例、問題となる例などが基本給、昇給、賞与、各種手当ごとに具体例が示されています。

「待遇の差」というのは賃金や賞与、退職金に限らず、教育訓練や福利厚生等、あらゆる範囲に及びます。また「不合理」というのも職場における賃金や待遇等の設定の経過、名称、運営方法等によって差が出てくるので、判例で示されているような不合理とされたケースが自施設にそのまま当てはまることも限りません。

しかし、ガイドラインに反した場合、当該待遇の相違が不合理と認められる等の可能性があり、不合理な待遇差の解消が望まれます。

待遇差があるか否かについては、自施設において次の点を確認する必要があります。

- ① 短時間労働者や有期雇用労働者などの非正規労働者がいるか否かの確認
- ② 正規・非正規間の職務内容等の差の有無の確認
- ③ 「待遇差」が存在するかの確認
- ④ 待遇差の一つ一つについて、自施設にとって「不合理」であるかの検討
- ⑤ 不合理な待遇差の解消

という手順が必要となります。当然その過程において就業規則等の改定も必要になるでしょうし、工程自体が多いので、施行日から逆算すると今すぐにも取り掛かる必要があると考えられます。

働き方改革が話題になっているこの機会に、改めて正規・非正規間の待遇の差を確認されてみてはいかがでしょうか。

医療機関にかかる労働時間等の労務管理、同一労働同一賃金に関するご相談、不合理な待遇差解消などについてのお問い合わせは、医療勤務環境改善支援センターをご利用ください。訪問による個別相談も承っております。