

福県医発第89号(地)

平成31年4月8日

各 医 師 会 長 殿

福 岡 県 医 師 会

会長 松 田 峻一良

(公 印 省 略)

医療機関向け働き方改革関連法リーフレットについて

今般、日本医師会より、医療機関向けの働き方改革関連法についてのリーフレットが作成されました。本リーフレットは、働き方改革関連法の長時間労働是正に係る項目について、事業主が実施しなければならない取組みや、医療機関における法改正スケジュールやコラムが掲載されており、医療業界に特化した内容となっております。

つきましては、貴会におかれましても本件についてご了解いただき、貴会会員への周知方よろしくお願い申し上げます。

なお、本リーフレットは日本医師会雑誌(平成31年4月号)に同封されておりますことを申し添えます。

小郡三井医師会より

医業経営担当理事 田中久志

会長 島田昇二郎

(日医発第1272号)

(健 I 218)

平成31年3月14日

都道府県医師会長殿

日本医師会
会長 横倉



医療機関向け働き方改革関連法リーフレットについて

「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」(働き方改革関連法)が本年の4月から順次施行されることを受け、日医発951号(健 I 139)(平成30年11月21日)にて、働き方改革関連法の周知と説明会開催の検討をお願いしておりました。

今般、日本医師会は全国社会保険労務士会連合会のご協力をいただき、「医療機関向け」法改正解説リーフレットを作成いたしました。本リーフレットは、働き方改革関連法のうち長時間労働是正に係る項目について、事業主が実施しなければならない取り組みをチェックリストや社労士解説を通じ分かり易く解説するとともに、医療機関における法改正スケジュールやコラムを掲載する等、医療業界に特化した内容となっております。

働き方改革関連法は、病院だけでなく診療所においても関わりがあります。本リーフレットは日本医師会雑誌(平成31年4月号)に同封し、全会員に周知をいたしますが、貴会におかれましても、本件につき管下の医療機関に対しリーフレットを活用して取り組みを進めるよう周知いただきますようお願いいたします。

以上

リーフレットは日本医師会のHPからも見るができます。

The image shows two screenshots of the Japanese Medical Association (JMA) website. The top screenshot shows the main navigation menu with '医師のみなさまへ' (For Doctors) highlighted. A red arrow points from this menu item to the '勤務医の健康支援' (Health Support for Full-time Doctors) link in the left sidebar. The bottom screenshot shows the '勤務医の健康支援' page, with a red arrow pointing to the link for the leaflet: '病院・クリニックの院長・事務長必見「働き方改革法改正で何が変わるの？」（リーフレット）' (NEW).

日本医師会
Japan Medical Association

アクセス 日本医師会について サイトマップ

ホーム 国民のみなさまへ **医師のみなさまへ** メンバースルーム

入会のご案内 | 会員の声 | 研修医・若手医師のための入会案内冊子

勤務医・研修医のみなさまへ

JMA-JDN(日本医師会ジュニアドクターズネットワーク)
武見プログラム

税制
税制関連資料

勤務医
医師の職場環境
答申
郡市区医師会調査
勤務医の健康支援
全国医師会勤務医部会連絡協議会
勤務医会員数・勤務医部会

日本医師会認定医療秘書
多職種連携を支える人材の養成について
特定健診・特定保健指導
エッセンス解説等
動脈硬化性疾患予防のための脂質異常症治療のエッセンス
成人気管支喘息診療のミニマムエッセンス
食物アレルギー等のミニマムエッセンス
COPD診療のエッセンス 2014年版
脳心血管病予防に関する包括的管理チャートについて（日本内科学会HP）
医師会共同利用施設
身体障害者補助犬受け入れマニュアル＜事業者編＞
精神保健関連

感染症関連情報
厚生労働省作成のHPVワクチンに関するリーフレット
HPVワクチン接種後に生じた症状に対する診療の手引き（平成27年8月作成）
予防接種における間違いを防ぐために
風しんの追加的対策について
ジカ熱関連情報
中東呼吸器症候群（MERS）
デング熱関連情報
エボラ出血熱
新型インフルエンザ
インフルエンザ総合対策

日本医師会
Japan Medical Association

アクセス 日本医師会について サイトマップ

ホーム 国民のみなさまへ **医師のみなさまへ** メンバースルーム

入会のご案内 | 会員の声 | 研修医・若手医師のための入会案内冊子

ホーム > 医師のみなさまへ > 勤務医 > 勤務医の健康支援

勤務医

勤務医の健康支援

病院・クリニックの院長・事務長必見「働き方改革法改正で何が変わるの？」（リーフレット） NEW
医師の働き方検討委員会答申 平成30年4月

働き方改革 法改正

病院・クリニックの
院長・事務長 **必見**

で何が 変わるの？

長時間労働是正 編



▶▶▶ まずは法改正スケジュールを確認しましょう

施行内容		看護師・事務員など	医師	管理監督者
年次有給休暇の時季指定義務	産業医との連携強化	2019年4月適用		
産業医との連携強化				
労働時間の状況の把握義務				
時間外労働 の上限規制	大規模医療機関※1	2019年4月適用	2024年4月 適用 (施行内容を検討中)	適用なし
	中小規模医療機関※2	2020年4月適用		

Q 規模は何で判断する？

A 医療機関の規模は病床数ではなく、労働者数等で判断します。

ちよこっとコラム

※1 法人単位で常時使用する労働者数が100人超かつ資本金の額または出資金の総額が5,000万円超

※2 法人単位で常時使用する労働者数が100人以下または資本金の額または出資金の総額が5,000万円以下

資本金または出資金がない場合は労働者数のみで判断します。



さっそくチェックしてみましょう! ✓

- | | | | |
|---|--|--|-------------|
| 1 | 医師や看護師を含めすべての職員が
年次有給休暇を年5日以上取得している。 | ☐ YES ☐ NO | Check
1へ |
| 2 | 年次有給休暇付与日や残日数を
職員ごとにきちんと管理している。 | ☐ YES ☐ NO | |
| 3 | 医師や看護師を含めすべての職員の労働時間を
タイムカードなどで把握、集計している。 | ☐ YES ☐ NO | Check
2へ |
| 4 | 事業場に50人以上の職員が働いているため、
産業医を選任している。 | ☐ YES ☐ NO | |
| 5 | 残業が必要なので36協定を締結、届出している。 | ☐ YES ☐ NO | Check
3へ |
| 6 | 時間外労働は月45時間、年360時間の範囲内である。 | ☐ YES ☐ NO | |

ひとつでも「NO」があれば注意が必要です。詳しくは中をチェック!!

2019.4 年次有給休暇の時季指定義務等スタート

✓Check ①

年次有給休暇の年5日の時季指定が義務付けられます

※規模問わず全ての医療機関に適用

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、自ら申し出て取得した日数や計画的付与で取得した日数を含めて、**年5日取得**させなければなりません。

例

4/1入社
の場合

10日付与(基準日)

4/1
入社

10/1

4/1

9/30

年10日以上年次有給休暇が付与される職員であれば、パート・アルバイトも時季指定義務の対象なんです。



10/1～翌9/30までの1年間に5日取得時季を指定しなければならない。

◎時季指定にあたっては労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するように努めなければなりません。

Point 1 自院の年次有給休暇の付与ルールを確認しましょう

職員ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者(理事長、院長等)が取得時季を指定して与える必要があります。医療機関によって基準日は異なりますので、就業規則を確認するなど自院のルールを再度確認してみましょう。

Point 2 年次有給休暇管理簿を作成する必要があります

年次有給休暇の基準日、与えた日数、取得・指定した時季を明らかにした書類(年次有給休暇管理簿)の作成が義務付けられました。曖昧な管理体制になっている医療機関は管理方法を変えなければなりません。

Point 3 年次有給休暇をとりやすい医療機関を目指しましょう

時季指定をするまでもなく、職員が年5日以上有給休暇を取得できるような職場づくりが大切です。休暇をとりやすいように業務内容を見直す、計画的付与を導入するなど対策を講じましょう。

✓Check ②

労働時間の状況の把握が義務化

管理監督者を含めるすべての労働者の労働時間の状況を、客観的な方法その他適切な方法で把握するよう義務づけられました。

客観的な方法にはタイムカードやICカード、パソコンのログなどが挙げられますね。



Point 1 産業医制度を活用しましょう

事業場単位で常時使用する労働者数が50人以上の場合、産業医の選任義務があります。また理事長や院長等が、自身の病院の産業医になることはできません。

Point 2 すべての職員の労働時間を把握できる体制を整えましょう

長時間労働(時間外労働が月80時間超)を行った職員がいる場合、産業医に情報提供するとともに、職員本人にも通知し、職員が申し出た場合は医師による面接指導を行わなければなりません。まずは、すべての職員の労働時間がきちんと把握・集計できる仕組みが整っているのか確認してみましょう。

2019.4【大規模医療機関】 2020.4【中小規模医療機関】 時間外労働の上限規制がスタート!

✓Check ③

時間外労働の上限規制が定められます

※医師については2024年4月に適用(施行内容を検討中)

- ◎時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- ◎**臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合でも、
 - ・**年720時間以内**(休日労働を含まない)
 - ・**複数月平均80時間以内**(休日労働を含む)
 - ・**月100時間未満**(休日労働を含む)を超えることはできません。

また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年6回まで**です。

Point 1 36協定をきちんと結びましょう

労働時間は原則1日8時間・1週40時間以内とされており、これを超える場合は36協定(時間外労働、休日労働に関する協定)の締結、労働基準監督署長への届出が必要です(月45時間、年360時間を超える場合は特別条項付36協定)。きちんと締結、届出をしているのか確認しましょう。

Point 2 時間外労働・休日労働を必要最小限に留める工夫をしましょう

36協定の範囲内であっても、使用者(理事長、院長等)は職員に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まります。時間外労働がなるべく発生しないようにするため、変形労働時間制やワークシェアリング、時短勤務など柔軟な働き方の導入を検討しましょう。

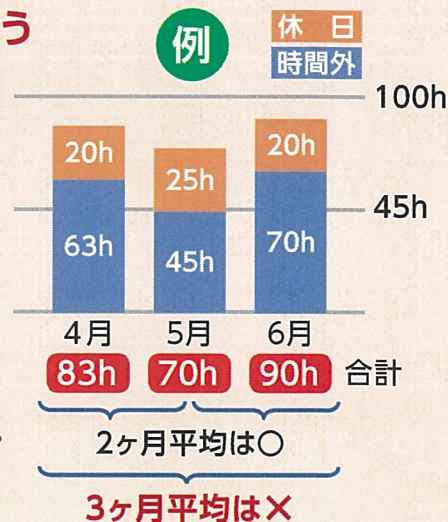
Point 3 休日労働をきちんと把握しましょう

「複数月平均80時間」には休日労働を含みます。時間外労働45時間を超えていなくても、2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月それぞれの時間外労働+休日労働が80時間を超えていないか注意が必要です。

「時間外労働+休日労働」の時間数を確認。この場合、2ヶ月平均では上限規制の範囲内ですが、**3ヶ月平均では81時間**となるため、**法違反となります**。



※右記例は特別条項付36協定を締結している場合です。



Q 「管理監督者」とは?

A

管理監督者に当てはまるかどうかは役職名ではなくその労働者の職務内容、勤務体系、待遇を踏まえて実態により判断します。

- 経営者と一体的な立場で仕事をしている。
- 出勤、退勤や勤務時間について厳格な制限を受けていない。
- その地位にふさわしい待遇がなされている。

上記に当てはまらない場合は管理監督者とはいえず、残業代を支給する対象となります。

ちょこっとコラム

役職がついているから「管理監督者」とは限らないですね。

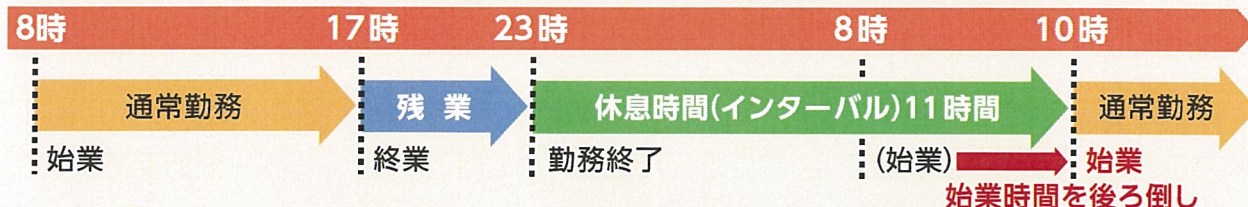


その他の法改正項目

◆「勤務間インターバル」制度の導入が努力義務になりました

「勤務間インターバル」制度とは、1日の勤務終了後翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組みであり、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保できる制度です。この制度を導入することにより、職員の十分な生活時間や睡眠時間を確保することができると期待されています。

(例)勤務間インターバルを11時間に設定している場合(所定労働時間8時～17時)



※ 医師の勤務間インターバル時間数については、現在検討中です。

◆中小規模の医療機関でも月60時間超え残業の割増賃金率が上げられます

2023年4月より、月60時間超の残業割増賃金率が50%に引き上げられます。

「働き方改革」は負担だらけ？

－ 答えはNO! やり方次第で大きなメリットが得られます

事例 医師の健康に配慮した相談体制・就業措置により早期離職防止へ

課題

医師の早期離職が相次いで発生。以前から給与計算を委託している社労士からも、残業代が増加傾向にあり、医師の長時間労働が常態化しているのではとの指摘があった。現状を把握すべく医師に向けてアンケート調査を行ったところ「人員不足により休憩がとれない」「夜勤明けも引継ぎで帰れない」「疲れが原因のヒヤリ・ハットが心配」など職場の疲労の色が浮き彫りとなった。

対策

職場環境を改善すべく、経営者は社労士と産業医に相談。産業医の相談窓口に加え、新たに働き方に関する相談先として社労士による相談窓口を設けた。また社労士は、メンタル不調を未然に防止するために、産業医が必要と判断した際は「労働時間の短縮」や「深夜業の減少」等の措置を行うと就業規則に記載するよう提案し、病院側の体制について医師等に向けて説明会を行った。

結果

長時間労働をなくしたいという病院側の姿勢が伝わり、離職希望者が減った。顧問社労士や産業医による相談窓口があることにより、安心して働くことができるとの声も多く寄せられるようになった。医師自身のモチベーションが上がり院内に活気が戻ったため、患者からの評判もよく、病院の評判も高まっている。

すべての都道府県に「医療勤務環境改善支援センター」が設置されています

医療勤務環境改善支援センターでは、医療機関の労務管理全般に関する相談、労働社会保険諸法令に関する照会等への対応を無料で行う医療労務管理アドバイザー(社労士)が配置されています。



社労士は、「人を大切にする」働き方改革の専門家です。

働き方改革への第一歩として

社労士をご活用ください!

● 社労士を探したい場合は...

〇〇都道府県社労士会

検索



全国社会保険労務士会連合会
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEYS ASSOCIATIONS



日本医師会
Japan Medical Association