

医師の働き方改革に関する要望活動

平成 30 年 11 月 14 日

平成 30 年 11 月 14 日（水）、医師の働き方改革に関する要望活動を行いました。

小熊会長、望月副会長が厚生労働省医政局を訪問し、北波総務課長に要望書を提出。

現在、国において行われている医師の働き方改革に関する検討に際し、「医師の健康への配慮」と「地域医療の継続性」を両立することを基本理念に慎重な検討を行っていただくよう要望し、検討を行う上で特に留意していただきたい、医師の労働と自己研鑽、宿日直許可基準の見直し、医師の地域偏在や診療科偏在等について意見交換を行いました。

また、現在、会員病院が医師の勤務環境改善に様々な取り組みを実施していることや、医師の労働と自己研鑽の考え方等について、当協議会から会員病院に周知し、対応を図っていることを報告しました。



望月副会長（奥）
小熊会長（手前）

北波総務課長

厚生労働大臣 根本 匠 殿

公益社団法人 全国自治体病院協議会
会 長 小 熊 豊



医師の働き方改革に関する要望

現在、国において行われている医師の働き方改革に関する検討に際しては、「医師の健康への配慮」と「地域医療の継続性」を両立することを基本理念とし、以下の事項にも十分留意の上、慎重な検討を行っていただきますようお願いいたします。

なお、当協議会においては、別添のとおり「医師の労働と自己研鑽の考え方等」について会員病院に周知し、対応を図っておりますので「医師の働き方改革に関する検討会」においてもご参照いただければ幸いです。

記

1. 医療の質の確保の観点から、時間外労働の上限規制の適用が医師のプロフェッショナル性を形骸化させることや医師養成の妨げとなり、医療の質・医療安全を低下させてはならないこと。
2. 医師の応召義務について、医師個人に過重な負担を強いることがないよう、その解釈や範囲を整理し、体系的に示す必要があること。
3. 医師の自己研鑽について、自己研鑽と労働時間を区分する基準や運用を示す必要があるとともに、医師としての生涯学習を阻害することがないよう留意すること。
また、特に研修医は学習者としての側面を併せ持ち、医師としてのキャリアパスを実現するために十分な研修時間と症例数の確保は必須であることから、例えば海外の規定等も参考にし、研修医の健康に配慮した時間外労働規制を検討する必要があること。
4. 宿日直の許可基準のあり方について、「医師、看護師等の宿日直許可基準」を現代の医療提供体制の実態にあった基準に見直す必要があること。また、その検討に際しては、医師数が少ない地域・医療機関における医療提供体制の確保を考慮し、医療安全の観点からも医師の健康に配慮した対応を図ること。
5. 時間外労働規制を医師の地域偏在、診療科偏在や病院機能の違い等を考慮せずに適用すれば、救急医療、周産期医療、休日夜間診療など地域医療に大きな負の影響が生じる。医師の労働量の議論のみならず、医師の需給バランスからの議論も同時進行させていく必要があること。
6. 医師の勤務負担軽減を図るための一つの例として、一人主治医制を見直すことが考えられるが、その実現には社会全体、つまり国民や患者、家族の理解の浸透が不可欠であること。このためには、義務教育等で医療に関する項目を増やし、水や空気のように考えられている国民皆保険の危機的現状の認識の共有が必要であること。

全自病協第428号
平成30年10月26日

会員施設長様

公益社団法人 全国自治体病院協議会
会長 小熊 豊
(公印省略)

医師の労働と自己研鑽の考え方等について

平素は格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

会員病院の皆様におかれましては、「医師の働き方改革」のもと、医師の勤務環境改善につきまして、様々な取り組みを実施されていることと存じます。

現在、厚生労働省に設置されている「医師の働き方改革に関する検討会」では、①働き方改革の議論を契機とした今後目指していく医療提供の姿（国民の医療のかかり方、タスク・シフティング等の効率化、医療従事者の勤務環境改善等）、②働き方改革の検討において考慮すべき医師の特殊性を含む医療の提供、③医師の働き方に関する制度上の論点（時間外労働の上限時間数の設定、宿日直や自己研鑽の取扱い等）について議論を深め、地域医療や経営への影響を検証した上で、平成30年度末に取りまとめることが示されたところです。

一方で、医師の新たな労働時間の上限規制等の適用は、改正労働基準法の施行期日（来年度4月1日）の5年後を目途とされており、それまでの間は、現行法に則って労働基準監督署の指導等が実施されることとなり、現在も数多くの医療機関においてその指導等が行われ指摘を受けております。

また、当協議会のブロック会議においても、「医師の働き方改革について」を共通議題とし、自院の現状や取り組み等をご報告いただき、また、様々な問題点や課題に関しお聞きしたところです。

それらを踏まえ、当協議会では「医師の働き方改革担当役員会議」を開催し、労働基準監督署の指導等で病院の運営や経営に大きく影響すると考えられる「医師の労働と自己研鑽の考え方」「36協定の締結の点検等」「適正な時間管理の実施」の3点について、ひとつの目安として整理し、会員病院へ周知することといたしました。

つきましては、会員病院におかれましては、これらの趣旨を十分にご理解いただき、あらためて自院の状況等についてご確認下さいますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、今後、厚生労働大臣に対し「医師の働き方改革に関する要望」を提出する予定にしておりますことを申し添えます。

医師の労働と自己研鑽の考え方について

○ 医師の労働と自己研鑽の考え方

- ・ 医師の労働と自己研鑽の考え方を整理し、勤務している医師に明示できるよう準備しておくことが望ましいと考えます。
- ・ 厚生労働省から発出されているガイドライン*では、「労働時間の考え方」として、以下の2点が示されています。

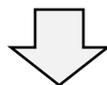
【 労働時間の考え方 】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること。
- 例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当すること。

- ・ 自己研鑽については、厚生労働省から以下の2点が示されています。

【 自己研鑽の考え方 】

- 自己研鑽の時間について、使用者の指示や就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる強制がなく、あくまで研修医が自主的に取り組むものであるなど、使用者の指揮命令下に置かれていると評価されない時間であれば、労働時間には該当しないと考えられる。
- 労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にならない。(昭和63年3月14日基発第150号)



- ・ 上記より、「①所属長（上司）からの業務命令があること」が必須であり、「②病院の運営や業務（患者）に直接関係があること」が労働と自己研鑽の考え方のポイントとなると考えられます。
- ・ また、①②のいずれも満たさない場合は、原則、自己研鑽と考えられます。ただし、地域や病院の実情、または個々のケースにより、病院長の判断とする対応も想定されます。

医師の労働と自己研鑽の考え方

＼ 考え方のポイントは2つ /

①は必須

- ① **所属長（上司）からの業務命令があること** ② **病院の運営や業務に直接関係があること**

(患者に直接関係があること)



明らかな労働	労働と自己研鑽の 二面性のある活動	純粋な自己研鑽
<ul style="list-style-type: none">診療業務カルテ、診断書作成委員会、会議患者や病院業務等に関わるカンファレンス研修医教育地域連携業務 等	<ul style="list-style-type: none">手術見学学会発表論文作成文献検索 等	<ul style="list-style-type: none">自主的に研修会参加自主的に学会参加 (発表無、出張命令無) 等

出典：医師の働き方検討会議の意見書を基に一部修正・加筆

→ 上記、①②のいずれも満たさない場合は、原則、**自己研鑽**と考えられる

ただし、地域や病院の実情、または個々のケースにより**病院長の判断とする対応**も考えられる

自己研鑽と考えられる一例

注：下記の内容は、所属長（上司）からの業務命令がないこと、
もしくは、病院の運営や業務（患者）に直接関係がないことを前提としている

ケース	内容
1 学習等	将来のスキルアップのため教科書や医学書を読む
	診療ガイドラインについての勉強
	新しい治療法や新薬についての勉強
	手術や処置等についての予習や振り返り
2 講演会等への参加	知見を深めるため製薬会社の講演会に自主的に参加
3 手術見学	将来のスキルアップのため自主的に手術を見学
4 学会・研修会の事前準備（スライド作成等）や参加	将来のスキルアップのため自主的に学会・研修会へ参加（資料作成等の事前準備を含む）
	自主的に院内勉強会や外部の勉強会へ参加（資料作成等の事前準備を含む）
5 論文作成	自主的な論文執筆、投稿
6 文献検索	自己の研究分野について調べる

→ その他、自院の実情を勘案の上、病院長の判断とする個々のケースを踏まえた整理が必要と考えられる⁴

36 協定の締結の点検等、適正な時間管理の実施について

○ 36 協定の締結の点検等

- ・ 36 協定の締結の有無の確認、特別条項の締結や上限時間の見直し。

○ 適正な時間管理の実施

- ・ IC カード、勤怠管理システム、パソコンの使用時間の記録などの客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録する必要があります※（自己申告制を否定するものではありません）。
- ・ 自己申告制で労働時間を把握する場合、自己申告により把握した労働時間と、IC カード等の入退出記録やパソコンの使用時間等から把握した在院時間との間に著しい乖離がある場合には実態を調査し、所要の労働時間の補正をする必要があります※。

※ 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署
「労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドライン」（平成 29 年 1 月 20 日）

労働基準監督署の主な指摘項目

主要な指摘項目		内容
労働基準法	第15条 労働条件の明示	労働者を雇い入れる際に、賃金額及び支払方法並びに所定労働時間などの法定事項について書面を交付していないもの。また、交付しているが、法定事項が不足しているもの。
	第32条 労働時間	時間外労働に関する協定（36協定）の締結・届出がないのに、労働者に法定労働時間を超えて時間外労働を行わせているもの。また、協定の締結・届出はあるが、協定で定めた時間外労働の限度時間を超えて時間外労働を行わせているもの。
	第34条 休憩	労働時間が1日8時間を超えているにも関わらず、1時間の休憩を与えていないこと。土日の宿日直医師への休憩時間が付与されていないこと。
	第35条 休日	年次有給休暇の普及促進が行われていないもの。有給休暇の適正な付与が行われていないもの。
	第37条 割増賃金	時間外労働、深夜労働を行わせているのに、法定の割増賃金を支払っていないもの（宿直が時間外労働と指摘されるケース）。
	第89条 就業規則	就業規則の作成・届出（変更後の届出も含む）がないもの。
	第108条 賃金台帳	賃金台帳に労働日数・労働時間の記載漏れがあり、労働時間の適正な把握が行われていないもの。
労働安全衛生法	第10～19条 安全衛生管理体制 (14条を除く)	衛生管理者や産業医を選任していないもの。衛生委員会の構成員や人数が適切でないもの。
	第14条 作業主任者	有機溶剤作業主任者を選定していないもの。
	第66条 健康診断	定期健康診断の結果を労働基準監督署へ提出していないもの。定期健康診断結果の異常所見があると診断された者への必要な措置について、医師の意見を聴いていないもの。
	第101条 掲示	有機溶剤が人体に及ぼす影響の掲示や特定化学物質取扱者の取扱者の掲示が行われていないもの。

労働基準監督署の指導等に 係る会員病院の対応例

	指導等の内容	対応例
労働時間	36協定の特別条項を締結せずに法定労働時間を超えて時間外労働を行わせていた	限度を超えて時間外勤務を可能とする特別条項を付して協定を締結
	36協定の特別条項を超えて時間外労働を行わせていた	特別条項の限度時間を見直し 職員ごとの時間外勤務管理表を作成し、特別条項に規定した特別延長時間の回数の管理を実施
割増賃金	時間外労働、深夜労働を行わせているのに、法定の割増賃金を支払っていなかった（宿直が時間外労働と指摘されるケース）	当直について割増賃金を支給（時間外勤務手当の算定基礎額に一部手当を加算）
		基本給に月額支給の調整額及び管理職手当も割増賃金の算定基礎に含んだ額を支給
賃金台帳	賃金台帳に労働日数・労働時間の記載漏れがあり、労働時間の適正な把握が行われていなかった	労働時間の管理については、セキュリティカードを使用して入退庁時間を把握し管理
		ICカード導入により出退勤の時間を把握
		勤怠管理システムを導入し、PCによる勤怠管理