

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

December 2019. | Vol. 48

「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修」(第1回目)

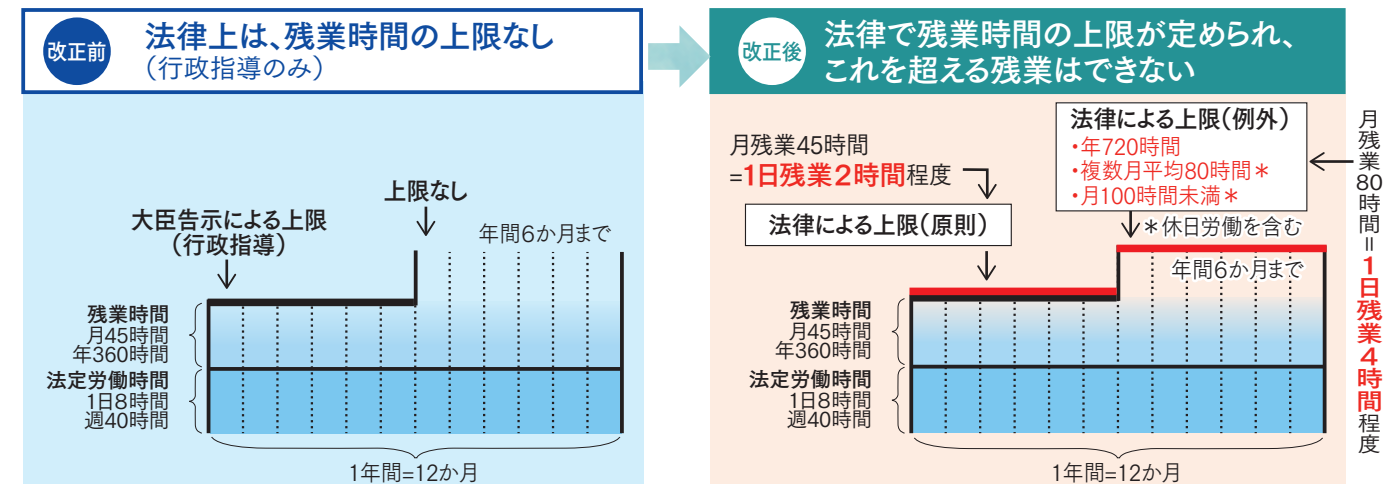
厚生労働省医政局医療経営支援課
医療勤務環境改善推進室からの通知に基づく研修会

今回は「**残業時間の上限規制**」「**36協定の締結について**」「**36協定届の様式について**」

前月号に引き続き、令和元年9月19日(木)に開催しました医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修第1回の講演会をご紹介します。講師に黒川 仁晴氏(京都労働局 労働基準部監督課 地方労働基準監察監督官)をお招きし、「労働時間法制の見直し等について」をテーマにご講演いただきました。本紙では講演でご説明いただきました「**残業時間の上限規制**」「**36協定の締結について**」「**36協定届の様式について**」をご紹介します。

I. 残業時間の上限規制 (大企業：2019年4月～、中小企業：2020年4月～)

時間外労働の上限を法律で規制することは、71年前(1947年)に制定された労働基準法において初めての改革。



残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間(1年単位の変形労働時間制を採用する場合、月42時間・年320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ない。(月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。)

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」

～働きやすい働きがいのある職場として新たに1病院を認定!～

京都府医療勤務環境改善支援センターでは、平成29年1月から「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院を当センターが認定します。本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取り組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。令和元年11月20日(水)の京都市いきいき働く医療機関認定審査会において、「洛和会丸太町病院」が基本認定50項目の達成基準を満たしていると判断し、働きやすい働きがいのある職場である「いきいき働く基本認定医療機関」として新たに認定されました。認定までには、病院において当センターによる実施確認が必要となります。実施確認は基本認定申請書の到着順で行いますので、達成基準を満たした病院は申請書を当センターまでご提出ください。



いきいき働く認定医療機関 (基本認定：令和元年11月末現在)

「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

～勤務環境改善で人材確保・定着へ。改善に向けてまずは宣言を!～

令和元年11月末現在、83病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取り組みを開始されています。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

いきいき働く宣言医療機関 (令和元年11月末現在)

※表示はセンターへの宣言書到着順

- | | | | |
|----------------------|--------------------|---------------------|-----------------|
| 1 京都リハビリテーション病院 | 22 いわくら病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 2 京都ルネス病院 | 23 相馬病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 65 金井病院 |
| 3 田辺中央病院 | 24 向日回生病院 | 45 身原病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 4 田辺記念病院 | 25 亀岡シミズ病院 | 46 洛西シミズ病院 | 67 五木田病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 26 綾部市立病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 68 丹後中央病院 |
| 6 京都九条病院 | 27 稲荷山武田病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 7 西京病院 | 28 京都博愛会病院 | 49 武田病院 | 70 宇治病院 |
| 8 シミズ病院 | 29 学研都市病院 | 50 伏見岡本病院 | 71 京都桂病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 51 京都岡本記念病院 | 72 西陣病院 |
| 10 宮津武田病院 | 31 京都回生病院 | 52 亀岡病院 | 73 大島病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院 | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 53 高雄病院 | 74 むかいじま病院 |
| 12 長岡病院 | 33 嵯峨野病院 | 54 なぎ辻病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 13 京都南病院 | 34 京都南西病院 | 55 八幡中央病院 | 76 渡辺病院 |
| 14 新京都南病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 56 市立福知山市市民病院 | 77 京都市民医連あすかい病院 |
| 15 京都市民医連中央病院 | 36 北山武田病院 | 57 田辺病院 | 78 洛北病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 37 賀茂病院 | 58 蘇生会総合病院 | 79 南京都病院 |
| 17 三菱京都病院 | 38 京都きづ川病院 | 59 京都双岡病院 | 80 新河端病院 |
| 18 吉川病院 | 39 宇多野病院 | 60 なごみの里病院 | 81 西山病院 |
| 19 宇治武田病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 61 富田病院 | 82 京都武田病院 |
| 20 京都久野病院 | 41 洛和会音羽病院 | 62 綾部ルネス病院 | 83 堀川病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 42 洛和会音羽記念病院 | 63 六地藏総合病院 | |

※ご来訪される場合、事前にご連絡をお願い致します。病院訪問のご希望があれば、ご連絡ください。

お気軽にお電話またはご来訪ください。

京都府医療勤務環境改善支援センター
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間 月曜日～金曜日(土日祝日、年末年始を除く) 9時30分～17時30分
場所 COCON烏丸8階(京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地)



臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、

・年720時間以内

・複数月平均80時間以内
(休日労働含む)

・月100時間未満
(休日労働含む)

を超えることはできない。(月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当。)また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月まで。

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

業務の種類
医師

適用猶予・除外の内容
改正法施行5年後(2024年4月)に、上限規制適用

(ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとなる)

II. 36協定の締結について

① 36協定の締結に当たってご留意いただく事項

労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働についての留意すべき事項等に関する指針

- 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめる。
- 使用者は、36協定の範囲内であっても労働者に対する安全配慮義務を負うこと。
労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意。
- 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にすること。
- 臨時的な特別の事情がなければ限度時間(月45時間・年360時間)を超えられないこと。
限度時間を超える必要がある場合は、できる限り具体的に定めること。
限度時間にできる限り近づけること。
- 1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間(※)を超えないよう努めること。
- 休日労働の日数・時間数をできる限り少なくするよう努めること。 (※)1週間:15時間、2週間:27時間、4週間:43時間
(第6条:1箇月に満たない期間において労働する労働者)についての延長期間の目安

② 36協定の締結当事者について

36協定締結の際は、その都度、当該事業場に労働者(パートやアルバイト等も含む)の過半数で組織する労働組合(過半数組合)がある場合はその労働組合、過半数組合がない場合は、労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)と協定しなければなりません。

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。

選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続(投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議)がとられている必要があります。

使用者の意向に基づいて選出された者ではないこと

不適切な選出の例:会社による指名、社員親睦会の幹事などを自動的に選出

使用者は過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮を行わなければならない

労働者の意見集約等を行う際に必要となる事務機器(イントラネットや社内メールも含む)や事務スペースの提供等



- ① 管理監督者に該当しないこと
- ② その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ③ 使用者の意向に基づいて選出された者でないこと

III. 36協定届の様式について

法改正にあわせて、36協定届の様式を変更

- 法律で規定される原則の月45時間、年360時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合に必要となる特別条項の内容を記載する欄が様式の中に新設された。
- 新様式では、法定労働時間を超える時間数について記載することが必須となる。
- 所定労働時間を超える時間数で36協定を締結している企業があることを受け、「所定労働時間」と「所定労働時間を超える時間数」についても任意で記載することが可能。

医療法人に関する中小企業の範囲について

医療法人に関する中小企業の範囲は、以下のとおりです。

① 出資持分のある医療法人

下記のどちらかに当てはまる場合は、中小企業に該当します。

- 出資の総額が5,000万円以下
- 常時使用する労働者数が100人以下

② その他の医療法人

- 常時使用する労働者数で判断します。
- 常時使用する労働者数が100人以下である場合は、中小企業に該当します。



医師の時間外規制について



2019年3月28日に医師の働き方改革に関する検討会において、2024年4月に適用される医師に関する時間外労働規制に向けて、医師の時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について報告書がとりまとめられました。

報告書では、医療機関で患者に対する診療に従事する勤務医の時間外労働の上限水準を「(A)水準」とし、通常予見される時間外労働につき、延長することができる時間数として36協定で協定する時間数の上限は、医師についても一般労働者と同様の働き方を目指すという視点に立って、労働基準法第36条第4項の限度時間と同じ時間数とされました。また、地域での医療提供体制を確保するための経過措置として暫定的な特例水準を「(B)水準」、一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とする医師を「(C)水準」とし、年間1,860時間が限度とされました。

2024年4月までの5年間において、医療機関は自らの状況を適切に分析し、計画的に労働時間短縮に取り組んでいく必要があり、(C)水準の対象となる業務を除き、なるべく多くの医療機関が(A)水準の適用となることを目指します。

(B)水準は、暫定的な特例であることから、将来的にはなくなり、(C)水準の対象となる業務を除き、(A)水準の適用に収められます。2024年4月以降、医療計画の見直しサイクル(2027年度・2030年度・2033年度)に合わせて実態調査等を踏まえた段階的な見直しの検討を行いつつ、規制水準の必要な引き下げを実施し、2035年度末を目標に暫定特例水準が終了年限となります。

尚、現在、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いる場合は、2024年4月以降は(B)水準、(C)水準の適用を受ける者でなければ、時間外・休日労働時間数は、年960時間以下とする必要があります。



※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的な取組みを講ずる。

11月の活動内容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境改善マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

◆「京都市いきいき働く医療機関認定制度」実施確認
<令和元年度合計:9病院>

2 医療機関への病院訪問

勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。

◆病院訪問
令和元年11月:4病院<令和元年度合計:18病院>

今後のスケジュール

医療勤務環境改善研修会「多職種の働き方改革について」

日程: 令和元年12月12日(木) 午後2時~午後4時30分
会場: メルパルク京都
開催内容: 1. 基調講演
テーマ: 「医療機関における働き方改革と勤務環境改善の取組み」
講師: 深澤理香氏(深澤社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士)
2. 事例発表(事務部門、看護部門より各1施設発表)
3. シンポジウム
参加費: 無料 定員: 120名

令和元年12月: 病院訪問(4病院)・京都市いきいき働く医療機関認定制度実施確認(1病院)

3 勤務環境改善に取り組む医療機関への個別支援・相談対応等

随時医療経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取組みの支援を行っています。

4 勤務環境改善に関する研修会等の実施

医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。

5 医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会 第3回

日時: 令和元年11月21日(木) 午後2時~午後5時
場所: 登録会館
講師: 石井孝彦氏(石井公認会計士事務所 公認会計士)
テーマ: 『動き始めた2040年の展望、その手前の三位一体改革』
~「健康寿命延伸プラン」と「医療・福祉サービス改革」が目指すもの~

