

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

April 2023 | Vol. 88

備えは十分ですか？ 2024年4月からは、医師にも時間外労働の上限規制が適用されます。

令和6年4月の医師に対する時間外労働上限規制の適用まで残り僅か1年となりました。適用後は、年間960時間以下の「A水準」を原則とし、地域の医療提供体制の確保のために暫定的に認められる「B・連携B水準」、集中的な技能向上のため認められる「C水準」として、年間1,860時間・月100時間未満（例外あり）の上限時間の枠組みが適用されます。各病院、宿日直許可申請、自己研鑽、特例指定水準の指定申請に向けた取組み等、多くの課題がありますが、現状の課題を整理し、上限規制適用に備え、取組みましょう。

I. 医療機関において医師の勤務実態を把握します

☑ 兼業・副業について

まずは自院の労働時間の把握を。兼業・副業先の労働時間も通算します。自己申告等で把握できる体制を。

☑ 宿日直許可の取得について

まずは自院の宿日直許可の有無を確認し、必要な許可は申請を。兼業・副業先の宿日直許可の有無も自己申告等で把握できる体制を。

☑ 自己研鑽の取扱いについて

自己研鑽の取扱いの明確化、ルール化を。よく話し合いを重ねて。



「京都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、「京都八幡病院」を新たに認定！～

当センターでは、平成29年1月から「京都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5年3月1日(水)の京都いきいき働く医療機関認定審査会において、「京都八幡病院」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5年3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5年3月末現在、97病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取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5年3月末現在）

※表示はセンターへの宣言書到着順

- | | | | |
|---|---------------------|-----------------|--------------------|
| 1 京都南西病院 | 26 綾部市立病院 | 51 京都岡本記念病院 | 76 渡辺病院 |
| 2 向日回生病院 | 27 稲荷山武田病院 | 52 亀岡病院 | 77 京都民医連あすかい病院 |
| 3 蘇生会総合病院 | 28 京都博愛会病院 | 53 高雄病院 | 78 洛北病院 |
| 4 脳神経リハビリ北大路病院 | 29 学研都市病院 | 54 なぎ辻病院 | 79 南京都病院 |
| 5 嵯峨野病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 55 八幡中央病院 | 80 新河端病院 |
| 6 いわくら病院 | 31 京都回生病院 | 56 市立福知山市民病院 | 81 西山病院 |
| 7 洛和会音羽病院 | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 57 田辺病院 | 82 京都武田病院 |
| 8 宇多野病院 | 33 嵯峨野病院 | 58 蘇生会総合病院 | 83 堀川病院 |
| 9 京都リハビリテーション病院 | 34 京都南西病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 84 吉祥院病院 |
| 10 京都九条病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 60 なごみの里病院 | 85 日本バプテスト病院 |
| 11 もみじヶ丘病院 | 36 北山武田病院 | 61 富田病院 | 86 千春会病院 |
| 12 綾部市立病院 | 37 賀茂病院 | 62 綾部ルネス病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 13 京都田辺中央病院 | 38 京都きづ川病院 | 63 六地藏総合病院 | 88 京都からすま病院 |
| 14 京都田辺記念病院 | 39 宇多野病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 89 京都済生会病院 |
| 15 精華町国民健康保険病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 65 金井病院 | 90 京都大原記念病院 |
| 16 京都九条病院 | 41 洛和会音羽病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 91 京都八幡病院 |
| 17 介護医療院さいきょう | 42 洛和会音羽記念病院 | 67 介護医療院五木田病院 | 92 同志社山手病院 |
| 18 シミズ病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 68 丹後中央病院 | 93 京都市立京北病院 |
| 19 ほうゆうリハビリテーション病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 69 愛生会山科病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 20 宮津武田病院 | 45 身原病院 | 70 宇治病院 | 95 みのやま病院 |
| 21 松ヶ崎記念病院介護医療院
(介護医療院洛和ウィラつよばへ名称変更) | 46 洛西シミズ病院 | 71 京都桂病院 | 96 桃仁会病院 |
| 22 長岡病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 72 西陣病院 | 97 ムツミ病院介護医療院 |
| 23 京都南病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 73 大島病院 | |
| 24 新京都南病院 | 49 武田病院 | 74 むかじま病院 | |
| 25 京都民医連中央病院 | 50 伏見岡本病院 | 75 市立舞鶴市民病院 | |



相談内容など
秘密は厳守します。

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）

II. 目指す水準を設定し、必要な準備、取組みを進めます

2024年4月以降、自院は、どの水準の適用を目指していますか？

- 評価センターの評価期間は、少なくとも「4か月程度」必要とされています。
(※評価の過程で「中間報告」として内容の見直し等が求められ、評価が中断することもあります)
- 書面調査から都道府県での指定公示まで、少なくとも「6か月程度」は見込んでおきましょう。



2024年4月以降は
A水準を目指す

令和5年度末までの医師労働時間短縮計画の作成に努める(努力義務)
※2024年4月1日より前に年間960時間超の医師がいる場合

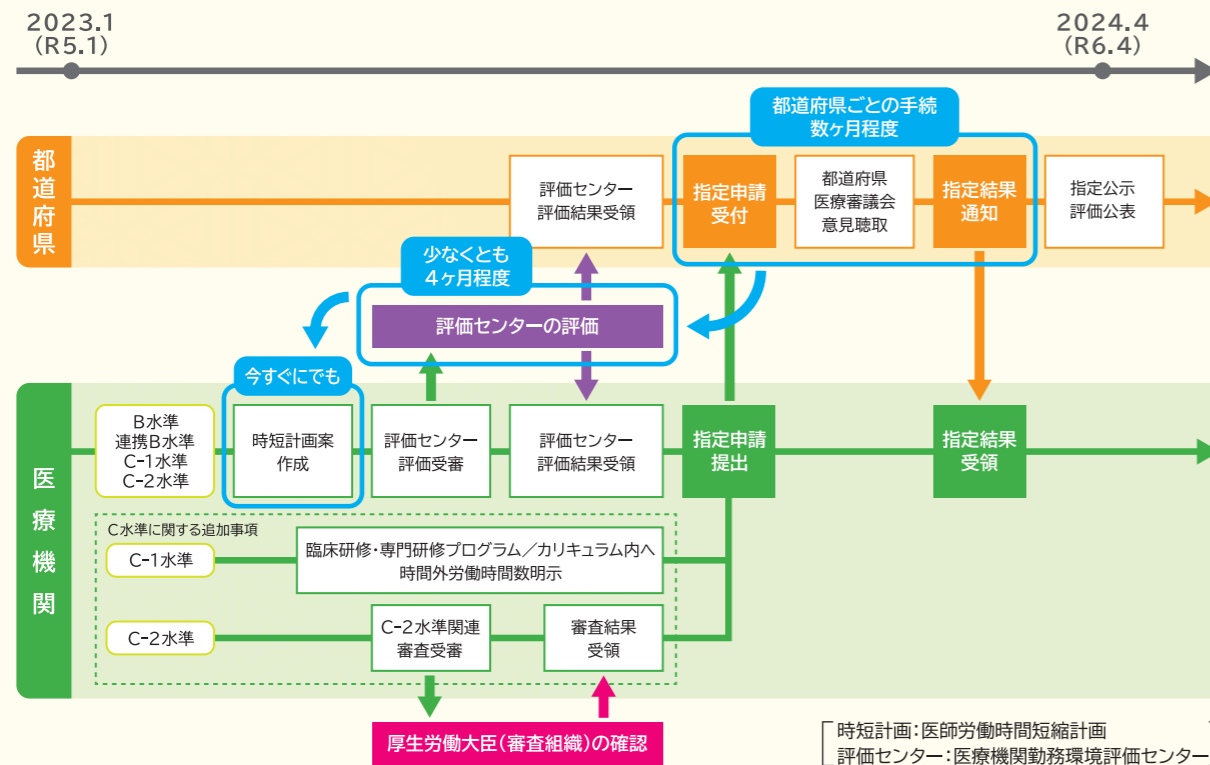
自院は「A水準(水準申請が必要ない)」と考えている医療機関は、今一度確認を!

- 労働時間の適正把握を行った上で判断していますか? (兼業・副業を含めても「960時間超」の医師はいませんか?)
- 他の医療機関から医師の派遣を受けているような場合、派遣元に対して、宿日直許可取得の必要性を確認してありますか?

2024年4月以降は
BC水準を目指す

B 令和6年度以降の医師労働時間短縮計画を作成し、評価センターの評価を受け、
連携B 都道府県知事の指定を受ける
C1
C2

B・C水準の指定に係る都道府県・医療機関の手続きの流れ



III. 追加的健康確保措置の実施に向けた体制づくりを進めます

面接指導
の実施

※(水準にかかわらず)時間外・休日労働が月100時間以上見込みの医師に対して実施

勤務間インターバル
の確保

※BC水準の場合は「義務」、A水準の場合は「努力義務」

「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合
その労働組合がない場合は
労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者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、②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、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。以下を参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

1 過半数組合がある場合 過半数組合の要件

- 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること
 - 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!
CHECK ✓
労働組合員数 > 50%
すべての労働者 (パートなども含む)

2 過半数組合がない場合 過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

- 労働者の過半数を代表していること
 - 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。
- 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。
 - 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。
- 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協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。

- CHECK** ✓
- ①労働者の過半数を代表していること
 - 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管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です(30万円以下の罰金)。

〈周知の具体例〉

- ▶ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ▶ 書面を労働者に交付する
- ▶ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

3 1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都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。

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。

3 勤務環境改善に取組み医療機関への個別支援・相談対応等

随時産業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。