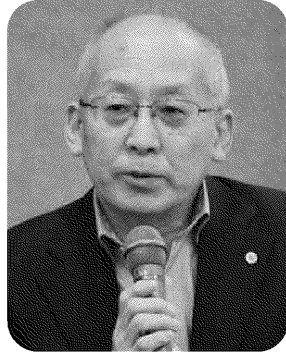


医療勤務環境改善研修会 「医師の働き方改革について」

令和4年11月9日(水)、関西ステート経営労務事務所代表・特定社会保険労務士の岸川守氏を講師にお招きして、医療勤務環境改善研修会「医師の働き方改革について」が開催されました。ハイブリッド形式で開催し、参加者は会場7名、オンライン98名でした。



岸川 守氏

医師の時間外労働上限規制が施行される2024年が目前となり、近年同様のテーマで多数の研修が行われています。毎回多くの施設が参加されていることから、医師の働き方改革への取り組みが急務であることが伺えます。

ご講演内容は、非常に盛りだくさんであったためポイントを絞ってご紹介いたします。研修内容のテーマは「医師の働き方改革と労働時間上限規制」についてでした。

1. 医師の働き方改革の背景と概要

人口構造の変化、少子高齢化と過重労働対策のため2018年安倍政権において働き方改革関連法が改正された。地域医療構想を実現するためには、医師の働き方改革、医師の偏在対策などの改革は外せず、診療報酬改定においても地域医療体制確保や、医師事務体制補助など働き方改革に関与する側面で加算の見直しになっている。改革を推進するにあたり、国民の意識改革、啓発、周知が必要であり、勤務医に対しても、医師の働き方改革の意義を伝える情報発信が必要である。

2. 労働時間上限規制の概要

2024年4月から医師にも時間外労働の上限規制が適応される。各施設により水準が決められ、A水準は960時間、連携B・B・C1・C2水準は1860時間である。複数医療機関に勤務する医師に適応される労働時間上限規制については、勤務する各医療機関の水準により、合算された時間と実際に働くことが出来る時間を理解しておく必要がある。

3. 労働時間の原則について

労働時間とは、使用者の指示命令下に置かれている時間の事をいい、準備行為や後始末、手待時間、義務づけられた研修など使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うと定められている。労働時間の把握方法としてタイムカードによる記録、PCなどの使用時間の記録など客観的な方法での把握が必要となる。応召義務については、勤務医が医療機関の使用者から労使協定・労働契約の範囲を超えた診療指示等を受けた場合に、結果として労働基準法などに違反することを理由に医療機関に対して診療などの労務提供を拒否したとしても医師法の応召義務違反には当たらない。

4. 追加的健康確保措置について

B・連携B水準については連続勤務時間制限、勤務間インターバルの確保、面接が義務づけられている。始業から24時間経過するまでに9時間のインターバルを確保しなければならないが、取得ができない場合は1ヵ月以内に代償休息を確保すること、また、管理者は、当該月に80時間超過、100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師を抽出し、100時間以上となる前に睡眠及び疲労の状況などの確認事項を踏まえ面接指導を実施しなければならない等、一定の取り決めが定められている。

5. 自己研鑽の考え方

1) 所定労働時間内の研鑽の取扱い

所定労働時間内において、医師が、使用者に指示された勤務場所において研鑽を行う場合については、当該研鑽に係る時間は当然労働時間となる。

2) 所定労働時間外の研鑽の取扱い

診療等の本来業務と直接の関連性なく、かつ、上司の明示・黙示の指示によらずに行われる限り、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しない。他方、当該研鑽が上司の明示・黙示の指示により行われるものである場合は、一般的に労働時間に該当する。研鑽の種類については、①一般診療における新たな知識、技術の習得のための学習、②博士の学位を取得するための研究及び論文作成や、専門医を取得するための症例研究や論文作成、③手技を向上させるための手術見学がある。いずれも、「自由な意思に基づき」行われているか否かで労働時間かどうかの判断がされる。

6. 宿日直業務の考え方

宿直は一般的には労働基準法上、労働時間となる。したがって、大学医局から当直医の派遣を受けている病院については、宿日直の許可申請を取得しなければ、派遣がされなくなる可能性がある。オンコールについては、自宅という認識であることから労働時間というには無理があるという司法の判断である。

7. 副業・兼業の考え方

副業・兼業については、私生活上の自由であるが、主たる管理者は通算管理しないといけない。あくまでも私生活上の自由であるため自己申告が必要である。本人からの申し出拒否、虚偽の申請をされた際、割増賃金が発生して支払われない場合、管理者は責を問われない。

8. 医師の年俸制について

年俸制に関しては、定額残業、固定残業など残業の取扱いを明記しておかないと訴訟に繋がるケースが多い。裁判所の定額残業に関する考え方として明確区分制と超過時間に対する支払いの有無を重視しているため、具体的残業時間数を明記しない方がよい。

以上、医師の働き方改革について様々な項目についてご講義いただいた。今回の研修で、改めて医師の働き方改革の軸にあるのが、安全な医療の提供をするために医師の健康維持を図ることであると再認識をしました。同じ職場で働く看護師、コ・メディカルなどが医師の働き方改革の目的を理解し、よりよい医療の提供をするために改革を進めていくことの必要性を感じました。

(六地蔵総合病院・和田めぐみ＝
京都府医療勤務環境改善支援センター運営委員)