

参考資料

令和3年2月17日（水）
日本医師会定例記者会見
（医師の働き方改革の進捗について）

働き方改革関連法(2018年6月29日成立)

目的

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現

主な見直し内容

1. 労働時間に関する制度の見直し
 - (1) 長時間労働の是正(時間外労働の上限規制の導入)
 - (2) 労働時間の状況の把握の実効性確保
2. 1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得義務付け
3. 月60時間を超える残業は割増賃金率を引き上げ
4. 産業医・産業保健機能の強化
5. 勤務間インターバル制度の導入促進

働き方改革関連法(2018年6月29日成立)

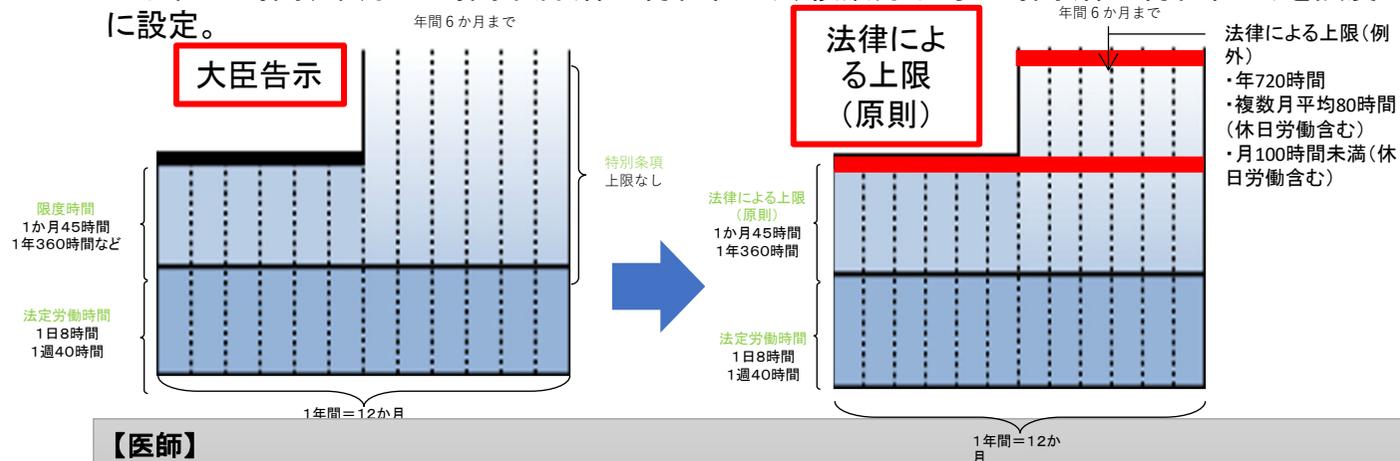
1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

(1) 長時間労働の是正

時間外労働の上限規制の導入

2019年4月1日から適用(医師以外)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。



【医師】

改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。

具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

(2) 労働時間の状況の把握の実効性確保

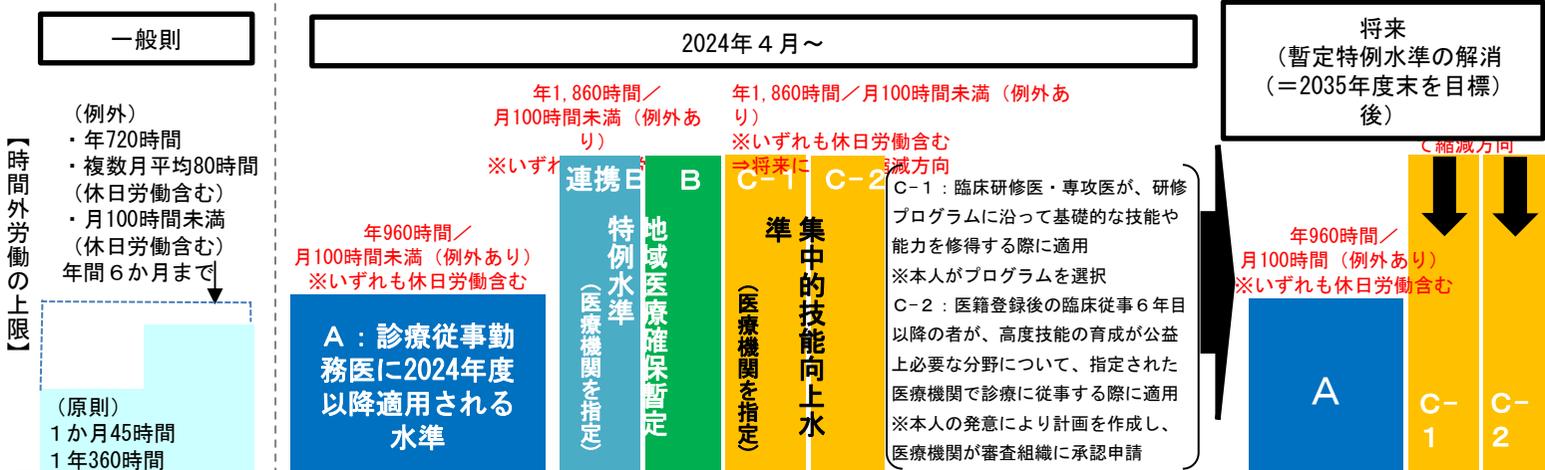
2019年4月1日から適用

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。

(労働安全衛生法の改正)

※今後、省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

医師の時間外労働規制について



※この(原則)については医師も同様。 ※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

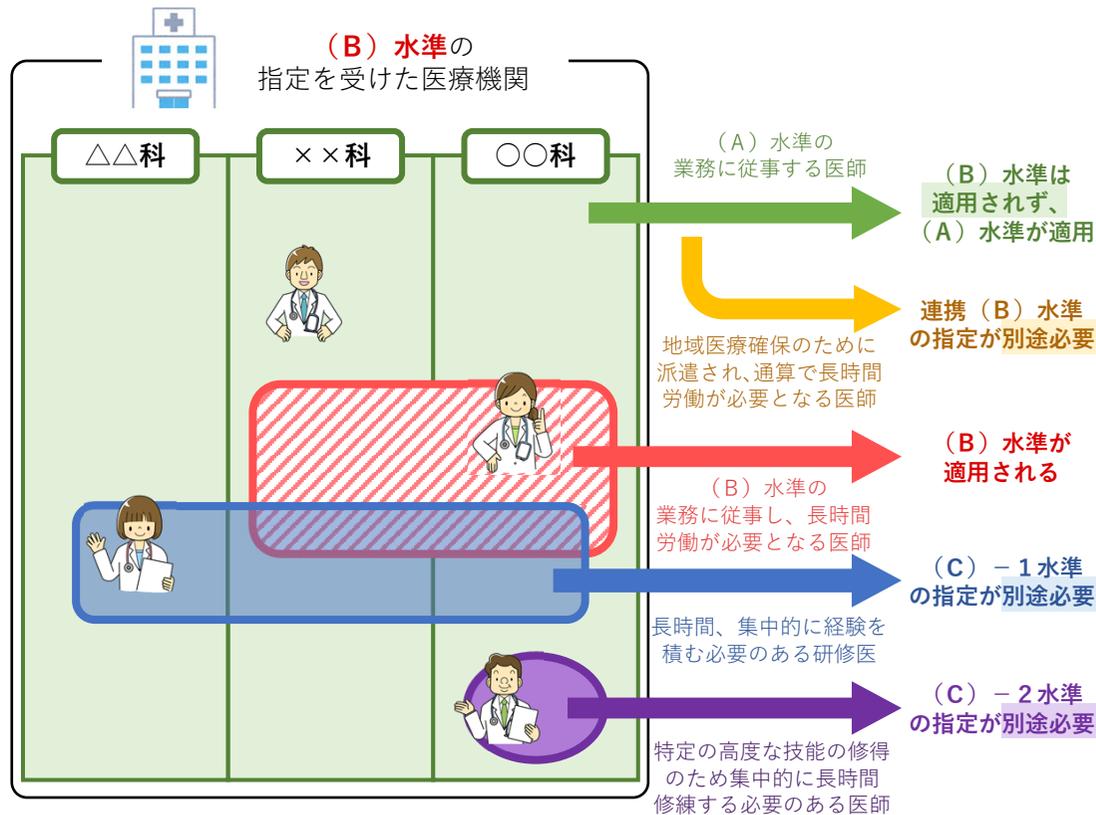
【追加的健康確保措置】

- 連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)**
 - ※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。
- 連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)**
- 連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)**
 - ※臨床研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底
- 連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)**
 - ※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。
- 連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)**

※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措置を講ずる。

各水準の指定と適用を受ける医師について

(A) 水準以外の各水準は、指定を受けた医療機関に所属する全ての医師に適用されるのではなく、**指定される事由となった業務に従事する医師にのみ適用される**。所属する医師に異なる水準を適用させるためには、医療機関は**それぞれの水準についての指定を受ける必要がある**。



*年の時間外・休日労働時間数。
なお、簡明さを優先し、詳細は省略している。

	36協定で定めることができる時間*	実際に働くことができる時間* (通算)
(A)	960以下	960以下
連携(B)	960以下	1,860以下
(B)	1,860以下	1,860以下
(C) - 1	1,860以下	1,860以下
(C) - 2	1,860以下	1,860以下

臨床研修医にはより強い健康確保措置

新型コロナウイルス感染症の労働法令での取り扱い

＜労働基準法第33条の適用＞

問3 新型コロナウイルスの感染の防止や感染者の看護等のために労働者が働く場合、労働基準法第33条第1項の「災害その他避けることができない事由によって、臨時の必要がある場合」に該当するのでしょうか。

ご質問については、新型コロナウイルスに関連した感染症への対策状況、当該労働の緊急性・必要性などを勘案して個別具体的に判断することになりますが、今回の新型コロナウイルスが指定感染症に定められており、一般に急病への対応は、人命・公益の保護の観点から急務と考えられるので、労働基準法第33条第1項の要件に該当し得るものと考えられます。

また、例えば、新型コロナウイルスの感染・蔓延を防ぐために必要なマスクや消毒液、治療に必要な医薬品等を緊急に増産する業務についても、原則として同項の要件に該当するものと考えられます。

ただし、労働基準法第33条第1項に基づく時間外・休日労働はあくまで必要な限度の範囲内に限り認められるものですので、過重労働による健康障害を防止するため、実際の時間外労働時間を月45時間以内にするなどしていただくことが重要です。また、やむを得ず月に80時間を超える時間外・休日労働を行わせたことにより疲労の蓄積の認められる労働者に対しては、医師による面接指導などを実施し、適切な事後措置を講じる必要があります。

厚労省 新型コロナウイルスに関するQ&A（企業の方向け）
令和2年12月28日時点版

労働基準法第33条第1項

（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）

医師の働き方では大きく関係する内容

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、労働時間を延長し、休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

宿日直許可の取扱い（労働時間適用除外）

旧 ※1

勤務の態様

常態としてほとんど労働する必要がない勤務のみを認めるものであり、病室の定時巡回、少数の要注意患者の検脈、検温等の特殊な措置を要しない軽度の、又は短時間の業務を行うことを目的とするものに限ること。したがって、原則として、通常の労働の継続は認められないが、救急医療等を行うことが稀にあっても、一般的にみて睡眠が充分とりうるものであれば差し支えないこと。



新 ※2

具体的な例示

・ 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等（軽度の処置を含む。以下同じ。）や、看護師等に対する指示、確認を行うこと。

・ 医師が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間（例えば非輪番日であること）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと。

・ 宿日直の許可が与えられた場合において、宿日直中に、通常の勤務時間と同態様の業務に従事すること（医師が突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等に対応すること、又は看護師等が医師にあらかじめ指示された処置を行うこと等）が稀にあったときについては、一般的にみて、常態としてほとんど労働することがない勤務であり、かつ宿直の場合は、夜間に十分な睡眠がとり得るものである限り、宿日直の許可を取り消す必要はないこと

※1 厚生労働省労働基準局長「医療機関における休日及び夜間勤務の適正化について」（H14.3.19）

※2 厚生労働省労働基準局長「医師、看護師等の宿日直許可基準について」（R1.7.1）