

病院医師の労務管理について



一般社団法人 日本病院会

目次

はじめに

1.労働条件の明示について

2.就業規則について

3.時間外・休日労働協定（36協定）の締結と運用について

4.割増賃金を含んだ契約について

5.労働基準法第41条に定める宿日直勤務について

6.勤務医の安全と健康の確保について

7.労働時間制度の概況

8.変形労働時間制は正しく運用しましょう

おわりに

参考 勤務医の労務管理チェック一覧



はじめに

昨年3月の政府の「働き方改革実行計画」が公表されて以来、これまでのいくつかの医師や会社企業の悲劇的な労災死報道を背景として、病院界においても医師の労務管理への取り組みが喫緊の課題となってきました。昨年11月はじめ、四病院団体協議会で行った「医師の勤務環境改善策の取り組み状況についての緊急調査」によると、時間外・休日労働協定いわゆる36協定を締結していない施設が15%、36協定は締結しているが、特別条項を締結していない施設が34%あり、労働基準法上の宿日直勤務の許可を得ていた施設は半数に過ぎませんでした。このような病院医療現場での勤務実態を見ますと、各病院における医師の労務管理体制は、まだまだ不十分であると言わざるを得ず、日本病院会としても、各会員施設病院において医師の勤務管理に関する労働基準法を中心とする法令遵守を徹底する必要があると考え、各会員病院での医師労務管理の参考のために、本資料を配布する事とした次第です。医師の勤務環境の改善の為は勿論のこと、良質で健全なる病院経営のために、是非とも本資料を活用していただければ幸いに存じます。

平成30年2月

日本病院会 副会長（医療政策委員会 担当）

四病院団体協議会 病院医師の働き方改革検討委員会 委員長

岡留 健一郎

1.労働条件の明示について

労働条件は書面で明示しましょう（労働基準法第15条）

労働者を雇い入れたときには、賃金、労働時間等の労働条件を書面の交付により明示しなければなりません。
※雇い入れた時に単に書面を渡すだけでなく、きちんと説明することも大切です。

必ず明示しなければならないこと

書面で交付しなければならないこと

- ①契約期間に関すること
- ②期間の定めがある契約を更新する場合の基準に関すること
- ③就業場所、従事する業務に関すること
- ④始業・終業時刻、休憩、休日、所定労働時間を超える労働の有無、休暇等に関すること
- ⑤賃金の決定方法、支払時期などに関すること
- ⑥退職に関すること（解雇の事由も含む）
- ⑦昇給に関すること

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ①退職手当に関すること
- ②賞与などに関すること
- ③食費、作業用品などの負担に関すること
- ④安全衛生に関すること
- ⑤職業訓練に関すること
- ⑥災害補償などに関すること
- ⑦表彰や制裁に関すること
- ⑧休職に関すること



2.就業規則について

就業規則を作成し、届け出ましょう。

(労働基準法第89条、90条、92条)

届出が必要な使用者

- 1 常時10人以上の労働者を使用する施設においては、就業規則を作成し所轄の労働基準監督署長への**届け出が必要**です。労働基準法第89条（作成及び届出の義務）
- 2 就業規則に記載すべき事項には、必ず記載しなければならない事項と、定めをした場合には記載しなければならない事項の2種類があります。
- 3 就業規則の内容は、次のようなものでなければなりません。
 - ・法令または労働協約に反していないこと
 - ・事業場の実態に合ったものであること
 - ・わかりやすく明確なものであること
- 4 就業規則を作成、変更する場合には、労働者の過半数代表の意見を聴かなければなりません。
- 5 就業規則は、労働者の過半数代表の意見書を添付して労働基準監督署長に届け出なければなりません。
- 6 作成した就業規則は、各労働者に配布したり、各職場に掲示するなどによって労働者に周知しなければなりません。（労働基準法第106条）



3. 時間外・休日労働協定（36協定）の締結と運用について

36協定を締結し、届け出ましょう（労働基準法第36条）

36協定の締結・届け出義務

法定労働時間（1日8時間、かつ、1週40時間以下）を越えて、または法定休日（毎週1回、もしくは、4週4日以上）に労働させる場合には、時間外労働・休日労働に関する労働代表との協定（36協定）を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出なければなりません。

36協定で締結された特別条項は**臨時的なもの**である必要があります。

※臨時的なものとは、全体として一年の半分を越えないことが見込まれることを指します。



36協定や就業規則の周知を図りましょう

(労働基準法第106条)

- 1 常時事業場内の各作業場ごとに掲示し、または備え付ける。
- 2 36協定や就業規則を労働者に交付する。
- 3 電子的データとして記録し、かつ、各作業場に労働者がその記録の内容を常時確認できるパソコンなどの機器を設置する。

労働者が36協定や就業規則を必要なときに容易に確認できる状態でなければ、周知を図っていることにはなりませんのでご注意ください。

4. 割増賃金を含んだ契約について

- ・年俸制労働者であることは**割増賃金不要の理由**にはなりません。
- ・年俸に割増賃金が含まれているというだけでは割増賃金を支払っているとは**認められません**。
- ・年俸に割増賃金が含まれているようにする場合は、基本給部分と割増賃金部分が明確に区別されていて、その含まれている割増賃金が**いくらなのか分かるようになっている必要があります**。
- ・残業時間が想定より多く、実際の割増賃金が、契約に含まれている割増賃金より多い場合は、**差額を支給する必要があります**。（**実際の残業時間が契約の割増賃金より多ければ、別途残業代を支払わなければならない**。）

※通常の労働時間と時間外労働等の割増賃金に該当する部分は**明確に区分しなければならない**。

単に「基本給（割増賃金を含む）」として金額を提示している場合は、別途割増賃金を支払う必要があります。時間外労働が恒常化している場合に予め一定時間の時間外労働がある前提で定額の割増賃金を支払うことは禁止ではありません。ただし次の要件を満たす必要があります。

- ①通常の労働時間の賃金にあたる部分と時間外および深夜の割増賃金に当たる部分を判別できること。
- ②割増賃金相当部分が労基法に定める計算方法によって算定された割増賃金を下回っていないこと。



5.労働基準法第41条に定める宿日直勤務について

原則

使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間は、手待ち時間として労働時間とみなされる。

特例（労働基準法第41条第3号）

労働密度がまばらであり、労働時間規制を適用しなくとも必ずしも労働者保護に欠けることのない一定の断続的労働に従事するものについて、労働基準法上、労働基準監督署長の許可を受けた場合に労働時間規制を適用除外している。

宿日直の許可（労働基準法41条）

所轄労働基準監督署長の許可が必要となる。勤務の形態は、常態としてほとんど勤務する必要がない勤務のみを指す。

睡眠時間の確保

相当の睡眠施設の確保が必要、夜間に十分な睡眠時間がとれることが必要。

回数 宿直勤務は週1回、日直勤務は月1回を限度とする。

宿日直手当 職種ごとに宿日直に就く労働者の賃金の1人1日平均額1/3を下回らないこと。



5. 医師の宿日直について

医療法（昭和23年法律第205号）第16条

医業を行う病院の管理者は、病院に医師を宿直させなければならない。

医師、看護師の宿日直許可基準（昭和24年3月22日基発第352号）

- (1) 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。
 - (2) 夜間に従事する業務は、一般の宿直業務以外に、病院の定時巡回、異常事態の報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温等、特殊の措置を必要としない軽度の、又は短時間の業務に限ること。
(応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等があり、昼間と同態様の労働に従事することが常態であるようなものは許可しない。)
 - (3) 夜間に十分睡眠がとりうること。
 - (4) 許可を得て宿直を行う場合に、(2) のカッコ内のような労働が稀にあっても、一般的にみて睡眠が充分にとりうるものである限り許可を取り消さないが、その時間については労働基準法第33条、第36条による時間外労働の手続きを行い、同法第37条の割増賃金を支払うこと。
- ・厚生労働省労働基準局長通達「医療機関における休日及び夜間勤務の適正化について」
(基発第0319007号、平成14年3月19日)



6. 勤務医の安全と健康の確保について

(安全衛生管理体制)

- ・ 産業医・衛生管理者の選任（労働安全衛生法第12条（衛生管理者）、第13条（産業医））
- ・ 常時使用する職員が50人以上の施設では、産業医および衛生管理者を**選任しなければならない**。
また10人以上、50人未満の施設の場合、衛生推進者を選任しなければならない。
(労働安全衛生法第12条の2（安全衛生推進者等）)
- ・ 常時使用する職員が50人以上の施設では、**衛生委員会を設置しなければならない**
(労働安全衛生法第18条（衛生委員会）)
- ・ 使用する職員について、**1年以内ごと**に1回定期的に所定の項目の健康診断を行わなければなりません。
(労働安全衛生法第66条（健康診断）、労働安全衛生規則第44条（定期健康診断）)
- ・ また、深夜業を含む業務に従事している職員に対しては、**6か月ごと**に1回同じ項目の健康診断を行わなければなりません。
(労働安全衛生法第66条（健康診断）、労働安全衛生規則第45条（特定業務従事者の健康診断）)
- ・ 長時間労働者の面接指導を行わなければならない。
(労働安全衛生法第66条の8（面接指導等）、労働安全衛生規則第52条の2（面接指導の対象となる労働者の要件等）)



7.労働時間制度の概況

通常の労働時間制	一般的な働き方	1日8時間、週40時間（法定労働時間）
変形労働時間制	交代制勤務の場合や、季節等によって業務に 繁閑差がある場合	一定期間を平均して、法定労働時間の範囲 内であれば1日8時間、週40時間を超えて 労働させることができる。
フレックスタイム制	協定した労働時間の範囲内で始業・終業時刻を 労働者にゆだねる場合	一定期間の総労働時間を労使協定で定めれ ば、始業・終業時刻を労働者が自由に決め ることができる。
事業場外みなし制	事業場の外で活動する外回りの営業職等	所定労働時間または労使協定で定めた時間 を労働したものとみなす。
専門業務型裁量労働制	新商品や新技術の開発、自然科学等の研究者、 コピーライター、新聞記者など ※省令で定める19の専門業務に限って認める。	労使協定で定めた時間を労働したものとみ なす。
企画業務型裁量労働制	事業の運営に関する事項についての企画、 立案、調査及び分析の業務に従事する場合 ※導入するためには労使委員会を設立し、 必要事項を決議し、労働基準監督署へ届 け出る必要があります。	労使委員会で決議した時間を労働したもの とみなす。

8. 変形労働時間制は正しく運用しましょう

1カ月単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の2）

1カ月以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以下の範囲内であれば、36協定を締結することなく、特定の日や週において1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

(1) 必要な手続き

- ①労働者代表との協定締結と所轄労働基準監督署への届け出
- ②就業規則への記載

(2) 協定または就業規則で定める内容

- ①対象労働者の範囲、②労働日および労働日ごとの労働時間、③変形期間および起算日、④協定の有効期間（協定の場合のみ）

※変形期間は1カ月以内の期間です（例：1カ月、4週間、2週間）

※変形期間を平均した1週間あたりの労働時間は法定労働時間以内でなければなりません。

法定労働時間の計算方法

$40\text{時間} \times \text{変形期間の暦日数} / 7$



1カ月の暦日数	28日	29日	30日	31日
時間	160時間以内	165.7時間以内	171.4時間以内	177.1時間以内



※変形期間中の労働日および労働日ごとの労働時間を特定し、周知を図りましょう。各変形期間中の労働時日や各日の労働時間が不規則な場合には、勤務日時をシフト表などによって各変形期間の開始前までに、具体的に特定しましょう。

【例】月末が忙しく、月初めと月半ばが比較的暇である場合、その繁閑に合わせて労働日や労働時間を設定し、1週間当たりの平均労働時間を40時間以下とする（暦日31の月の場合）

	日	月	火	水	木	金	土	週労働時間
1日～7日	6	6	休	8	8	8	休	36
8日～14日	6	8	8	8	休	8	休	38
15日～21日	6	8	休	8	8	8	休	38
22日～28日	休	8	8	休	10	8	10	44
29日～31日	8	10	休					18



1カ月の総労働時間 = 174時間

変形労働とは

1年単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の4）

1年以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以下の範囲内であれば、36協定を締結することなく、特定された日や週において1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。

(1) 必要な手続き 労働者代表との協定締結と所轄労働基準監督署への届出

(2) 協定で定める内容

①対象労働者の範囲、②労働日および労働日ごとの労働時間、③対象期間および起算日、④協定の有効期間など

1.対象期間は1カ月を超え1年以内の期間です。（例：1年、6カ月、3カ月）

2.対象期間を平均した1週間あたりの労働時間は40時間以内です。

<法定労働時間の総枠>（変形期間1年の場合）

365日（366日）→2085.7時間（2091.4時間）

3.労働時間の限度は1日10時間、1週52時間までです。

※対象期間が3か月を超える場合は、①労働時間が48時間を越える週が連続する場合の週数が3以下であること。

②対象期間をその初日から3か月ごとに区分した各期間において、労働時間が48時間を超える週の初日の数が3以下であること

4.労働日数の限度は対象期間について1年あたり280日です。

5.連続して労働する日数は、原則最長6日までです。



管理監督者の適用除外制度、裁量労働制度、高度プロフェッショナル制度の比較

	管理監督者	裁量労働制	高度プロフェッショナル制度	通常の労働時間
手続き	労使委員会× 労使協定× 行政官庁届出×	労使委員会○（企画業務型） 労使協定○（専門業務型） 行政官庁届出○（企画業務型、 専門業務型）	労使委員会○	× （時間外労働には労 使協定と行政官庁届 出必要）
法定労働時間	×	○（みなし労働時間）	×	○
休憩	×	○	×	○
休日	×	○	×	○
時間外割増賃金	×	○（みなし労働時間が法定労働時間を超える場合）	×	○
休日割増賃金	×	○	×	○
深夜割増賃金	○	○	×	○

おわりに

政府は働き方改革実現会議による議論の末、罰則付きの時間外労働の上限規制を設ける方向で動いている。この新たな残業上限規制法の医療に対する適応は幸い施行から5年間猶予され、はじめの2年間で医師の働き方について、議論していくということになった。法案はまだ上程されていないが、厚労省主導の“医師の働き方改革に関する検討会”はすでにスタートしている。そこでは勤務医師が労働者かどうかの議論はなされず、既定のこととして労働者とされている。医師の時間外勤務の規制を強くすれば、医師の増員が必要となり、現状の診療報酬のままでは病院運営の負担は増大するし、医師の不足地域では診療体制の縮小を余儀なくされるなど、医療界に与える影響は大きい。勤務医の勤務実態を明らかにして、行き過ぎた時間外規制が行われないように、また過重労働が是正されるように、勤務医のために労働法のきめ細やかな整備が必要であることを社会に訴えていかなければならない。そのためにも、これからは会員緒氏の病院においても医師勤務管理をより厳密に適正に行われることが望まれる。

平成30年2月

日本病院会 常任理事

医療政策委員会委員長 中井 修

勤務医の労務管理チェック一覧 1

- 就業規則を作成し、勤務医に周知していますか？
- 労働条件を、勤務医に対して明示していますか？
- 労働契約書・労働条件通知書を勤務医に対して交付していますか？
- 時間外・休日労働協定（36協定）などの労使協定を勤務医に周知していますか？
- 勤務表を作成し、勤務医に周知していますか？
- 出勤・欠勤だけでなく、タイムカード・自己申告により労働時間数の把握をおこなっていますか？
- 1週間の所定労働時間は40時間以内、1日の所定労働時間は8時間以内となっていますか？
- 変形労働時間制を実施している場合、対象となる勤務医・変形期間・週平均所定労働時間・起算日・
- 週1回、または4週間で4日以上の日を与えていますか？
- 労働基準監督署長の許可を受けて実施している宿日直において、救急医療等の通常業務を日常的に行わせていませんか？



勤務医の労務管理チェック一覧 2

- 職員の過半数を代表する者等と36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ていますか？
- 36協定に定めている延長できる期間は、限度基準告示の限度時間内としていますか？
(例 1カ月45時間など)
- 36協定に定める延長することができる時間を超えて労働させることはありませんか？
- 特別条項付きの36協定を締結している場合、その特別の事情は臨時的なものになっていますか？
- 時間外労働等に対して定額の割増賃金を支給している場合、その金額は基本給と明確に区分してありますか？
- 定額の割増賃金を支給している場合、突発的に時間外労働が増加し、定額の割増賃金額を実際の割増賃金額が上回ってしまった場合は、その差額を支給していますか？
- 産業医・衛生管理者（常時使用する職員が10人以上50人未満の場合は衛生推進者）を選任していますか？
- 衛生委員会を設置し、毎月1回以上開催をしていますか？



勤務医の労務管理チェック一覧 3

- 常勤の勤務医について、1年（深夜業を含む者については、6カ月）以内ごとに1回定期的に健康診断を行っていますか？
- 時間外・休日労働時間が1カ月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる勤務医が申し出た場合は、医師による面接指導を行っていますか？





一般社団法人日本病院会