

# 第2部講義資料

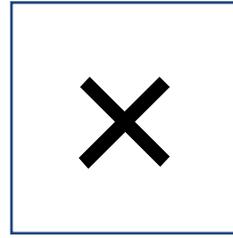
# Q.1 (労働基準法の概観と勤務医への適用の有無)

労働基準法は、労働時間や賃金等労働条件の最低基準を定める法律である。

しかし、24時間365日、患者の命と向き合うことが求められる医師（勤務医）には、労働時間の制限を設けることが困難であるため、医師は労働基準法上の労働時間規制の対象外と整理されている。

○か、×か？

答えは →



労働基準法は、労働条件の最低基準を定める法律で、その対象となる「労働者」とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」とされている（第9条）

つまり ⇒ **勤務医も労働基準法上の労働者に該当**

労働基準法は

- 労働時間の原則を1日8時間・週40時間以下等と定め、
  - その延長を行う場合には労使に基づく協定が必要であること、
  - 協定を締結することによっても超えられない上限があること
- 等を定めているが、これらの規定は勤務医にも適用される。

# 法定労働時間

労働時間は、原則として

- 1週間に40時間
  - 1日について8時間
- を超えてはなりません



法定労働時間は  
1日8時間

労働基準法第32条(労働時間)

- ① 使用者は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。
- ② 使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。

\*特例措置：商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業のうち10人未満の労働者を使用するものは週44時間とされる。

# 法律で決まっている時間を超えて残業できる理由は

法律で、1日や1週間の働く時間が決まっている。

しかし、それを超えて働くことを完全禁止にすると、業務を遂行する上でやむを得ない事情が生じた場合に、対応できなくなるおそれがある。

そのため、我が国では、労使間の一定の手続きの上で行う残業は認めるようにしている。

## □ 36協定 (通称『サブロク協定』)

- 法定労働時間を超え、または法定休日に労働をさせるためには、あらかじめ延長できる時間数や、休日労働させることができる回数について「**時間外労働・休日労働に関する労使協定**」を締結しておくことが必要。(労基法第36条)

# 法定労働時間を超えて働いたら、 割り増しした賃金が支払われる。

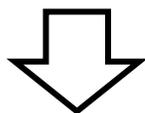
使用者が、法定労働時間を超えて労働させ、又は法定休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で割り増しした賃金を支払わなければならない。(労働基準法第37条)

法定労働時間を超えて労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で割り増しした賃金を支払わなければならない。(労働基準法第37条)



## 【上限規制】 「36協定を締結することによっても超えられない上限」の設定について

- **一般労働者**については、平成31（2019）年4月から適用されている。



- **医師**については、医師が行う診療業務の特殊性等を踏まえ、「適用が5年間猶予」され、「令和6（2024）年4月から」とされるなど、一般労働者と異なる基準が設定されている。

## 36協定(サブロク協定)を結んでも、無制限に残業させられるわけではない。

- 2019年4月から時間外労働の上限規制が施行。※中小企業は2020年4月から
- 36協定で締結する時間に上限が設定され、時間外労働は月45時間、年間360時間まで（臨時的で特別の事情がある場合についても下表の時間数が限度）とされている。

原則（下記事情がない場合）	時間外労働	① 月45(42)時間、 ② 年間360(320)時間
「臨時的」で「特別の事情」がある場合	時間外労働	① 年720時間以内 ② 月45時間超は年6か月まで
	時間外労働 + 休日労働	○ 1か月100時間未満

( )内の数値は、3か月を超え1年以内の変形労働時間制の場合

- 加えて、36協定で締結する時間数に関わらず、以下も守る必要がある。

1か月100時間未満 / 2~6か月平均で月80時間以内

(※この規制は副業・兼業に係る労働時間も通算して守る必要あり。)

# 医師の時間外労働規制

## 一般則

時間外労働の上限  
(例外)  
・年720時間  
・複数月平均80時間  
(休日労働含む)  
・月100時間未満  
(休日労働含む)  
年間6か月まで



(原則)  
1か月45時間  
1年360時間  
※この(原則)については医師も同様

## 2024年4月～医師に適用される規制

**年960時間** / **月100時間**  
**未満** (例外あり)  
※ いずれも休日労働含む

**A**  
**診療従事勤務医**  
(2024年度以降に適用される水準)

**年1,860時間** / **月100時間 未満**  
(例外あり) ※いずれも休日労働含む

⇒2035年度末を目標にBは終了

**連携 B**  
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**  
**地域医療確保 暫定特例水準**  
(医療機関を指定)

⇒将来に向けて縮減方向

**C-1**  
**集中的技能向上水準**  
(医療機関を特定)  
初期・後期研修医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用

**C-2**  
医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、特定の医療機関で診療に従事する際に適用

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】(連携B、B、C-1及びC-2は義務)

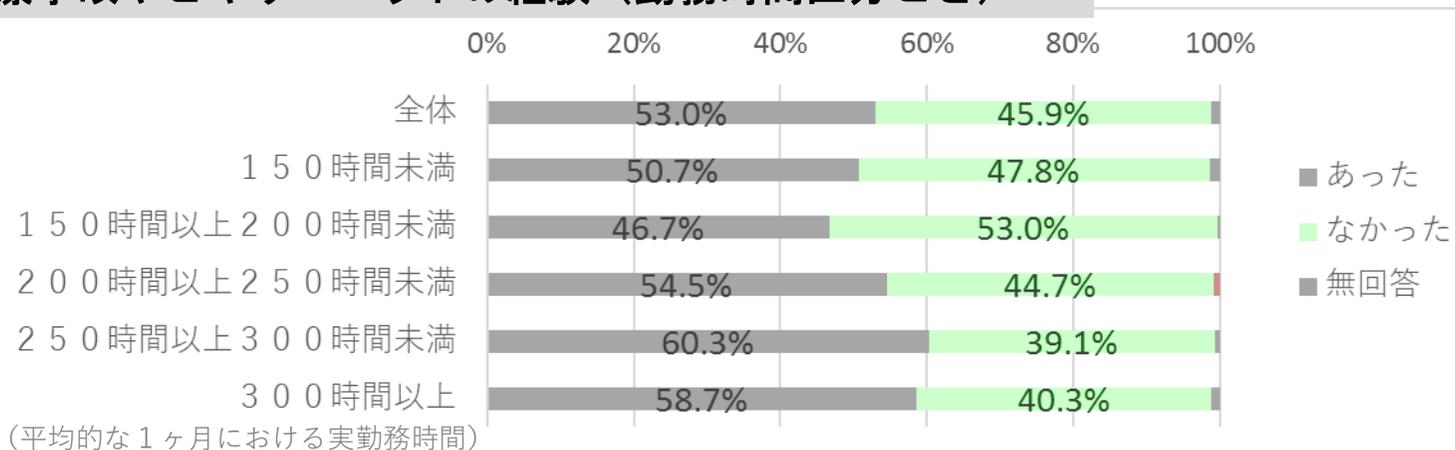
「連続勤務時間制限28時間／勤務間インターバル9時間の確保／代償休息」のセット

Aは努力義務(ただし、36協定の上限時間数が一般則を超えない場合は義務なし)

# 働き方と医療安全との関係①

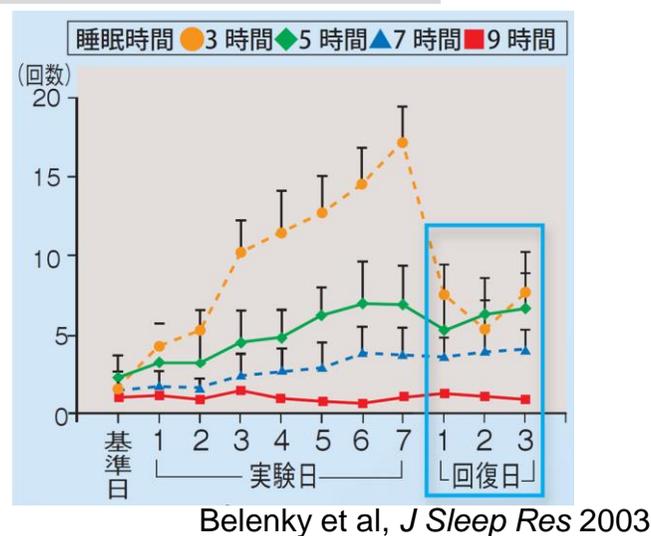
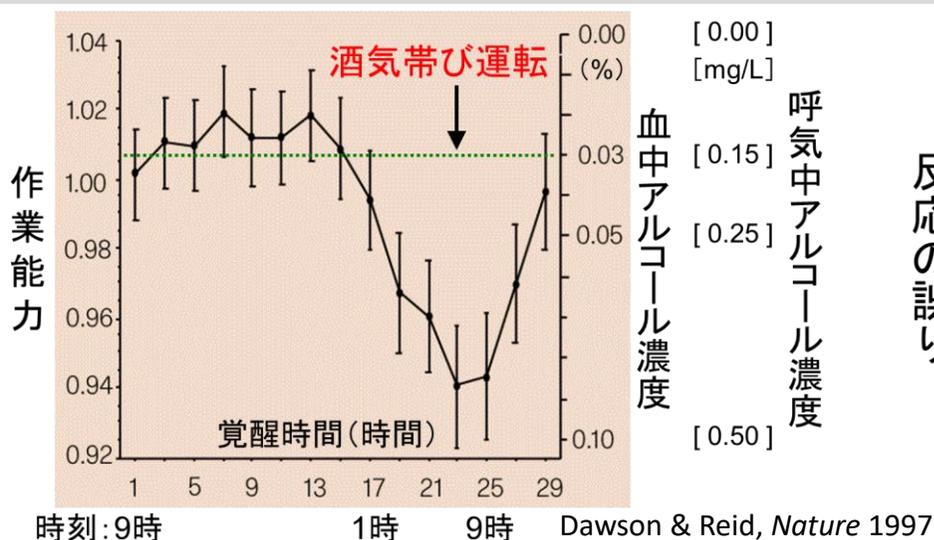
- 医療事故やヒヤリ・ハットを経験した割合は、勤務時間が長くなるほど上昇する。
- 睡眠不足は、作業能力を低下させたり、反応の誤りを増加させたりすることがわかっている。

## 1. 医療事故やヒヤリ・ハットの経験（勤務時間区分ごと）



(出典) 平成29年度厚生労働省・文部科学省委託「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書(医療に関する調査)」

## 2. 睡眠と作業能力の関係（第5回検討会 高橋正也参考人報告資料より抜粋）

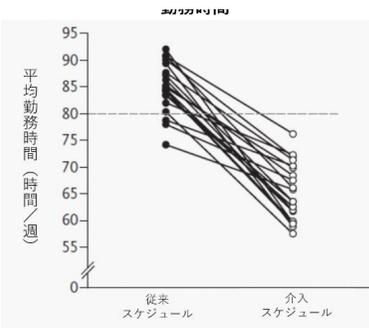


# 働き方と医療安全との関係②

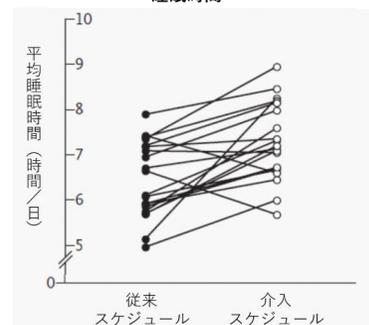
医師の働き方改革の推進に関する検討会  
中間とりまとめ (R2.12.22) 別添1より  
抜粋

- 卒後1年目の研修医20名を対象とし、【24時間以上の連続勤務を認めた従来のプログラム】と【連続時間を16時間以内に制限した介入プログラム】での勤務時間、睡眠時間、夜間の注意力欠如について評価したクロスオーバー試験の結果、介入プログラムで勤務時間の減少、睡眠時間の延長、夜間の注意力欠如の減少が認められたことが報告されている (Lockley,2004)。右図 (Lockley SW et al, N Engl J Med, 2004を改変) 参照。
- 【3日に1回の当直を含む連続勤務時間の制限のない従来プログラム】と【連続勤務を16時間以内、1週間あたりの勤務時間を63時間までに制限した介入プログラム】での研修医の医療過誤を比較したランダム化試験では、従来プログラムで医療過誤が36%多いこと (Landrigan, 2004) が示された。
- 【1週間あたりの勤務時間が80時間以上の研修医】と【80時間未満の研修医】の入院患者への治療アウトカムを比較したコホート研究において、80時間未満の研修医の方が複合 (死亡率、ICUへの転床率、30日以内の再入院率) アウトカムや入院日数、ICUへの転床率で有意に良好であること (Ouyang, 2016) などが示された研究からも支持された。
- 【24時間以上の連続勤務時間を許容したプログラム】と【16時間以内に制限したプログラム】とを比較し、全体の解析では、当初の予想とは異なり、長時間労働が制限されたにもかかわらず、医療過誤が多いことが示された。原因として16時間以内に制限したプログラムにおける担当患者数が多いことや、仕事の負荷の増大等が挙げられている。一方、一部の施設においては、16時間以内に制限したプログラムにおいて医療過誤が減少しており、施設ごとの結果は一致していないことも併せて報告された (Landrigan, 2020)。
- 長時間労働と医療過誤の関連については、議論がまだ続いている。

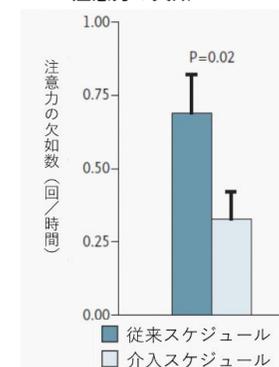
勤務時間の短縮と注意力



睡眠時間



注意力の欠如



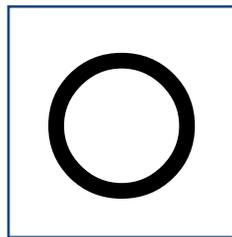
Lockley SW et al, N Engl J Med, 2004を改変

## Q.2 (労働契約)

病院等に就職することは、法律적으로는労働契約を締結することを意味するが、労働契約締結に際して、給料や労働時間などの労働条件については、使用者は労働者に対して、必ず、「書面（労働条件通知書）」により明示する必要がある。

○か、×か？

答えは →



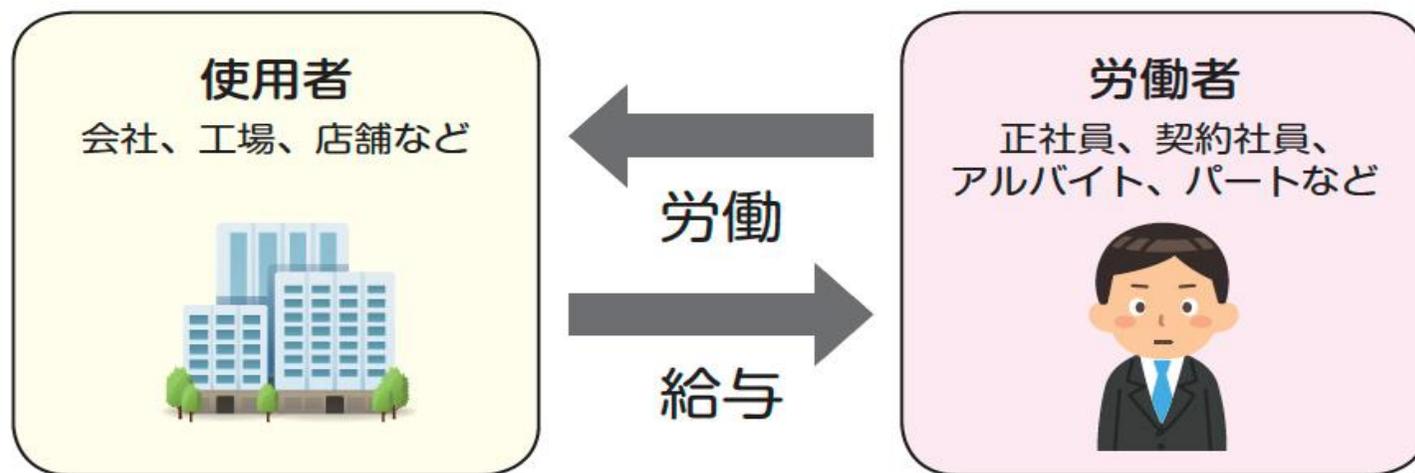
使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない(労基法第15条)とされており、法律で規定する一定の主要な労働条件については、労働条件通知書を交付するなど、必ず書面で明示する必要がある。

※なお、使用者（病院）には、以下の義務もある。

- 賃金の計算方法等は「就業規則」に記載しなければならない(労基法第89条)。
- 作成した就業規則を労働者に周知しなければならない(労基法第106条)。

# 労働契約とは・・・

労働契約とは、労働者が労働する(働く)ことと、使用者がその労働に対して報酬(給与)を支払うことをお互い合意して約束すること。



- 労働契約は口頭でも成立するが、できる限り書面で確認を。
- 給与や働く時間など一定の労働条件については、使用者は、労働者に対して書面で明示する義務がある(第15条第1項)。
- 明示された労働条件が事実と相違する場合には、労働者は、即時に労働契約を解除することができる(第15条第2項)

- ① **労働条件通知書**を受け取りましょう。
- ② **就業規則**を確認しましょう。

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。  
(労働基準法第15条(抜粋))

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、次に掲げる事項について就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない。(労働基準法第89条)



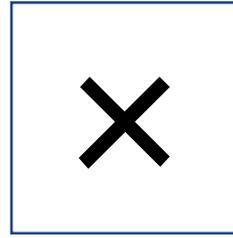
- 労働条件は、雇用契約期間の長短に関わらず明示されます。
- 臨時の短期間の診療応援の場合も適用されます。

## Q.3 (労働時間)

労働基準法上の労働時間とは、  
「労働契約、就業規則、労働協約等によ  
り、労働時間として一義的に定められた  
時間」のことを言う。

○か、×か？

答えは →

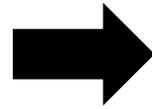


労働時間は、実態を見て判断される。

労働時間とは、「使用者の指揮命令下に置かれている時間」を指し、客観的に決定されるものとされている。

※ 仮に労働契約、就業規則、労働協約等で、労働時間の範囲が定められていたとしても、客観的に使用者の指揮命令下に置かれているものと評価できる場合は、就業規則等で定める時間の範囲外であっても、労働時間に該当する。

労働時間  
とは？



使用者の指揮命令下に  
置かれている時間

○会社に義務付けられた準備・後始末をする時間

- 着用を義務付けられた服装への着替え、  
業務に関連して行わざるを得ない清掃も労働時間
- ・ 「診療開始時刻 ≠ 始業時間」

○院内で緊急時に備えて待っている時間

- 「手待ち時間」も労働時間

○研修・教育、会議・委員会等への出席

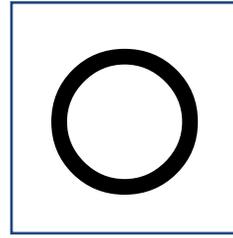
- 強制・命令であれば労働時間
- ・ 任意出席の場合は、原則労働時間には当たらない
  - ・ しかし欠席の場合に不利益に取扱うなら労働時間

## Q.4 (仕事と家庭・育児等の両立)

医師（勤務医）は、24時間365日、患者の命と向き合うことが求められるが、育児休業や短時間勤務制度など、仕事と家庭・育児等の両立に関する法令に基づき支援を活用できる。

○か、×か？

答えは →



全ての労働者が、仕事と家庭・育児等を両立できることが重要です。このため、医師であっても、男女問わず、育児休業や短時間勤務制度など、法令に基づく支援を活用できます。（育児・介護休業法）

なお、医師であっても、産前・産後休業が適用されます。（労働基準法）

## 多様な働き方

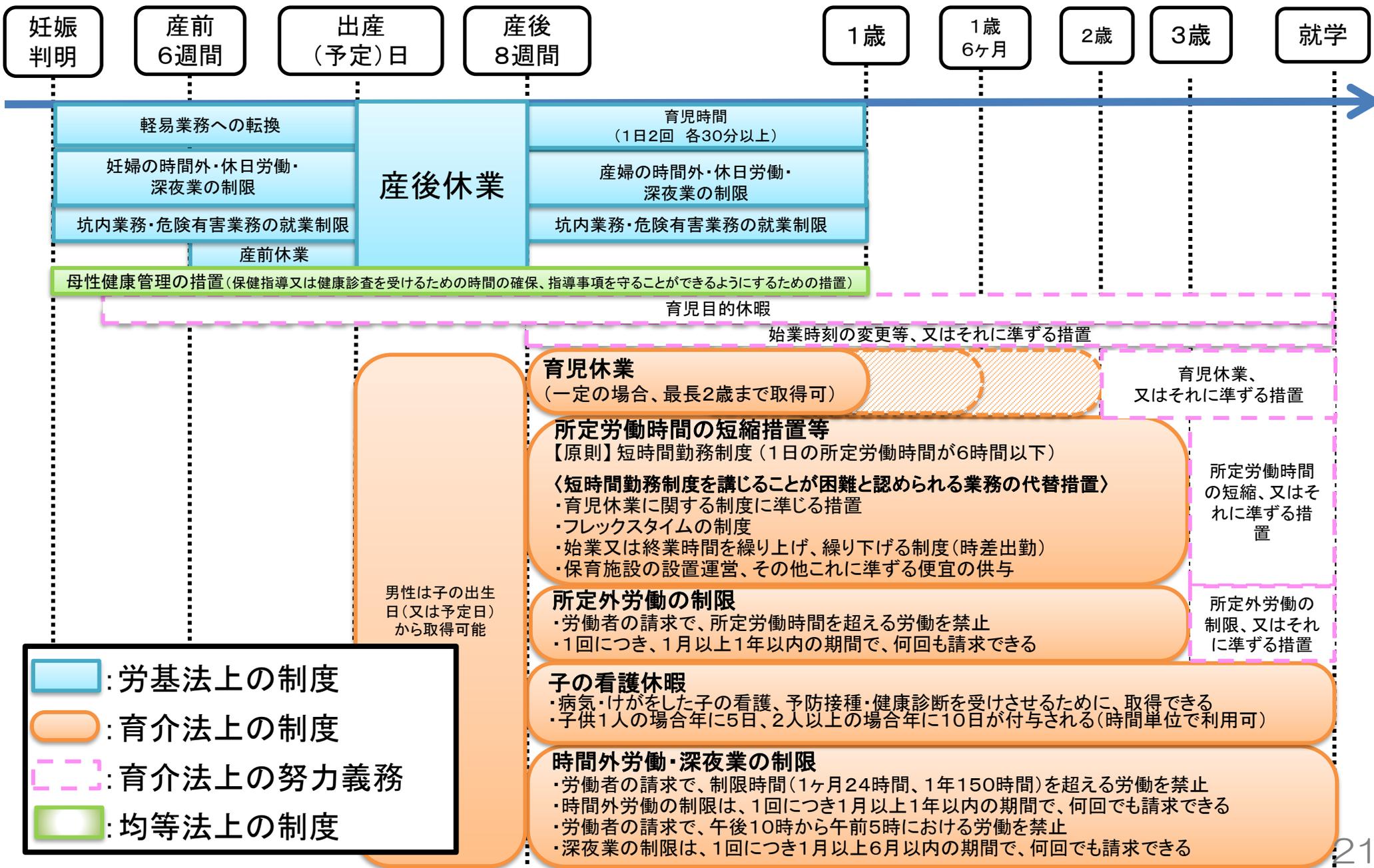
日本は人口減少社会であり、女性や高齢者、その他多様な人材が、その持てる能力を十分に発揮して働くことが欠かせない。



そのため、多様な働き方が可能な社会、仕事と生活の両立など、個々人の仕事以外の事情とも両立可能な働き方を実現していく必要がある。

- この点は医師についても同じである。
- 「医師の健康が確保され、かつ医師自身がライフステージや状況に合わせた選択」が出来る働き方の実現が求められている。

# 妊娠・出産・育児期の両立支援制度



# 法令・制度等を知るためのコンテンツ

- 労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう労働条件」  
⇒労働基準法などの法令・制度をアニメ等で手軽に学習、相談窓口や行政の取組の紹介  
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/top.html>
- 各種リーフレット掲載ページ  
⇒時間外労働の上限規制や年次有給休暇制度などの説明資料  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)
- いきいき働く医療機関サポートWeb「いきサポ」  
⇒働き方・休み方改善などに取り組む医療機関の事例などを掲載  
<https://iryuu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>
- 働き方改革の実現に向けて  
⇒働き方改革に関する情報サイトや関係法令などを掲載  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>
- 「医師の働き方改革の推進に関する検討会」  
⇒医師の時間外労働の上限規制に関して、医事法制・医療政策における措置を要する事項や医師の時間外労働の実態把握などに係る議論を行い、中間取りまとめを公表  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_05488.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05488.html)
- 「勤務医に対する情報発信に関する作業部会」  
⇒医師の働き方改革に関する勤務医への効果的な情報発信に係る議論を行い、議論のまとめを公表  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_22031.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22031.html)

# 相談内容に関する支援先一覧

労働時間・年次有給休暇に関するお問い合わせ  
(例)・36協定のこと分からない、  
・労働時間管理のこと分からない

労働基準監督署  
(労働時間相談・支援コーナー)

同一労働同一賃金に関するお問い合わせ  
(例)・何を気を付ければ良いか教えてほしい

都道府県労働局

働き方改革の取組に関するお問い合わせ  
(例)・何を行えば良いか分からない

仕事と家庭の両立に関するお問い合わせ  
(例)・育児休業について教えてほしい

都道府県労働局

労働者の産業保健対策に関するお問い合わせ  
(例)・医師の面接指導を受けたい  
・メンタルヘルスについて相談したい

産業保健総合支援センター (各種支援)  
こころの耳相談 (相談対応など)

テレワークのお問い合わせ  
(例)・テレワークの導入方法を教えてほしい

テレワーク相談センター

働き方改革推進支援センター

※医療機関からの医療従事者の勤務環境改善に関するお問合せについては、「[医療勤務環境改善支援センター](#)」をご案内しています。