

＝令和5年度第1回鳥取県医療勤務環境改善支援センター実務者セミナー＝

- 日時 令和5年12月15日（金） 午後1時30分～午後3時30分
- 会場 鳥取県医師会館（Web配信会場） 鳥取市戎町317番地
- 開催方法 会場参加とWeb参加（Zoomを使ったオンラインセミナー）
ハイブリッド方式
- 対象者 県内医療機関の管理者、労務管理の責任者・担当者など
- 主催 鳥取県医療勤務環境改善支援センター
（鳥取労働局・鳥取県委託事業）
- 共催 公益社団法人鳥取県医師会

概要

医療機関の管理者、労務管理の責任者・担当者の方々を対象に、2024年（令和6年）4月から始まる医師の時間外労働の上限規制の内容、新しい36協定や上限規制が適用される令和6年4月以降における労務管理や医師の研鑽の取り扱い、宿日直のポイント等説明した。

内容

1. 時間外労働上限規制について

鳥取労働局労働基準調整官 長田光彦氏より、令和6年4月から始まる医師の時間外労働の上限規制に深くかかわってくる新36協定の締結・届出、宿日直許可基準、長時間労働医師への面接指



導、労務管理上の留意点などについて説明があった。

（要旨）

原則（※）1日8時間、週40時間（労働者10人未満の保健衛生業の事業場は44時間）の法定労働時間を超えて時間外労働をさせるには36協定を締結した上で、労働基準監督署に届出をしなければ労働基準法違反となる。（※）法定要件を満たす変形労働時間制を導入している場合、その時間の範囲まで。

2024年4月より病院等で診療する医師は労基法第141条1項の適用を受けて「特定医師」となり、時間外・休日労働時間は原則として年960時間（A水準）、特例水準の指定を受けた場合は年1,860時間が上限となる。36協定を締結する場合、まず、時間外労働が①限度時間内（1か月45時間、1年360時間、対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制による場合は1か月42時間かつ1年320時間）に収まるか確認する。収まれば第9号の4の様式で、臨時的な特別の事情がありこれを延長する場合は②特別条項付きの協定第9号の5の様式で監督署に提出することになるが、臨時的な特別の事情がなければ限度時間を超えて労働

させることはできない。

労働基準監督署の宿日直許可があれば、宿日直許可の対象となった業務に従事する時間は、労働基準法の労働時間の規制の対象から除外される。副業・兼業を行う場合、労働時間は通算されるため届出制のルール作りを行うなどにより、副業・兼業先での労働時間の把握を行うことが求められる。

また、2024年4月以降、時間外・休日労働時間が月100時間以上となることを見込まれる医師に対しては面接指導の実施が必要となる。面接指導は、長時間労働となる医師の健康状態や勤務状況を確認し、必要に応じて就業上の措置を講ずることを目的として行われる。「面接指導実施医師養成講習会」の受講を修了し、実際に面接指導の対象となる医師へ面接指導を行う医師が「面接指導実施医師」である。なお、「面接指導実施医師」は、「面接指導実施医師」が勤務する病院又は診療所の管理者でない者とする必要がある。

面接指導実施医師は、医療機関の管理者（事業者）より、面接指導対象医師の氏名、面接指導対象医師の勤務の状況・睡眠の状況・疲労蓄積の状況・その他の心身の状況などの情報の提供を受け、面接指導対象医師に対し、面接指導を実施する。

2. 県による行政説明

〈鳥取県福祉保健部健康医療局医療政策課

医療人材確保室課長補佐 西本明子〉

（要旨）

2024年4月1日から、医業に従事する勤務医の時間外・休日労働時間は原則として960時間が上限となる（A水準）。

ただし、医療機関が地域医療の確保などの必要からやむを得ず、所属する医師にこれを上回る時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、その理由に応じて、都道府県知事から指定を受ける必要がある。現在の県把握状況として、県内で特定労務管理対象機関（特例水準の医療機関）の指



定を希望されているのは、連携B水準1病院、B水準2病である。その他の病院はA水準となる見込みである。新たな指定意向が生じる場合は、県へ連絡をお願いしたい。

令和6年4月以降における医療法第25条第1項に基づく立入検査については、面接指導の実施状況、休息時間の確保状況等が適切に実施されているかを確認して必要に応じて指導、改善命令を行う。また、労働関係法令違反に繋がる恐れのある場合は、勤改センターと連携して支援を行い、改善が見込まれない場合は労働局への情報提供を行うこととなる。

最後に、「医師の働き方改革」に係る情報発信の照会があった。

厚生労働省の公式ウェブサイト『「医師の働き方改革」.jp』が公開された。当該Webサイトは一般国民向けに医療機関のかかり方をはじめ、医師の働き方改革への理解、協力を促す内容になっている。また、1月頃に厚生労働省からポスター等が県に送付される予定。届き次第、医療機関向けに送付する。本ポスターの掲示含め、医師の働き方改革に係る周知等に活用していただきたい。

また、医療機関を対象としている特設サイトは引き続き、いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）である。医療機関向けの研修会等のイベントや制度解説・最新情報が掲載されているため、併せて活用していただきたい。

3. Q&Aコーナー

Q 1 県内で複数の監督署をまたいで多店舗展開をしている企業ですが、新36協定の電子申請での届出は可能か？ 可能であれば受理印はどうなりますか？

(回答)

複数の監督署への届出を本社が一括して電子申請での届出を行うことは可能。一括届出事業場一覧作成ツールが便利なので使って欲しい。受理されると、監督署の押印のある控えが電子媒体でダウンロードできる。

Q 2 36協定の締結に際して労働者代表と合意に至っていませんが、届け出ることは可能でしょうか？

(回答)

労使協定の締結が要件のため、合意に至っていない36協定は監督署では受理できない。その場合の労働時間は原則（※）として法定の1日8時

間、週40時間（労働者10人未満の保健衛生業の事業場は44時間）までとなる。（※）法定要件を満たす変形労働時間制を導入している場合、その時間の範囲まで。

ただし、労働基準法第33条により、急病への対応その他人命又は公益を保護するために臨時の必要がある場合などで監督署へ事前に申請し許可を受けた場合、事態急迫のために監督署の許可を受ける暇がない場合に事後に遅滞なく届け出た場合は、法定労働時間を超えて労働させることができる。

参加者

アクセス数：43

・参加医療機関：30医療機関（38人）

・医療労務管理アドバイザー：11人

会場参加者：11人

計60人