

＝令和7年度第1回労務管理セミナー＝

- 日 時** 令和7年12月3日(水) 午後1時30分～午後2時50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、令和6年4月1日から適用されている「医師の時間外労働の上限規制」について説明を行った。鳥取労働局からは、「時間外・休日労働上限規制への対応についての留意点」、また、鳥取県医療勤務環境改善支援センターからは、「医療勤務環境改善支援センターの紹介～医療機関への支援内容等について～」の説明を行った。

内 容

(1)「時間外・休日労働上限規制への対応についての留意点について」

鳥取労働局労働基準部指導係長 竹上直輝氏より、医療機関における労働時間管理のポイント、医師の研鑽と黙示の指示について、労基法・医療法の面接指導と安衛法の面接指導、医師の宿日直許可と許可後の注意点などについて説明があった。

(要旨)

1. 医師の時間外労働の上限規制

- ・背景：従来は残業時間に上限がなく、過重労働が常態化していた。
- ・2024年4月から、病院や介護施設などで勤務する「特定医師」に対し、時間外労働の上限規制が適用。
- ・水準区分 (A水準・連携B水準・B水準・C水準) により、月・年単位の上限時間が異なる (例：A水準＝月100時間未満、年960時間以内)。
- ・医療機関単位と個人単位の両方で上限を管理する必要がある。



2. 新しい36協定の運用

- ・1日8時間、週40時間の法定労働時間を超えて時間外労働をさせるには、労働者代表と事業者が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。
- ・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、36協定を締結する場合、まず、①限度時間内に収まるか確認する (1か月45時間、1年360時間)。収まれば第9号の

4の様式で、特別な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、特別な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。

- ・副業・兼業の労働時間も合算して管理する必要がある、チェックボックスの記入が必須。
- ・特別条項を設ける場合、健康確保措置の記載や面接指導の実施が求められる。

3. 面接指導の実施と管理

2024年4月以降、面接指導は時間外・休日労働時間が月100時間以上となることが見込まれる医師が対象となる。面接指導は、長時間労働となる医師一人一人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。必要な講習を修了し、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。

・水準別の対応：

A水準：時間外・休日労働が月80時間を超えた時点で疲労状況を確認し、100時間に達する前に面接指導を実施。

A・B・連携B・C水準：80時間前後の時期に面接指導を行うのが望ましい。

B・連携B・C水準：長時間労働の頻度が高いため、毎月あらかじめ決めた時期に実施することも可能。

・面接指導の流れ：

労働時間の把握、疲労・睡眠状況の確認、面接指導の実施（できれば直属の上司以外が望ましい）。

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。

- ・副業・兼業先にも面接指導の義務があるため、医療機関間での調整が必要。
- ・面接記録は保存し、健康確保措置に活用する。

4. 宿日直許可とその後の対応

- ・宿日直勤務は、労働密度が低く休憩・睡眠が確保できる場合に限り、労基署の許可を得て労働時間規制の対象外となる制度。
- ・許可後も、実態が通常労働に近い場合は労働時間として扱われ、賃金支払いが必要。
- ・許可内容（業務範囲・人数・時間など）を逸脱しないよう、定期的な確認が必要。
- ・業務内容が変化した場合は再申請が必要。
- ・一部診療科のみが許可対象となっている場合もあるため、許可範囲の確認が重要。

5. 医師の自己研鑽と労働時間の該当性

- ・労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間。
- ・自己研鑽が労働時間に該当するかは、業務上の必要性や上司の指示の有無で判断。
- ・自己研鑽の判断基準：

a) 労働時間に該当する例：

- ・上司の指示で行う勉強・準備・振り返り。 ・診療に必要な予習・復習
- ・診療中の見学で実際に診療行為を行った場合

b) 労働時間に該当しない例：

- ・自主的な勉強会参加（自由参加）。 ・上司の指示がない研究・論文作成。
- ・自ら希望して行う見学（業務上必須でない）。

- ・明確な区別のために、服装・場所・書面ルールなどで運用を工夫。
- ・労働時間該当性の判断は一律ではなく、医療機関ごとにルールを整備し、適切な管理体制を構築することが求められる。

(2) 鳥取県医療勤務環境改善支援センターの紹介～医療機関への支援内容等について～

〈鳥取県医療勤務環境改善支援センター医療労務管理アドバイザー 安木淳一〉

(要旨)

1. 設置の経緯と体制

平成27年4月設立。医療法改正を受け、鳥取県と鳥取労働局の委託により鳥取県医師会内に開設。10団体による運営協議会と、実動部隊として推進委員会を設置。

医療労務管理アドバイザー（社労士）19名及び医業経営アドバイザー2名が支援を実施。



2. 医療機関への支援の流れ

平成26年以降の法改正・働き方改革を背景に支援を強化。

令和6年4月から医師の時間外労働上限規制が適用開始。

勤改センターは、宿日直許可申請、特例水準申請、労働時間短縮計画の策定支援などを実施。

3. 個別訪問支援と実績

PDCAサイクルを活用した継続的な支援を実施。

令和6年度は43病院に訪問支援を実施。宿日直許可取得病院は38施設。

医師の働き方改革による大きな混乱は現時点で確認されていないが、引き続き注視が必要。

看護師など他職種も含めた勤務環境改善が今後の課題。

4. 情報発信と相談対応

センター通信やパンフレット、ポスター、HPで広報活動を展開。

労務管理セミナーやトップマネジメント研修会を年1回開催。

令和6年度は31件の相談対応（労務管理・講師派遣）。

5. 今後の支援と課題

特例水準指定病院の継続支援やA水準病院への助言を実施。

自己研鑽のルール整備やタイムカード運用の支援も強化。

人材確保・ハラスメント対策・診療報酬・補助制度活用など幅広い支援ニーズが増加。

令和7年度は優先度の高い25病院を選定し、12病院重点支援、1病院あたり2回以上の訪問支援を実施予定。

6. 勤改センターの活用促進

立入検査や労基署からの勧奨があった場合の利用推奨。

宿日直申請、労働時間短縮、院内研修、マネジメント導入などの相談に対応。

電話・メール・HPを通じた相談受付と情報提供を実施中。

参加者 アクセス数：34

・参加医療機関：24医療機関（29人）

・医療労務管理アドバイザー：10人

会場参加者：10人

計49人