

医政支発0623第1号

平成29年6月23日

各都道府県医療勤務環境改善担当課長 殿

厚生労働省医政局医療経営支援課長

( 公 印 省 略 )

「働き方改革実行計画」の決定を踏まえた対応について（依頼）

平素より、厚生労働行政の推進に格別の御協力を賜り厚く御礼申し上げます。

医療従事者の勤務環境の改善に関しては、医療法に基づき、各都道府県において、医療勤務環境改善支援センターの設置、医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及等を進めていただいているところです。

現在、政府では、働き方改革が進められています。本年3月28日には働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が決定され、医療従事者を含む労働者について、長時間労働の是正等の働き方改革を進めていくこととされました。具体的には、長時間労働の是正については、労働基準法の改正により、原則として時間外労働時間数に罰則付きの上限を課した上で、臨時的な特別の場合であっても超えられない上限を定めることとされました。なお、医療従事者のうち医師については、「時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要である」ことから、医療界参加の下で今後検討の場を設けて、今後、規制の具体的な在り方等について結論を得ることとされています。

これを受け、医療従事者、特に、長時間労働が指摘される医師については、早急の実態を把握するとともに、必要に応じ、長時間労働の是正等、より一層の勤務環境の改善を進める必要があります。

については、貴職におかれましても、その旨御了知いただきますとともに、今

年度から、添付の調査票案も参考にさせていただいた上で、従来から医療勤務環境改善支援センターの業務として実施していただいているアンケート調査を活用することなどにより、貴管下医療機関のうち労働基準法に抵触する疑いがある医療機関及び医師の時間外労働が長時間に及んでおり勤務環境の改善を促すべき医療機関（特に病院）を把握するとともに、必要に応じて助言等の対応を実施していただきようお願いいたします。

<担当>

厚生労働省医政局医療経営支援課

医療勤務環境改善推進室 峰岸、深澤（内線 2651、2671）

代表 03-5253-1111、直通 03-3595-2261、FAX 03-3580-9644

e-mail: minegishi-ken@mhlw.go.jp

fukazawa-kouichi@mhlw.go.jp

(参考) 調査票 (案)

医療機関名 \_\_\_\_\_

所在地 \_\_\_\_\_

【ご回答いただくに当たっての留意点】

〇〇（都道府県）医療勤務環境改善支援センターでは、長時間労働の是正などの勤務環境の改善に取り組む医療機関に対し、社会保険労務士等によるアドバイスを無料で行う等の支援を行っています。

本調査は、〇〇（都道府県）内での今後の医療機関における勤務環境改善の支援方策や支援計画を決定するために用いるものであり、それ以外の目的には使用いたしません。また、いただいた回答結果は〇〇（都道府県）医療勤務環境改善支援センター内でのみ使用し、労働基準監督署など他の機関への情報提供はいたしません。

雇用する医師（管理監督者は除く。）について、以下の質問にお答えください。

I 勤務する医師は時間外労働をしていますか。	はい	いいえ
II 時間外労働を行うにあたっての労使協定（36協定）を結び、それを労働基準監督署に届け出ていますか。	はい	いいえ
III 医師に関して、労使協定で定めている時間外労働の時間数のうち最長※の時間数はいくつですか。 （※ 特別条項を定めている場合はその時間数になります）	_____時間／日 _____時間／月 _____時間／年	

このほか、①Ⅲの時間数を超えて時間外労働をさせている場合、②実際に時間外労働をさせた時間数に応じた時間外手当が支払われていない場合にも改善が必要になります。ご不明な点があれば、〇〇（都道府県）医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせください。

**POINT**

支援センター向け調査票チェックの視点

以下の回答の場合は、労働基準法違反の状態の解消や長時間労働の是正のため、支援センターによる積極的な支援が必要です。

○ Iが「はい」であり、IIが「いいえ」

⇒ 時間外労働をさせる場合には、労使協定を締結し労働基準監督署に届け出なければなりません。

○ IIIが著しく長い

⇒ 1か月45時間、1年360時間という労働基準監督署による指導基準があります。

(ただし、現行法上は、臨時的に特別の事情がある場合にこれを超える時間数で労使協定を締結することが認められています(「特別条項」)。

労使協定に定めた時間数が著しく長い場合、長時間労働が常態化している可能性がありますので、実態を把握の上必要な改善策をとるように働きかける必要があります。

○ このほか、

(1) IIIに定めた時間数を超えて時間外労働をさせている場合

(2) 実際に時間外労働をさせた時間数に応じた割増賃金(時間外労働手当)が支払われていない場合(例: 労使協定に定めた時間分しか支払われていない、一定の上限を定めてあり、実際はそれを超えているのに超過分について支払われていない等)

は労働基準法に違反するので、そのような実態がある場合は、同じく支援センターによる積極的な支援が必要です。