



News Letter

令和元年8月5日
発行
第87号



労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

高橋 勉

医師、看護師等の宿日直許可基準について

去る令和元年7月1日に、厚生労働省労働基準局長の通達が発出され、医師看護師等の当直や宿直の内容が改めて定義づけられました。(基発0701第8号)

それによりますと、従来の解釈が変更されたわけではなく、

(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。

普段の勤務場所である診察室や病棟にそのまま残って、医療行為を継続して行くと、許可されないことになります。

(2) 宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、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。例えば、次に掲げる業務等

- ・ 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等(軽度の処置を含む。以下同じ。)や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
- ・ 医師が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間(例えば非輪番日であるなど)において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
- ・ 看護職員が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間(例えば非輪番日であるなど)において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと
- ・ 看護職員が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと

以上とされており、宿日直は「ほとんど労働することが無く、十分に睡眠がとれる勤務」が、許可の前提となることには変わりはありません。



労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士)

川田 志津子

賃金台帳の記載事項

Q. 当法人では、職員の数も少ないことから、給与計算ソフトを使用せず、エクセルで給与計算表と給与明細書を作成しています。作成にあたって気をつけることはあるでしょうか。

A. 賃金台帳については、労働基準法第108条で、「各事業場ごとに賃金台帳を調整し、賃金計算の基礎となる事項及び賃金の額、その他厚生労働省令で定める事項を賃金支払いの都度遅滞なく記入しなければならない。」と規定しています。

賃金台帳に記載すべき必要事項は、労働基準法施行規則第54条第1項に、

①氏名 ②性別 ③賃金計算期間 ④労働日数 ⑤労働時間数 ⑥時間外労働時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数 ⑦基本給、手当、その他賃金の種類ごとにその額(通貨以外で支払われる場合はその評価額) ⑧賃金の一部を控除した場合には、その額と規定しています。また、年次有給休暇の日数、時間数や宿日直の回数も金額欄に付記するよう要請されています。

賃金台帳の様式は、横書き、縦書きその他異なる様式を用いることも差し支えないとされていますので、上記必要事項がもれなく記載されていれば、エクセルで作成したものでも構わないでしょう。

ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター(茨城県医師会内)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp

医療機関の管理者の皆様へ

「働き方」が変わります!!

2019年4月1日から

働き方改革関連法が順次施行され、

**医療機関で働く
すべての人に適用**されます!!



Point

1

施行：2019年4月1日～ ※中小企業は、2020年4月1日～

時間外労働の上限規制が導入されます！

時間外労働の上限について、**月45時間、年360時間**を原則とし、
臨時的な特別な事情がある場合でも**年720時間、単月100時間未満**（休日労働含む）、
複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定する必要があります。

⇒医師については応召義務等の特殊性を踏まえ、**2024年度から適用**※されます。
※適用される時間外労働の上限時間等は2019年3月を目途に検討中です。

Point

2

施行：2019年4月1日～

年次有給休暇の確実な取得が必要です！

使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、
毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

Point

3

施行：2020年4月1日～ ※中小企業は、2021年4月1日～

正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の 不合理な待遇差が禁止されます！

同一企業内において、
正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、
基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。



「働き方」に関する詳細・お悩みは【各都道府県医療勤務環境改善支援センター】へ
改正法の詳細は厚生労働省HP『「働き方改革」の実現に向けて』をご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>