



News Letter

令和元年11月5日
発行
第93号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(中小企業診断士・社会保険労務士)

外山博敏

医師の働き方改革推進に係る今後の方向性について

厚生労働省は先般、医師の働き方改革の推進に関する検討会を開催しました。2024年度から適用される医師の時間外労働の上限規制に向けて、医事法制・医療政策で対応する措置等を検討していくこととなります。年内を目途に取りまとめ、来年の通常国会に関連法案を提出する方針です。

今年3月に報告書を取りまとめた前身の医師の働き方改革に関する検討会は、医師に適用される時間外労働の上限規制の水準を休日労働含め月100時間未満、年960時間以内と設定したほか、2つの特例水準を設けることを提案しています。具体的には、地域医療提供体制の確保に必要な暫定特例水準と、医師育成のために必要な集中的技術向上水準で、それぞれ月100時間未満、年1,860時間以内を上限と設定。診療業務の人命を預かる公共性、不確実性などから、いずれの上限水準も追加的な健康確保措置の実施を要件に、月100時間の上限を例外的に超えることを容認する考えも示しています。

上限規制自体の規定は労働基準法に基づく省令対応となりますが、2つの特例水準の対象となる医療機関を特定する枠組みは、医事法制等で規定すること。また、医師に対する追加的健康確保措置(連続勤務時間制限、勤務間インターバル、代償休息など)の義務化と履行確保についても医事法制等の対象となります。

地域医療確保の暫定特例水準は2036年までの経過措置であり、段階的な労働時間短縮を図るため、対象医療機関は医師労働時間短縮計画を策定する必要があります。その際、医療機関での医師の労働時間の実態、労働時間短縮の取り組み状況などを客観的に分析・評価して、医療機関などに結果を通知する評価機能を設けることにし、こうした評価機能を担う組織や枠組みについても医事法制等で検討することになります。

労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)

宮本圭一

解雇予告と解雇予告手当

Q. 勤務態度不良の職員について、再三の注意・指導にも改善の見込みがないため、やむなく解雇を検討中です。もし、解雇予告手当の受領を拒否されたら、どう対処するのがいいでしょうか。

A. 職員を解雇しようとする場合は、少なくとも30日前に予告するか、予告に代えて30日分以上の平均賃金を支払わなければなりません(労基法20条)。実務上、即日解雇の場合は解雇の申し渡しと同時に銀行振り込みとしますが、解雇が数日後に予告されるケースでは、解雇日に支払えば足りると考えられます。また、職員が解雇を認めず解雇予告手当の受領を拒否する場合、「労働者が受け取りえる状態におく」ことで要件を満たし、支払日を指定し、その日に本人不参のときはその指定日に解雇予告手当を支払ったとされます。したがって本人の認否に関係なく、職員が受け取ることができる状態にすれば足りませんが、法務局に供託することもできます。

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

医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き(簡易版)②

③2024年4月に向けては何をすればいい？

何に取組むべきかは医療機関の抱える課題によって異なります。
 あなたの医療機関では具体的にどういったものに取り組めば良いかは、詳細説明版の取組み例を参考に考えてみてください。
 (詳細説明版P.7～13参照)
 また、「医師の働き方改革検討委員会」では以下の6つの取組みについて推奨していますので、併せて参考にしてください。

取組み	内容
時間外労働時間管理の適正に向けた取組	まずは、医師の在院時間を把握
36協定等の自己点検	36協定で定めた内容と勤務実態が合っているかを確認
既存の産業保健の仕組みの活用	衛生委員会等を活用して長時間労働者の対応方策を検討
タスク・シフティング(業務の移管)の推進	医師が診療に集中できるように可能な業務は他職種に移管
女性医師等に対する支援	多様な勤務形態を受け入れ、時間等の制約のある医師が働きやすい環境を整備
医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組	医師の勤務状況に応じて労働時間短縮に向けた様々な取組みを検討・導入

※上記表は、医師の働き方改革に関する検討会「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」を参考に作成

④どうやって取組めばいい？

「勤務環境改善に取り組む」というと難しく感じるかもしれませんが。
 「方針・計画を立てて取り組んでいく」というながれで進めていきますが普段、皆様が行われている業務の進め方と同じであり、難しく考える必要はまったくありません。
 具体的な取組み方法は詳細説明に分かりやすく掲載しており、また、各種サポートも充実しています。
 取組みの流れは詳細説明版資料に記載していますので参照下さい。(詳細説明版P.14～24参照)

実施する内容	実施する内容
①まずは勤務環境改善に取り組むことを職員に伝えましょう	✓ 具体的に取組の方針を決め、職員に伝えていきます
②目標達成に向けて取組む内容を決めましょう	✓ 「③2024年4月に向けては何をすればいい？」にも記載していますが、詳細説明版資料を参考に取組み内容を決めます
③決めたことを進めていきましょう	✓ 決めたことを順次実行していきます
④目標と現状を比べ、目標達成に向けて取組み方等を見直しましょう	✓ 取組んだ結果どうだったかを確認し、目標達成に向けて現場の方の意見を聞き、取組み方の工夫を行います ✓ 必要に応じて専門家に相談しましょう

最初は、取組みやすいものから取組み、達成感を味わうことが継続する上でのポイントです！

⑤どういったサポートがある？ (詳細説明版P.24)

	自分たちで調べたり取組んでいきたい	外部の協力を得たい
解決したい内容	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 何に取り組んでいいかわからない ✓ 他の医療機関はどうしているか知りたい 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 取組みに関して詳しい人に相談にのってほしい ✓ 勤務環境改善について学びたい ✓ 費用面のサポートを得たい
サポート体制	<ul style="list-style-type: none"> 📄 いきサポ(いきいき働く医療機関サポートweb) 勤務環境改善に関する法律等の最新情報、他の医療機関の取組状況等を掲載 📖 詳細説明資料 勤務環境改善に取り組む際のマニュアルで分かりやすく、また、他事例を豊富に掲載 📄 厚生労働省 各種働き方改革に関する情報や、「36協定作成支援ツール」等の便利なツールを掲載 	<ul style="list-style-type: none"> 🏢 各都道府県の勤務環境改善支援センター 専門家による取組についてのサポートを実施 🏢 医療機関の勤務環境改善推進事業 医療機関の勤務環境マネジメント向上支援のために、トップマネジメント研修や病院長向け研修の実施 🏢 タスク・シフティング等勤務環境改善推進事業 勤務環境改善の取組みを行う医療機関に必要経費を補助 🏢 医療従事者の働き方改革支援資金の創設 働き方改革に取り組む医療機関に対する、(独)福祉医療機構による長期運転資金の融資 🏢 地域における医療提供体制の確保に資する設備の特別償却制度 条件に基づき取得した器具等に対して特別償却が可能