



事務連絡

平成29年6月23日

公益社団法人 日本医師会
公益社団法人 日本歯科医師会
公益社団法人 日本薬剤師会
公益社団法人 日本看護協会
一般社団法人 日本病院会
公益社団法人 全日本病院協会
公益社団法人 日本精神科病院協会
一般社団法人 日本医療法人協会
全国社会保険労務士会連合会
公益社団法人 日本医業経営コンサルタント協会

御中

厚生労働省医政局医療経営支援課

「働き方改革実行計画」の決定を踏まえた対応について（情報提供）

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、貴会及び貴会の都道府県組織の御支援をいただきながら、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が進められているところです。

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、早急に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ることから、各都道府県に対して、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）の把握等について、別添のとおり依頼しましたので情報提供させていただきます。

<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

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、早急に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

1週間の労働時間が週60時間を超える雇用者の割合

すべての雇用者(年間就業日数200日以上・正規職員)について、1週間の労働時間の実績を見ると、60時間を超える者が、雇用者全体の14%となっている。
これを職種別に見ると、医師(41.8%)が最も高い割合となっている。(次いで、自動車運転従事者(39.9%))

	計	管理的職業従事者	専門的・技術的職業従事者	研究者	医師(歯科医師、獣医師を除く)	看護師(准看護師を含む)	教員	事務従事者	販売従事者	サービス職業従事者	生活衛生サービス職業従事者	飲食物調理従事者	保安職業従事者	農林漁業従事者	生産工程従事者	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	建設・採掘従事者	運搬・清掃・包装等従事者	分類不能の職業
1週間の労働時間が60時間超の雇用者の割合	14.0%	13.3%	13.7%	11.2%	41.8%	5.4%	23.6%	7.1%	20.0%	18.3%	35.1%	34.4%	18.5%	18.7%	10.4%	30.8%	39.9%	16.9%	15.0%	17.2%

「働き方改革実現会議」の概要

- ◎ 一億総活躍社会をひらく最大のチャレンジである「働き方改革」について、その実行計画の策定等に係る審議を行うもの。
- ◎ 総理自らを議長、働き方改革担当大臣・厚生労働大臣を議長代理として、関係大臣・有識者（労使双方の代表、専門的知見や現場での活動経験を有する者）が参加。

議長	長 安倍晋三	内閣総理大臣		
議長代理	加藤勝信	働き方改革担当大臣	塩崎恭久	厚生労働大臣
構成員	麻生太郎	副総理 兼 財務大臣	菅 義偉	内閣官房長官
	石原伸晃	経済再生担当大臣	松野博一	文部科学大臣
	世耕弘成	経済産業大臣	石井啓一	国土交通大臣

(有識者)

生稲晃子	女優
岩村正彦	東京大学大学院法学政治学研究科教授
大村功作	全国中小企業団体中央会会長
岡崎瑞穂	株式会社オーザック専務取締役
金丸恭文	フューチャー代表取締役会長兼社長グループCEO
神津里季生	日本労働組合総連合会会長
榑原定征	日本経済団体連合会会長
白河桃子	相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
新屋和代	りそなホールディングス執行役 人材サービス部長
高橋 進	日本総合研究所理事長
武田洋子	三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長 チーフエコノミスト
田中弘樹	株式会社イトーヨーカ堂 執行役員人事部長
樋口美雄	慶應義塾大学商学部教授
水町勇一郎	東京大学社会科学研究所教授
三村明夫	日本商工会議所会頭

「働き方改革実行計画」の概要

平成29年3月28日
働き方改革実現会議決定

1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

- (1) 経済社会の現状
- (2) 今後の取組の基本的考え方
- (2) 本プランの実行
 - (コンセンサスに基づくスピードと実行)
 - (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)
 - (フォローアップと施策の見直し)

2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

- (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備(基本的考え方)
 - (同一労働同一賃金のガイドライン)
 - ① 基本給の均等・均衡待遇の確保
 - ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
 - ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
 - ④ 派遣労働者の取扱
- (法改正の方向性)
 - ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
 - ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
 - ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
 - ④ 派遣労働者に関する法整備
- (2) 法改正の施行に当たって

3. 賃金引上げと労働生産性向上

- (1) 企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
- (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

- (基本的考え方)
- (法改正の方向性)
- (時間外労働の上限規制)
- (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)
- (勤務間インターバル制度)
- (法施行までの準備期間の確保)

- (見直し)
- (現行制度の適用除外等の取扱)
- (事前に予測できない災害その他事項の取扱)
- (取引条件改善など業種ごとの取組の推進)
- (企業本社への監督指導等の強化)
- (意欲と能力ある労働者の自己実現の支援)

5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- (3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

- (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
- (2) 多様な女性活躍の推進
- (3) 就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

7. 病気の治療と仕事の両立

- (1) 会社の意識改革と受入れ体制の整備
- (2) トライアングル型支援などの推進
- (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

- (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進(男性の育児・介護等への参加促進)
- (2) 障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

- (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
- (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

11. 高齢者の就業促進

12. 外国人材の受入れ

13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

- (時間軸と指標を持った対応策の提示)
- (他の政府計画との連携)

働き方改革実行計画に基づく「時間外労働の上限規制の導入」について

① 時間外労働の上限規制

○法定労働時間(1日8時間、週40時間)を超えて労働させる場合、使用者は時間外労働時間数を定める労使協定を結び、労働基準監督署に届け出なければならない。

○この協定に定める時間数について、現在は、労働基準監督署による指導基準として限度時間が定められているが、労働基準法の改正により、今後、法的な強制力のある規制として上限規制が導入される予定(施行予定日は現時点では未定)。

原則 ※1	特例 ※2
・月45時間 ・年360時間	・年720時間 ・2、3、4、5、6か月平均で、休日労働を含んで80時間以内 ・1か月で、休日労働を含んで100時間未満 ・特例の適用は、年半分を超えないよう、年6回まで

※1 罰則付きの規定

※2 臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合。

② 医師の取扱い

○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。

○具体的には、労働基準法改正の施行日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

(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。