

医療経営情報

REPORT

Available Information Report for Corporate Management

2019

11

人事・労務

働き方改革に対応する 医療機関の労務管理対策

働き方改革に伴う労務管理対応
医療機関の労務管理と法令違反の実態
適切な労働時間管理方法

1 | 働き方改革に伴う労務管理対応

1 | 働き方改革における法適用について

医療機関における「働き方改革」への対応は既に始まっています。年次有給休暇の取得義務化や労働時間の状況の把握は、企業規模に関わらず本年の4月から適用となっています。

「医師」の時間外労働の上限規制については、2024年4月から適用となる予定で、厚生労働省の「医師の働き方改革に関する検討会」で報告書がまとめられ、適用に向けた準備が進められています。

医療機関の規模別の適用関係(概要)

項目名	規制の概要	中小企業規模の医療機関	それ以外の医療機関
時間外労働の上限規制	原則として月 45 時間、年 360 時間等とする罰則付きの上限規制を導入する	<u>医師を除き</u> 2020.4.1 から適用	<u>医師を除き</u> 2019.4.1 から適用
割増賃金率	月 60 時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を 50%以上とする	2023.4.1 から適用	(既に適用あり)
年次有給休暇	10 日以上の子次有給休暇が付与される労働者に対し、5 日について、毎年時季指定して与えなければならないとする(労働者が時季指定したり計画的付与したものは除く)	2019.4.1 から適用	
労働時間の状況の把握	省令で定める方法(現認や客観的な方法となる予定)により把握をしなければならないとする	2019.4.1 から適用	
産業医	産業医が行った労働者の健康管理等に関する報告の内容を衛生委員会に報告しなければならないとする等	2019.4.1 から適用 (ただし、産業医の選任義務がある労働者数 50 人以上の事業場)	
同一労働同一賃金	同一医療機関内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る	2021.4.1 から適用	2020.4.1 から適用

医療業における“中小企業”の基準

企業単位でみて、1) 資本金の額または出資の総額が 5 千万円以下 または 2) 常時使用する労働者の数が 100 人以下(なお、持分なし医療法人や社会福祉法人等の「資本金」や「出資金」がない法人格の場合は、法人全体の常時使用する労働者の数のみで判断する)

(出典) 厚生労働省 第 8 回 医師の働き方改革に関する検討会 参考資料 1 一部加工

管理監督者については、時間外労働の上限規制の適用除外となりますが、「労働時間の状況の把握」については適用となります。

また、管理監督者に該当するか否かについては注意が必要です。「管理職」と「管理監督者」は必ずしもイコールではないという認識が重要となります。

2 | 労働基準法における「管理監督者」とは

自院で管理職としての地位にある職員でも、労働基準法上の「管理監督者」に当てはまらない場合があります。

「管理監督者」は労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいい、労働基準法で定められた労働時間、休憩、休日の制限を受けません。管理監督者に当てはまるかどうかは、役職名ではなく、その職務内容、責任と権限、勤務態様等の実態によって判断されます。

「管理監督者」の判断要素

- **労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していること**

労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあり、労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容を有していなければ管理監督者とはいえない。

- **労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な責任と権限を有していること**

労働条件の決定その他労務管理について、経営者と一体的な立場にあるというためには、経営者から重要な責任と権限を委ねられている必要がある。「課長」「リーダー」といった肩書があっても、自らの裁量で行使できる権限が少なく、多くの事項について上司に決裁を仰ぐ必要があったり、上司の命令を部下に伝達するに過ぎないような者は、管理監督者とはいえない。

- **現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないようなものであること**

管理監督者は、時を選ばず経営上の判断や対応が要請され、労務管理においても一般労働者と異なる立場にある必要がある。労働時間について厳格な管理をされているような場合は、管理監督者とはいえない。

- **賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること**

管理監督者は、その職務の重要性から、定期給与、賞与、その他の待遇において、一般労働者と比較して相応の待遇がなされていなければならない。

(出典) 厚生労働省 労働基準法における管理監督者の範囲の適正化のために

管理監督者についても、長時間にわたる過重な労働にならないように注意が必要です。長時間労働となった場合には、労働安全衛生法に基づき、医師による面接指導等の健康管理に係る措置が必要となる場合があります。

また、管理監督者であっても、深夜業（22時から翌日5時まで）の割増賃金は支払う必要があり、年次有給休暇についても一般労働者と同様に与えなければなりません。

3 | 働き方改革で必要となる労務管理のポイント

(1) 時間外労働の上限規制への対応

これまでの限度基準告示による上限は、罰則による強制力がなく、また特別条項を設けることで上限なく時間外労働を行わせることが可能となっていました。

今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として月 45 時間・年 360 時間（対象期間が 3 か月を超える 1 年単位の変形労働時間制により労働させる場合は月 42 時間・年 320 時間）となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。

また、臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下の基準を守らなければなりません。

特別条項における時間外労働の上限

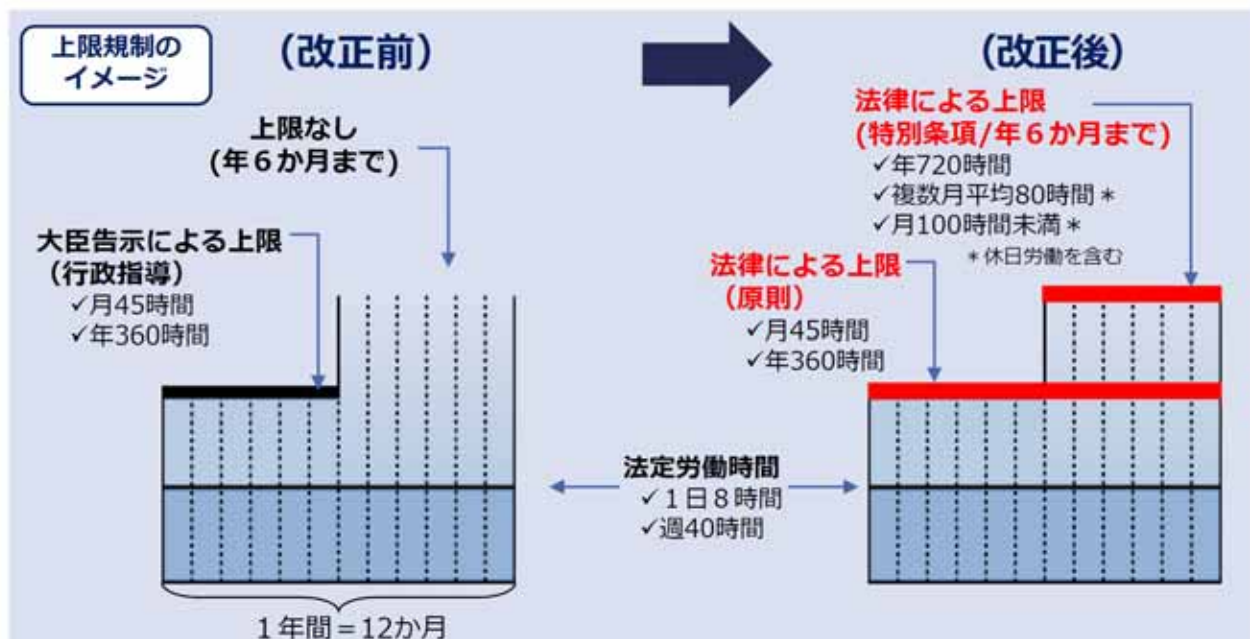
時間外労働が年 720 時間以内

時間外労働と休日労働の合計が月 100 時間未満

時間外労働と休日労働の合計について、「2 か月平均」「3 か月平均」「4 か月平均」「5 か月平均」「6 か月平均」が全て 1 月当たり 80 時間以内

時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは、年 6 か月が限度

時間外労働の上限



(出典) 厚生労働省 時間外労働の上限規制 わかりやすい解説

(2) 年次有給休暇取得義務への対応



2019年4月1日から、10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対して、付与日から1年以内に5日の有給休暇を時季の指定をして与えなければなりません（労働者が時季指定して取得した日数及び計画的付与した日数分は5日から差し引く）。

年5日の年次有給休暇付与の仕組み

- ステップ1** 使用者が労働者に時季の希望を聴取する
- ステップ2** 労働者の希望を踏まえて使用者が時季を指定する
- ステップ3** 労働者の年次有給休暇日決定する

ただし、以下のような場合については、使用者は時季を指定した有給休暇が不要、または不足日数分のみ付与でよいとされています。

使用者の時季指定の義務から解放されるケース

- 労働者が自ら5日以上の年休を取得した
労働者自らの取得3日 + 計画的付与2日  使用者の時季指定は不要
- 労働者が自ら2日の年休を取得した
3日の年休の計画的付与が行われた  使用者は5日に満たない日数のみ指定

(3) 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げ、その他の対応

2023年4月1日から、中小企業が今まで猶予されていた月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げが適用されます。具体的には、25%の割増賃金率を50%以上まで引き上げることが必要となります。

1か月60時間の時間外労働の算定には、法定休日（使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければならない）に行った労働は含まれませんが、それ以外の休日に行った時間外労働はこれに該当します。なお、労働条件の明示や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を就業規則等で明確に分けておくことが労務管理上望ましいと思われます。法定休日の労働時間については、35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

また、2019年4月1日からは事業主に労働時間の状況の把握が義務化されました。健康管理の観点から、高度プロフェッショナル制度の対象者を除く全ての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握することが義務付けられ、対応が必要です。

2 | 医療機関の労務管理と法令違反の実態

1 | 医療機関の労務管理の課題

(1) 主な医療機関の労務課題

医療機関については、様々な専門職種が処遇や労働条件が異なる中で協働しているため、全ての職種を一律に管理することは難しく、職種や役割等に応じた労務管理が求められます。

医師については、偏在問題等により医師不足の地域では過重労働となっている実態があり、また、応召義務により患者最優先の治療を行うことで長時間労働となることもあります。

更に、目まぐるしく変わる法律等に対応した労務管理がなされていない可能性も考えられます。特に近年、法改正が頻繁に行われたため、自院の管理体制が法の基準を満たしているか確認する必要があります。

(2) 労働関係法令の理解

適切な労務管理を行うためには法令の周知や遵守が必要となり、労働基準法を始めとして、多岐にわたる労働関係法令の理解が重要となります。

近年は、長時間労働に関することや正規雇用職員と非正規雇用職員の不合理な待遇差が話題となり、この部分については働き方改革でも重要視されていることから、特に注意が必要です。

労務管理に必要な主な労働関係の法律

労働基準法...労働条件に関する最低基準を定める法律

最低賃金法...賃金の最低額を定める法律

労働安全衛生法...職場における労働者の安全と健康を確保・快適な職場環境の形成を促進

労働者災害補償保険法...業務災害または通勤災害に対して必要な保険給付等を行う

労働契約法...労働契約についての基本的なルールを定めている

高年齢者雇用安定法...高年齢者等の職業の安定その他福祉の増進等

男女雇用機会均等法...雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等

パートタイム労働法...パートタイム労働者の公正な待遇の実現

育児・介護休業法...育児及び介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援

労働者派遣法...労働者派遣事業の適正な運営の確保・派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進

2 | 近年改正された労働関係法改正情報

働き方改革関連法以外にも、近年は多くの法改正がありました。自院の労務管理が法改正に対応しているかを確認しつつ、就業規則や各種関連規定が法改正に対応して整理されているかについても併せてチェックしていきます。

働き方改革関連法以外の労働関係法改正情報の一例

無期労働契約への転換（労働契約法） 2013年4月1日施行

有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換できるルール

継続雇用制度の対象者の限定を撤廃（高年齢者雇用安定法） 2013年4月1日施行

定年を65歳未満に定めている事業主は、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、次の①～③のいずれかの措置（高年齢者雇用確保措置）を講じなければならない

①定年の引き上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年制の廃止

妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント防止措置の義務化

（育児・介護休業法、男女雇用機会均等法） 2017年1月1日施行

上記の改正情報は多くの法改正の中の一部であり、労務管理に関する改正は毎年のように行われています。

また、法改正により就業規則や各種規程を見直すことが必要になるケースも少なくありません。直近でいうと、休暇は就業規則の絶対的記載事項であるため、年次有給休暇の取得義務の件については就業規則で必ず明記しなければなりません。

年次有給休暇の規定例

（規定例）第〇条

1項～4項（略）（※）厚生労働省HPで公開しているモデル就業規則をご参照ください。

5 第1項または第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項または第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

※第1項、2項は勤務期間に応じた有給休暇の取得日数について記載

第3項では、労働者が自ら取得した有給休暇と使用者の時季変更権について記載

第4項では、計画的付与について記載

（出典）厚生労働省 モデル就業規則 一部抜粋

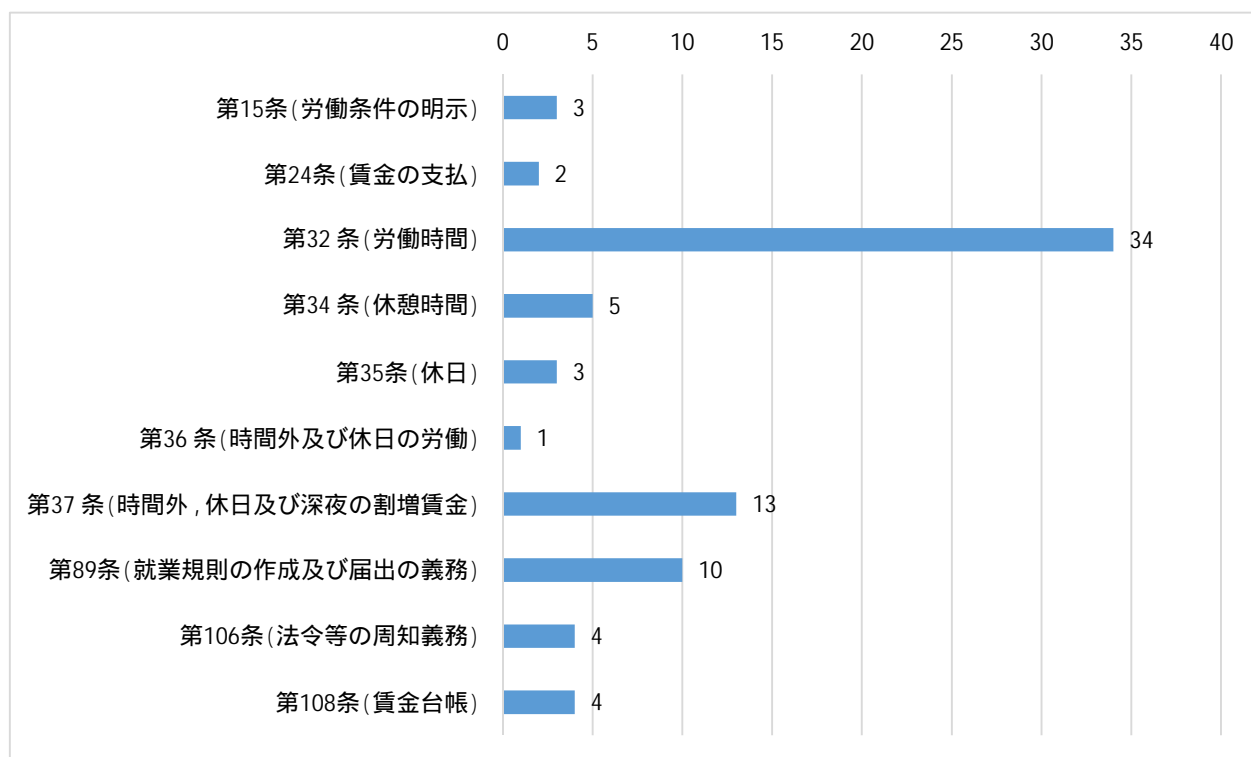
3 | 労働基準法違反の実態

医療機関が労働基準監督署から実際にどのような是正勧告を受けたかについて、情報開示請求によって是正勧告書等の現物を入手できる県立病院を対象とした調査結果（対象期間 2014 年 4 月から 2017 年 5 月）によると、労働時間に関する違反および法定時間外、休日及び深夜労働に対する割増賃金に関する違反が多いことが判明しました。

これは、都道府県立病院のうち、約 4 分の 1[※]（49 施設）が 2014 年 4 月から 2017 年 5 月の間に是正勧告もしくは改善指導を受けていたことになります。

※病院数：厚生労働省『平成 28 年医療施設（動態）調査上巻』2015 年時点 203 施設

是正勧告を受けた施設数(全国)



※2014 年 4 月から 2017 年 5 月の間で是正勧告をうけた施設数を労働基準法の条文別に集計。

同一施設が同じ条項に関する是正勧告を受けた場合も 1 施設とカウントとしている

(出典) 厚生労働省 医療機関への是正勧告から考える医療従事者の「働き方改革」2019 年 2 月 28 日

是正勧告の一例(違反事項)

- 法定労働時間を超えて（時間外労働に関する協定の限度時間を超えて）労働させること
- 法定労働時間を超えた労働（時間外労働の申請がなされていない労働）に対して、法定の割増賃金率以上の率で計算された割増賃金を支払っていないこと（過去の未払い分を調査の上、遡及して支払うこと）

労働基準法第 32 条・第 36 条・第 37 条違反の解説

労働基準法第 32 条

【原則】・法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えて労働させてはならない

- ・労使間の時間外・休日労働に関する協定（36協定）なしに法定労働時間を超過して働かせた場合は違法となる

*変形労働時間制により、一定期間で平均して週40時間以内とすることもできる（要労使協定）

*法定労働時間を超過して働かせるには労使協定（36協定）が必要

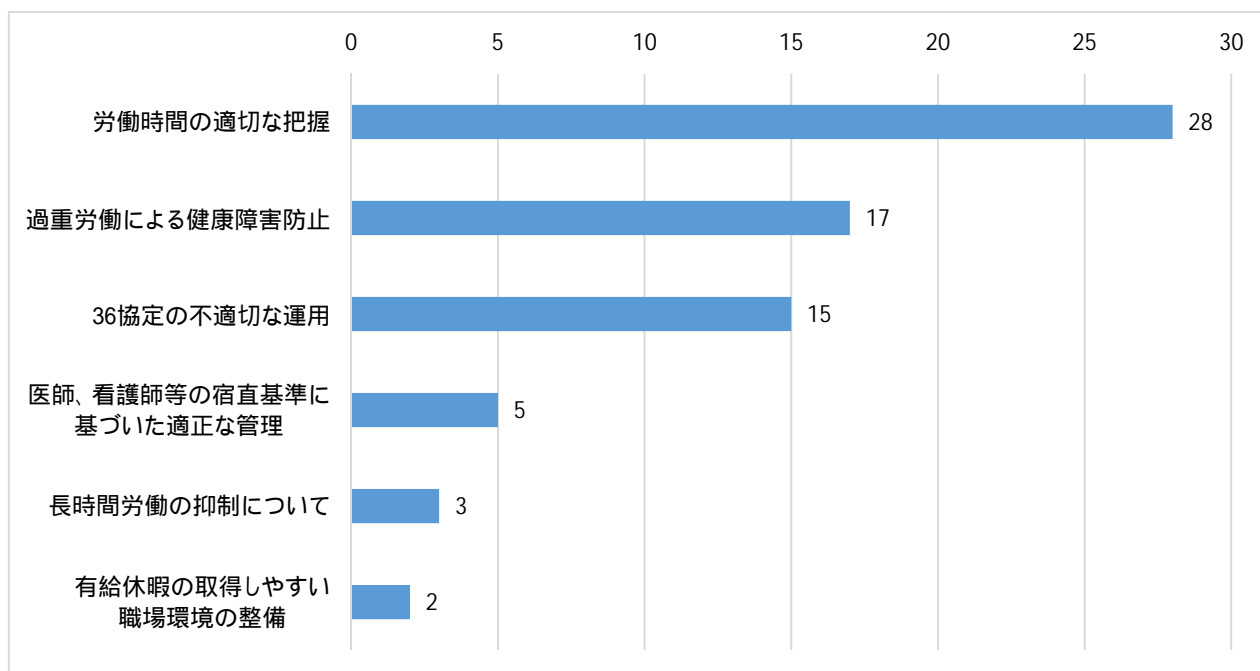
労働基準法第 36 条

- ・法定労働時間を超過して労働させる場合、休日労働をさせる場合は、あらかじめ労使で書面による協定を締結して労働基準監督署へ届け出なければならない
- ・36協定を労働基準監督署へ届けていない場合、また労使協定を上回る時間外労働・休日労働をさせた場合は違法となる

労働基準法第 37 条

- ・法定労働時間を超過して働かせる場合には割増賃金の支払いを要する
- ・割増賃金が支払われない場合、法定を下回る場合は違法となる

改善指導を受けた施設数(全国)



※2014年4月から2017年5月の間で指導内容別に施設数を集計。

同一施設が同じ指導内容を受けた場合も1施設とカウントとしている。

（出典）厚生労働省 医療機関への是正勧告から考える医療従事者の「働き方改革」2019年2月28日

これらの違法等の実態から、特に労働時間の適切な管理が医療機関に求められていることがわかります。次章では、労働時間の管理方法について説明致します。

3 | 適切な労働時間管理方法

1 | 労働時間と割増賃金の考え方

(1) 労働時間の考え方

労働時間は、「法定労働時間」「所定労働時間」「実労働時間」に分類することができます。法定労働時間とは、労働基準法で定められた労働時間であり、原則としてこの時間を超えて労働させることができません。

所定労働時間とは、就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた労働時間をいいます。所定労働時間は労働者によって異なる場合があります。実労働時間とは、実際に労働者が働いた時間です。

法定労働時間と所定労働時間の違い

法定労働時間

1日8時間、1週40時間を法定労働時間と定めている。ただし、商業、映画・演劇業（映画製作の事業を除く）、保健衛生業及び接客娯楽業であって、常時使用する労働者が10人未満の事業場は、特例として週法定労働時間を44時間と定めている（クリニックは対象となる）。使用者は、過半数組合（過半数組合がない場合は過半数代表者）と労使協定を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、法定労働時間を超えて労働させることができる（これを「時間外労働」という）。

時間外労働には限度が定められており、原則として1か月45時間、1年360時間を超えないものとしなければならない。

所定労働時間

就業規則等で定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を差し引いた労働時間をいう。所定労働時間は、労働基準法で決められた法定労働時間（1日8時間、週40時間）の範囲内で自由に設定することができる。

(2) 割増賃金の考え方

時間外労働の割増賃金は、法定労働時間を超えた残業時間について発生します。よって、就業規則等で別段の定めをしていない場合、法定労働時間内の残業時間については割増なしの残業代を支払えばよいとされています。

一方、法定労働時間を超えた時間外労働については割増賃金が必要となります。時間外労働等に関する割増賃金率は次の表のとおりです。今回の改正により、2023年4月1日からは、中小企業規模の医療機関について猶予されていた「月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率」は50%以上としなければなりません。

割増率早見表

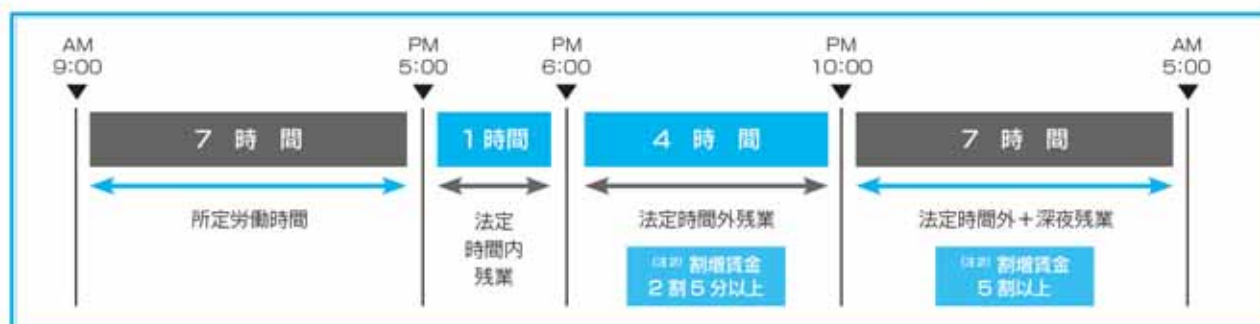
割増賃金を支払う理由		法定割増率		備 考	
		中小企業規模医療機関	それ以外の医療機関		
時間外労働	法定内時間外労働		0	0	法定内時間外労働とは、労働基準法第 32 条の規定（1 週 40 時間、1 日 8 時間）を超えない時間外労働を、法定外時間外労働とはこれを超える時間外労働をいう。
	法定外時間外労働	月 60 時間以内	0.25	0.25	
		月 60 時間超	0.25 [※]	0.5	
休日労働	法定内休日労働		0	0	法定内休日労働は、法定外時間外労働に該当する場合がある。そのときは、法定外時間外労働としての割増賃金を支払わなければならない。
	法定外休日労働		0.35	0.35	
深夜労働	深夜労働のみ		0.25	0.25	深夜とは、22 時から翌 5 時までのことをいう。
	法定外時間外労働かつ深夜労働	月 60 時間以内	0.5	0.5	
		月 60 時間超	0.5 [※]	0.75	
	法定外休日労働かつ深夜労働		0.6	0.6	

※ 中小企業規模医療機関の割増率の適用は 2023 年 3 月 31 日で廃止され、同年 4 月 1 日以降は全ての医療機関が同じ割増率になる。

割増賃金のイメージ

例) 所定労働時間が午前 9 時から午後 5 時（休憩 1 時間）までの場合

17:00 ~ 18:00 → 1 時間当たりの賃金 × 1.00 × 1 時間	法定時間内残業
18:00 ~ 22:00 → 1 時間当たりの賃金 × 1.25 × 4 時間	法定時間外労働
22:00 ~ 5:00 → 1 時間当たりの賃金 × 1.50 (1.25 + 0.25) × 7 時間	法定時間外 + 深夜残業



(出典) 福岡労働局 労働条件管理の手引き 2018 年 3 月

2 | 適正な労働時間の管理方法

医療機関の使用者には、職員の労働時間を適正に把握する義務があります。労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に当たります。例えば、参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間に該当することとなります。

労働時間の把握方法(原則的な方法)

使用者が、自ら現認することにより確認すること

タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること

使用者が直接職員の出退勤を現認して記録をするのは難しく、基本的にはタイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録方法が現実的な手段となります。

また、タイムカード等の記録以外に、使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が職員の労働時間を算出するために有している記録があれば、タイムカードと突き合わせることで労働時間を確認し記録します。労働時間の管理上、この突合による残業時間の管理が非常に重要です。

やむを得ず自己申告制により労働時間を把握する場合には、注意が必要です。自己申告制の労働時間の記録は、労使紛争の際の記録証拠としてはタイムカード等の記録より弱いいため、できるだけ、タイムカード等の客観的な記録で管理することが望ましいと考えられます。

自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置(一例)

自己申告制の対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

(出典)厚生労働省 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン一部抜粋

3 | 残業の事前申請制度を導入

管理者の知らないところで職員が残業し、管理できない残業代が発生して時間外割増賃金を請求されるというケースも考えられます。こうした把握できない残業を回避することに加え、必要のない残業を未然に防止するために、時間外労働や休日出勤を行う際に事前申請を取り入れる方法があります。これにより、人件費の抑制や職員一人ひとりの労働時間をある程度把握することができる効果が期待されます。

残業の事前申請制度を導入するには、就業規則にその旨を記載する必要があります。職員が予め時間外労働や休日出勤の必要があると判断したときは、その内容・理由や必要な時間数を事前申請書に記載して、所属長の許可を得るようにします。また、許可のない自己の判断による時間外労働・休日労働については原則認めないものとして、残業管理を徹底します。

就業規則の規定例

(時間外および休日労働等)

- 第〇条 業務の都合により、所定労働時間を超え、または休日に労働させることがある。
2. 業務の都合により、深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させることがある。
 3. 法定労働時間を超える労働、または法定休日における労働については、あらかじめ医院は職員の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。
 4. 職員は、業務を所定労働時間内に終了することを原則とするが、業務の進捗によりやむを得ず時間外労働・休日出勤の必要があると自ら判断した場合は、事前に医院に申請し許可を得なければならない。ただし、やむをえない事由により事前に届け出できない場合は、事後速やかに報告し、医院の承認を得なければならない。
 5. 職員が医院の許可なく時間外労働・休日労働をしても、労働の事実の確認（黙示も含む）をすることが出来ない場合は、当該勤務に該当する部分の通常賃金および割増賃金は原則として支払わない。

この制度を導入する際に注意が必要なのは、事前に許可を得ていない残業時間についても医院がその事実を知りつつ注意しないで放置した場合、黙示の指示があったとみなされる可能性があることです。

職場の管理者には、職員の業務の状況や労働時間を適切に把握するよう指導していくことが労務管理上必要だといえます。

参考資料

厚生労働省：第8回 医師の働き方改革に関する検討会

「労働基準法における管理監督者の範囲の適正化のために」

「時間外労働の上限規制 わかりやすい解説」

改正労働基準法のあらまし

モデル就業規則

医療機関への是正勧告から考える医療従事者の「働き方改革」

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

福岡労働局：労働条件管理の手引き（2018年3月）

「働き方改革に対応する 病院の労務管理者のための実践テキスト」渡辺 徹 著（ロギカ書房）

「新しい労働時間管理 導入と運用の実務」社労士業務戦略集団 SK9 著（日本実業出版社）