

医師の副業・兼業について

複数医療機関に勤務する医師の労働時間管理の例

副業・兼業には、主たる勤務先からの派遣によるものと医師個人の希望に基づくものがあります。

- ① 主たる勤務先は派遣元における勤務を含めて、時間外・休日労働の上限、連続勤務時間の制限、勤務間インターバルを遵守できるようなシフトを組むとともに、主たる勤務先・派遣先・個人の希望に基づく副業・兼業先でのそれぞれの労働時間の上限(通算して時間外・休日労働の上限規制の範囲内)を医師との話し合い等により設定しておく。
- ② 医師個人の希望に基づく副業・兼業については、上記のシフト・上限を前提に連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるように副業・兼業先の勤務予定を入れ、自己申告する。
※①・②のシフト・予定は、主たる勤務先及び副業・兼業先で突発的な業務が発生しても、あらかじめ上限規制の範囲内で設定した労働時間の上限を遵守できるよう、ゆとりをもって設定する。
- ③ 副業・兼業先で突発的な業務の発生等により予定していた時間より長く勤務してしまった場合には、適切な面接指導の実施、代償休息の付与の観点から、随時、自己申告する。
- ④ ただし、あらかじめ設定した上限の範囲内で労働している場合であって、
 - ・B・連携B・C水準適用で毎月面接指導が組み込まれている医師については、代償休息が発生しない場合
 - ・それ以外の医師については、代償休息が発生しない、かつ、月の時間外・休日労働が100時間以上になる恐れがない場合には、翌月に1か月分まとめての自己申告でもよい。



「医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめ(令和2年12月)」より

副業・兼業の促進に関するガイドラインのポイント

副業・兼業の基本的な考え方

- 労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされていることから、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。
※労務管理を適切に行うには、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。
- 副業・兼業に関する裁判例においては、例外的に、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができる場合としては、
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 業務上の秘密が漏洩する場合
 - ③ 競業により自社の利益が害される場合
 - ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合が認められています。



次ページに続く

- 副業・兼業は、本業以外でのスキルや経験の獲得により、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、各企業における副業・兼業の取り組みについて公表することを推奨しています。 ※公表→自社のホームページ等において、「副業・兼業を許容しているか否か」、「条件付許容の場合はその条件」について公表することが望ましい。

労働時間の管理

- 労働者が雇用される形で副業・兼業を行う場合、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。
- 労働時間の通算は、自社での労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社での労働時間とを通算することで行います。
- 労働時間の通算にあたっては、自社で取り入れやすい方法を採用し、自社と副業・兼業先の労働時間を確実に通算するようにしましょう。

労働者の健康確保

- 副業・兼業を行っている労働者とコミュニケーションをとり、労働者の健康確保に必要な措置を講じましょう。
- 状況に応じて、時間外・休日労働の免除や抑制を行うことも考えます。



副業・兼業を行う労働者を受け入れる側の企業の実施事項

- 副業・兼業を行う労働者を受け入れる企業(企業B)は、当該労働者と時間的に先に労働契約を締結している企業(企業A)が副業・兼業を認めるにあたって労働者からの申告等により副業・兼業の内容を確認する手続きが行われることを念頭においたうえで、当該手続きが行われる場合は、当該労働者を通じ、企業Aに必要な情報を提供することが考えられます。
- 企業B自らも、労働時間を通算して労基法を遵守する必要があるため、労働者からの申告等により企業Aにおける労働時間等の内容を確認する必要があります。
なお、この際に、労働者が企業Aとの間で、副業・兼業を行う際に『簡便な労働時間管理の方法』に基づくこととしている場合には、企業Bは、
 - ・ 企業Aが設定する企業Aの事業所における法定外労働時間の上限を前提に、
 - ・ 時間外労働の上限規制の範囲内で自らの事業所における労働時間の上限を設定することに留意する必要があります。※この管理は、各々の企業における労働時間の上限をそれぞれ事前に設定しておくことで、労働時間の申告等や労働時間の通算管理において、労使双方の事務上の負担を軽くします。
- 企業Aが労働者に副業・兼業を許可する条件として、企業Aの事業場における法定外労働時間の上限と企業Bにおける労働時間を合計して一定の時間に収めることとしている場合には、企業Bは当該労働者を使用する場合には、一定の時間内で自社での労働時間の上限を設定することにも留意が必要となります。

厚生労働省「副業・兼業の促進に関するガイドラインわかりやすい解説(令和4年10月)」より



9月・10月の活動報告

☑ 個別支援・相談対応 < 42件 >



和歌山県医療勤務環境改善支援センター

県民交流プラザ 和歌山ビッグ愛6階 公益社団法人和歌山県病院協会内

開設時間: 平日9時~17時(土曜・日曜・祝日・12/29~1/3を除く)

TEL:073-488-5131 FAX:073-424-5676

E-mail:wabyokyo@silver.ocn.ne.jp

※ご来訪時は事前予約制・アドバイザーが病院訪問いたします