

医師の働き方改革を進めるための新しいルールが2024年4月から始まり
ます、医療機関内で制度に向けた準備を進めてください。

医師の副業・兼業について

地域医療支援を行うために医師を他の医療機関へ派遣している場合や、自院で雇用する医師が副業・兼業を行っていることを把握している場合、**医師本人の自己申告等により、副業・兼業先の労働時間を把握し、把握した副業・兼業先の労働時間と自院での労働時間を通算して、労働時間を管理していただく必要があります。**このため、副業・兼業先の勤務予定や労働時間を把握するための仕組み作りが重要です。

副業・兼業に関する届出（例）

年 月 日

殿

氏名

私は下記のとおり副業・兼業について届けます。

- 1 副業・兼業先の名称 : _____
- 2 副業・兼業の勤務場所 : _____
- 3 副業・兼業の労働契約締結日 : _____年 月 日
- 4 副業・兼業予定期間 : ① 期間の定めなし
② _____年 月 日～ _____年 月 日
- 5 副業・兼業先で従事する業務内容 : ① 宿日直許可を得ている宿日直
② 診療（外来・病棟・手術）
③ 検診
④ 当直（宿日直許可を得ていない宿日直）
⑤ その他（ _____ ）
- 6 副業・兼業先での所定労働時間等 : 始業・終業時刻
月 : _____ ～ _____ : (休憩 分)
火 : _____ ～ _____ : (休憩 分)
水 : _____ ～ _____ : (休憩 分)
木 : _____ ～ _____ : (休憩 分)
金 : _____ ～ _____ : (休憩 分)
土 : _____ ～ _____ : (休憩 分)
日 : _____ ～ _____ : (休憩 分)
所定労働時間 1日 時間、週 時間
- 7 副業・兼業先での所定外労働時間 (見込み) : ① なし
② あり 1日 時間、週 時間、月 時間

上記の事項に変更があった場合、速やかに届け出ます。またこれらの事項について、病院の求めがあった場合には改めて届け出ます。

また、病院から求めがあった場合には、副業・兼業先での実労働時間を報告するなど、病院の労務管理に必要な情報提供に協力します。

※和歌山県内病院の宿日直許可の取得状況（令和6年2月29日現在）

区分	取得済み	申請済み	署に相談中	申請準備中	計
件数	81	1	1	0	83
%	97.6	1.2	1.2	0.0	100

医師の時間外・休日労働の上限規制のチェックリスト

公益社団法人日本医業経営コンサルタント協会から、医師の時間外・休日労働の上限規制適用のために必要な準備が整っているか医療機関が手軽に確認できるチェックリストの提供がありましたので掲載します。

No.	項目	✓	項目ごとのポイント
1	労務管理の責任者が決まっている(組織上の地位とその役割)		金銭に関することなので、医師からの申し入れに対して担当者レベルでは対応できない。組織として対応できるようにしておくことが重要。
2	労働時間管理が客観的な方法で行なわれている		補助金等を利用することの検討。DXと同じで目に見えるメリットは少ない。ただし、医師の時間外労働の1丁目1番地である。
3	休憩・休日(法定休日)がとれている		就業規則・雇用契約書等に明記する。守れなかった時にはトラブルになる可能性が大きい。
4	自己研鑽のルールが文書で明確化され、周知徹底されている		実態と一致しているかが重要。サービス残業と言われないように上司の許可を最終的な判断とする。
5	兼業・副業についての届出様式ができています(時間を把握している)		申請・許可・報告が適切に行なわれていることが重要。また、超過した時の対応も事前に決めておく。
6	月の時間外・休日労働が100時間を超えた時の把握方法がある(兼業・副業先の労働時間通算)		月末の締めの時では意味がない。月の途中でわかるようにする。80時間を超えた時点で準備に入り、本人・面接指導医師等と準備に入る。
7	入職時、オリエンテーション(説明会)を行なっている		入職に際して諸条件を聞いていないと言われたいため、院長・副院長に同席してもらう。
8	勤務間インターバルを考慮した勤務表が作成されている		医療監視の項目の1つでもあるので必ずチェックするようにする。
9	代償休息の規定が文書化されており、周知徹底されている		インターバルの問題とセット。いつまでに取得させるのが問題。
10	36協定が適切な手続きで締結かつ労基署へ届出されている		適切な形で手続きができていますか。労働基準監督署への届出も重要(1年ごとの更新)。
11	宿日直勤務について労働基準監督署長の許可を得ている		許可を得ていないと時間外労働扱いになるので、時間外労働削減の重要なポイント。派遣先でも取得しておいたほうがよい。
12	面接指導医が決まっている(対応方法・手続きが決まっている)		他の所属(医療機関)でもよい。現実の問題として自院の医師では話しづらいということもある。
13	雇用契約書、労働条件通知書を取り交わしている		働くうえでの基本的な文書、時間外の取り扱い等明記する必要がある。宿日直勤務があることも明記。
14	勤務する上で就業規則と抵触するところはない(就業規則と賃金規程の周知)		兼業・副業・学会出張の取り扱いなど、他の職種には適用しないものがあれば、別に作成した方がよい。
15	多職種からなる委員会がある		勤務環境改善は医師だけのものではなく、他の医療職も全て対象である。他の職種の人が意見を言える場所を作る。



1月・2月の活動報告

☑ 個別支援・相談対応 < 11 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