

非常勤医師(兼業・副業)が宿日直許可の対象になります！



医療機関Aにおいて宿直できる医師が少ないため、他の医療機関Bの常勤医師に宿直してもらった場合、この非常勤医師も宿日直の許可の対象となるという通達が各都道府県労働局長宛に発出されました！

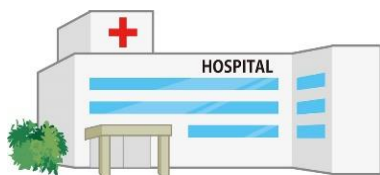
(「医師の宿直等勤務に関する労働基準法41条第3号の適用について」令和3年2月18日付)

医療機関Aが、医療法16条に基づく医師の宿直体制を確保するため、医療機関Bにおいて診察等通常の診療業務を行っている医師Xと労働契約を締結し、宿直等の断続的労働に従事させている場合、医師Xについては、事業所のみならず使用者も異なりますが、宿日直許可の対象になります。なお、宿日直許可を受けるには、医療機関A及びBにおける全労働の態様に照らし、医療機関Aにおける宿直等の断続的労働が、労規則第23条の宿日直許可基準(昭和22年9月13日付基発第17号及び令和元年7月1日付け基発0701第8号)を満たしている必要があります。



兼業・副業として宿直等の断続的労働を行う非常勤医師については、医師の時間外労働の上限規制の対象から宿直等の勤務時間(実労働時間は除く)は除外されることとなります。

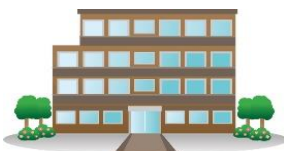
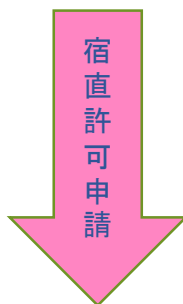
この許可申請書は、医療機関Aの所在地を管轄する労働基準監督署へ提出してください。



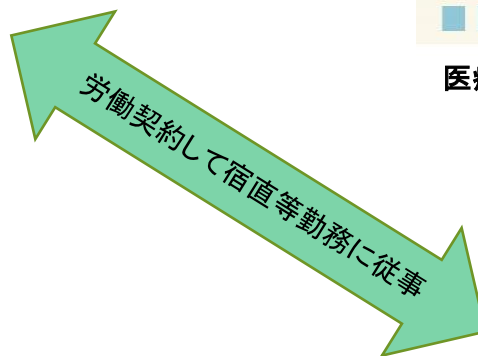
医療機関A



医療機関B



労働基準監督署



勤務医X

従来は、上記のような非常勤医師の宿日直勤務は許されませんでした。宿日直勤務の7割を非常勤医師によって賄われ、時間外労働としてカウントされてきた医療界の現状から負担が軽減されることとなります。

非正規職員の待遇差(同一労働同一賃金)の説明義務



令和3年4月より、中小企業等も短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律(以下、「パート有期法」という)が適用されています。すぐに短時間労働者及び有期雇用労働者に手当等を支給するのは経営上難しい場合もあると思います。しかし、第14条第2項に定められる待遇差の内容および理由等に関する説明義務は実務上重要となります。

昨年の裁判例をもとに、待遇差を説明するうえで使いやすいフレーズをご紹介します。

待遇差はそれぞれ具体的に説明する必要がありますので、これらのフレーズを説明すれば大丈夫ということではありませんが、説明の待遇差を考える際参考にしてください。

フレーズ①

「正職員としての職務を遂行し得る人材の確保やその定着を図るなどの目的」

フレーズ②

「正職員は長期雇用を前提として、継続的に就労することを期待している」

フレーズ③

「正職員は長期にわたり継続して勤務することが期待されることから、その生活保障や福利厚生を図る」

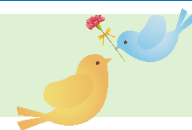
フレーズ④

「職務の内容(例:与えられている権限の範囲、トラブル発生時や臨時・緊急時に求められる対応の程度、残業の有無・頻度等)および配置の変更の範囲に違いがある」



今後は、正社員登用制度をきちんと制度化して運用していくことも1つの対応策になるのではないのでしょうか。人材確保や職員のモチベーションアップのためにも前向きにご検討ください。また待遇ごとの説明等につきましては、支援センターにご相談いただければと思います。

医療機関内での医師の働き方改革の推進



適切な**労務管理**の推進

タスクシフト・シェアの推進
(業務範囲の拡大・明確化)

行政による支援

- 医療勤務環境改善支援センターを通じた支援
- 経営層の意識改革(講習会等)
- 医師への周知啓発

医療施設の最適配置の推進(地域医療構想・外来機能の明確化)、地域間・診療科間の医師偏在の是正、国民の理解と協力に基づく適切な受診の推進なども長時間労働を生む構造的な問題となっています。



3・4月の活動報告

☑ 個別支援・相談対応 <3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