

## 第 68 回日本泌尿器科学会中部総会 男女共同参画シンポジウム

会長：名古屋大学 泌尿器科学教室教授 後藤百万 先生

開催日時：2018 年 10 月 4 日（木）14：00～15：00

場所：名古屋国際会議場

『目の前にせまりくる働き方改革の荒波を乗り越なす

～行列のできる法律相談所・医師編～』

座長：奈良県立医科大学 泌尿器科学教室教授 藤本清秀先生

NTT 東日本札幌病院 西田幸代先生

1. 「2017 年版泌尿器科医師アンケートから見た泌尿器科医の現状」  
大阪暁明館病院 松下千枝先生
2. 「名古屋大学における男女共同参画と働き方の工夫」  
名古屋大学泌尿器科病院講師 舟橋康人先生
3. 「医師の労働環境と法律 労働者として～ 管理者として～」  
弁護士法人栄光 栄光綜合法律事務所 池野由香里先生



# 医師の労働環境と法律

～労働者として管理者として～

2018年10月4日

弁護士法人栄光  
弁護士 池野由香里

1

## 第1 勤務医の労働者性

- 労働者とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で賃金を支払われる者」（労働基準法9条）
- 病院等に勤務する医師が労働者であることについては争いがない。
- よって、労働基準法をはじめとする労働法規の適用を受けることは当然。
- しかし、当事者や関係者の意識が 勤務医＝「労働者」となっているかは疑問。

2

## 第2 労働時間規制について

### 1 医師の働き方 労働時間が長いのが一番の問題(資料1)

病院勤務医の勤務時間(資料2) 月80時間以上が4割超 月40時間以上だと6割超

\* 過労死ラインは時間外が月80時間以上 月45時間超で徐々に脳・心疾患との関連性が増える

勤務医の多様な勤務実態(資料3)

現状の労働時間規制と働き方改革による規制変更(2019年4月1日から適用・中小企業は1年後 資料4)

医師については、5年後に上限規制を適用予定。医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとなっている。

医療の現場における特殊性

- (1) 国民皆保険の下で診療報酬は統一されている
- (2) 各医療機関の機能に応じ医師を含めた医療従事者数が規定されている
- (3) 医師養成には10年以上を要する

→自由度が極めて限定されている。

限られた人的資源のなか、医師の健康と 医療水準の維持、応召義務、地域医療の質と量の維持等とをどう折り合いをつけていくかが問題。

3

### 2 労働時間のとらえ方

労働時間の考え方

使用者の指揮命令下に置かれている時間(資料5)

医師の在院時間≠労働時間 医師の労働時間については以下の特有の問題がある。

#### (1) 宿日直

勤務時間に入るものとそうでないもの

断続的労働の許可基準・判例(資料6~9)

議論の視点

宿日直の実態は(7)ほぼ診療のない状態(4)一定の頻度で診療が発生するもの(6)日中と同程度に診療が発生するものに分かれる。

実態を踏まえ上限設定のあり方をどう考えるか。医師の健康確保、医療安全の確保、医療提供体制の確保の観点から検討していく事になる。(資料10、11)

一案として全拘束時間に占める労働時間の割合に関連付けた賞金・許可基準の整備

#### (2) 自己研鑽の取り扱い

勤務時間に入るものとそうでないもの(資料12)

判例(資料13、14)

議論の視点(資料15) 「明らかな労働」と「純粹な自己研鑽」を明確化したうえで、「労働と自己研鑽の二面性のある活動」の取り扱いについて研鑽を妨げず、健康にも配慮した制度を具体的に検討する必要がある。

#### (3) 院外オンコール待機

試案では待機時間は労働時間とはみなさず患者対応の時間のみカウント

ただし、体制や負担感に応じ、手当支給することなどを各医療機関で協議して定めるべき

4

### 3 長時間労働是正のための仕組み

- 休日の確保
- 勤務時間インターバル(終業から始業までの時間)の設定・連続勤務時間を制限する(インターバルの設定については2019年4月1日より努力義務化)
- 労働時間上限設定  
医師の特別条項、医師の特別条項の「特例」という考え方で設定すべき?  
第三者機関によるチェック

このほか

女性医師活用の仕組みづくり

柔軟な働き方と再研修プログラム、個別事情に応じたキャリア形成支援、時間緩和を支える医師の処遇改善等

地域住民における医療への理解

適切な医療機関の選択(かかりつけ医を持つ)、安易な時間外診療の回避等  
日常業務のさらなる合理化、移管、医療クラークの増員など

5

### 第3 その他働き方改革関連

高度プロフェッショナル制度 2019年4月1日から施行

- 高度プロフェッショナル制度とは、高度な職業能力を有し、\*一定の年収要件を満たす、職務の範囲が明確な労働者を、時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の適用除外とする制度。 \*1075万円となる見込み
- 対象となる業務は、(1)高度の専門的知識等を必要とし、  
**(2)その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる業務**  
→臨床医は高プロ制度の対象とならない。  
ただし、医学研究に従事している場合は対象になる場合あり。

年5日の年次有給休暇の取得を義務化 2019年4月1日から施行

違反した場合30万円以下の罰金

月60時間を超える残業の割増賃金率が企業の規模にかかわらず50%に  
2023年4月1日から施行

フレックスタイム制の拡充 労働時間の清算期間間 1か月→3か月に  
管理監督者等を含めたすべての労働時間の状況の把握が企業の義務に

6

## 第4 ハラスメント関係

### 1 職場のセクシュアルハラスメント

職場における相手の意に反する性的な言動

#### 性的な発言

性的な事実関係を尋ねること、性的な内容の情報(噂)を流布すること(セクシュアルハラスメントの被害に遭ったことも含む可能性あり)、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、個人的な性的体験談を話すことなど

#### 性的な行動

性的な関係を強要すること、必要なく身体に接触すること、ヌードポスターなどを配布・掲示すること、強制わいせつ行為、強姦など

#### 判断基準

- 「平均的な女性の感じ方」「平均的な男性の感じ方」を基準とする。
- 注意すべきなのは、好意を持たれている、自分と相手の関係においては許されている、いやがられていないと勘違いするケースが多いこと
- ステレオタイプな(古い)価値観の押し付けにも注意

7

## 2 パワーハラスメント

### 職場のパワーハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

#### 「職場内の優位性」

- 相手に対して実質的に影響力のある者
- 同僚であってもキャリアや技能に差があるような場合

#### 「業務上の適正な範囲」

- 業務上必要な指導を、相当性を欠くとは言えない範囲内(表現、回数、態様等)で行うものは、相手がどう受け止めるかにかかわらずパワーハラスメントには該当しない。
- パワーの行使自体は違法ではない(←セクシュアルハラスメントとの違いに注意)

8

### 3 マタニティハラスメント

改正男女雇用機会均等法・改正育児介護休業法が平成29年1月1日から施行  
⇒事業主に対し、上司・同僚の言動により妊娠・出産する女性労働者や育児・介護  
休業者等が就業環境を害されることがないように防止措置を講じることを義務付け

マタニティハラスメント(妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント)とは  
制度等の利用への嫌がらせ型

状態への嫌がらせ型

業務上の必要性に基づく言動はハラスメントには当たらない。