

主張

昭和22年施行の労働基準法は、今までも数次の改定がされている

が、今回長時間労働の是正や非正規雇用労働者と正社員との待遇格差解消を目的に、2018年「働き方改革関連法」

としてほかの労働法も含め8本の法改正が行われた。2019年4月から適用されており、職員の年次有給休暇5日以上を取得・休暇付与日や残日数の管理・タイムカードなどでの労働時間の把握が義務化されている。それぞれ各医院で対応が必要であり、確認を要する。

そして、時間外労働の上限規制が、2020年4月から中小規模(労働

者数100人以下)医療

機関でも適用される。時間外労働の上限は、月45時間・年360時間が原則であり、これを超える

場合には、特別条項付き36協定(時間外労働・休日労働に関する協定、一般の36協定は1日8時

こととなっており、休日労働の把握が必要である。

問題は、医師の働き方改革についてである。運送業・建築業と同様に医師の時間外労働の上限規制は、5年間の猶予(2024年4月に適用)で医師の働き方改革検

検討会での基本認識

で、日本の医療は医師の自己犠牲的な長時間労働に支えられており危機的な状況、他職種と比較してもぬきんでた長時間労働の実態との記載には賛同するが、時間外労働

の上限規制は、診療従事の崩壊の懸念が大きい。

ターバル9時間を義務と

提示されている。時間外労働の上限規制時間は、他業種での過労死基準を大幅に超過しており、連続勤務時間やインターバル時間を拘り定規に適用

され労働基準法違反の判断がされれば、地域医療の崩壊の懸念が大きい。

基本方針として、OE

CD平均から10万人不足していると考えられる医師数の増加確保計画が必要不可欠であり、医師確保を経済的に裏付けできる診療報酬改定が必要

となる。医師の健康を守り、地域医療を崩壊させないための施策が必要であり、今後働き

方改革の動向の注視とよりよい方向への活動の展開や情報提供をしていきたい。

「働き方改革」労働基準法等改正への対応と懸念

間・1週40時間を超える場合)の締結、労働基準監督署長への届け出が必要となる。特別の事情があっても、年720時間以内・複数月平均80時間以内(休日含む)・月100時間未満(休日含む)を超えることはできない

討会で方向提示されている。現状調査報告では、週60時間(月80時間・年960時間の時間外)以上労働の職業別で1位が医師(37・5%)・2位がドライバー(37・3%)・3位が教員(31・6%)となっている。

医師全般(A水準)で月100時間未満・年960時間以下とされ、医師確保困難地域(B水準)と研修医など(C水準)では年1860時間が上限時間とされている。連続勤務時間制限は28時間までとし、勤務間イン