

1年4か月後に迫った医師の時間外労働上限規制の適用 ～宿日直勤務許可申請と特定労務管理対象機関の指定に勤改センターのご活用を～

[文責] 医療労務管理アドバイザー
本嶋 有二郎

◆時間外労働上限の原則

時間外労働上限の原則は、休日労働を含めて月45時間、年360時間、特例でも年720時間です。医師は適用猶予でしたが、2024年4月から上限は年960時間となります。

これでも、月平均80時間、過労死ラインぎりぎり、健康確保、医療の質の維持のためには、短縮が求められます。

◆水準指定

問題は960時間超の医師がいる場合で、特定労務管理対象機関として、県の水準指定が必要です。

指定のためには、評価センターの評価受審が必要で、申請時期のリミットは、2023年8月頃になりそうです。それまでに時短計画、宿日直勤務の許可取得が必要となります。

◆「大学等からの派遣医師がいる場合」や「時間外労働が960時間を超えそうな場合」

関連して、大学等からの派遣医師がいる場合（臨時的な派遣を含む）も、宿日直勤務の許可取得が求められます。休日労働を含め時間外労働が、960時間を超えそうな医療機関、宿日直勤務の許可取得が必要な医療機関は早急の準備が必要となります。

◆勤改センター（宮崎県医療勤務環境改善支援センター）の活用

勤改センターも、宿日直勤務許可取得を、最重要事項として、集中的に取り組んでいます。スムーズな許可取得・同行、評価受審、更には受審後の対応等、ご要望に沿ったこまめな対応をしていますので是非ご活用ください。



Q&A～勤務環境改善支援センターへの相談事例から～

Q 1 最低賃金アップには、どう対応したらよいか。

A 1 最低賃金アップへの対応方法としては、ベースアップとの関連もありますので、賃金表や時給の改定等があります。

大幅な最低賃金アップの場合、近年採用者と逆転しないように配慮する必要があります。

(見直しの方法)

見直しの方法は、定率・定額・定率定額のミックスの三通りが考えられます。

定率は、等級が高いほどベア額が多くなる、賃金カーブ(注1)は立ってきます。

定額は、低い等級も高い等級も同額で賃金格差を率的に縮小させるので、賃金カーブは寝てきます。

定率、定額を単独に行うと、それぞれ不合理が生じるので、実際は両者のミックス配分により行う例があります。

(注1) 賃金カーブとは、縦軸を賃金、横軸を年齢もしくは勤続年数としたグラフに表示される緩やかな曲線のこと

賃金カーブが立ってくるというのは・・・給与の高い方が上がる率が高いこと

賃金カーブが寝てくるというのは・・・給与の低い方が上がる率が高いこと

(賃金カーブを立てたい場合)

賃金カーブを立てたい場合は、定率配分(注2)を多くし、逆に寝せたい場合は定額配分(注3)を多くすることになるので、賃金分布の現状分析および初任給水準の引き上げ事情等により判断して配分割合を決めます。

(注2) 定率配分とは、一定率(たとえば1%)を一律に増額するもの。増加額は等級・号俸ごとに異なることになり、高賃金者にとって有利となる。

(注3) 定額配分とは、一定額(たとえば3,000円)を一律に増額するもの。この場合、低賃金者は高賃金者に比べて増加率が大きくなるため、低賃金者にとって有利といえる。

(昇給)

昇給は成績・勤務態度・能力等で事業主が決めるものですが、ベースアップは、初任給水準・物価・生産性等本人以外の要素で決まります。

Q 2 ガソリン代高騰にどう対応したらよいか。

A 2 ガソリン代高騰への対応としては、自家用通勤者の通勤手当の見直しをする方法があります。通勤手当は、限度額を決めて実費相当額を支給する 경우가一般的です。

現行通勤手当の算式が合理的であるか、設定ガソリン代、限度額等が妥当であるか等を再検討し見直しの可否を決めることとなります。



Q&A～勤務環境改善支援センターへの相談事例から～

Q3 出勤簿からICカードに変えた、勤怠管理をどうしたらよいか。

A3 最近では出勤簿からICカードに切り替えるケースが増えています。基本的には、出勤簿、タイムカード、ICカードも労働時間管理は同じです。

但し、出勤簿と違う点は、出勤・退勤時間がありのまま表示される点です。

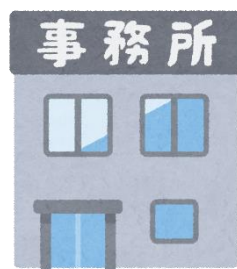
それゆえに、タイムカード、ICカードの場合は、勤怠管理規程を作成し、労働時間管理のルールを明確にし、周知しておくことが必要です。

規程には、勤怠管理の目的を明確にし、シフト作成・出退勤・不就労・時間外休日勤務・年休取得・PC使用等の取り扱いにつき定めることとなります。

その場合でも、実際の給料計算になると、すり合わせ・確認した上での手作業等を要し、全部をシステム化するには課題があります。

勤改センターでは、募集・採用から退職まで、また、医師の時間外上限規制に関するもの、人事・賃金制度設計運用・階層別研修・ハラスメント研修等、あらゆる相談に応じています。お気軽にご活用下さい。

★なお、ご不明な点等ございましたら、宮崎県勤務環境改善支援センター(宮崎県医師会) Tel 0985-20-1211にお問い合わせください。



本センターでは、医療労務管理・医業経営アドバイザーの派遣による無料相談対応を行っています。

※書類の作成、提出代行は無料相談の範囲には含まれません。