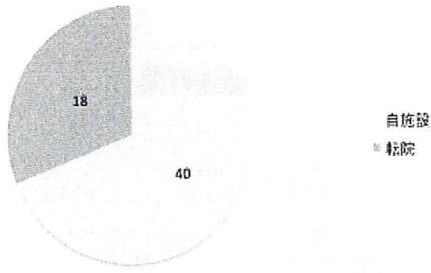
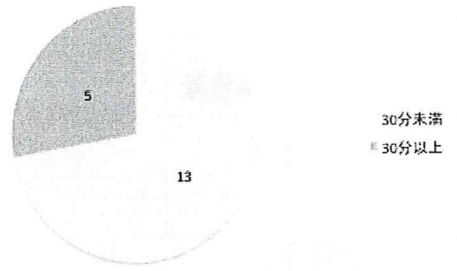


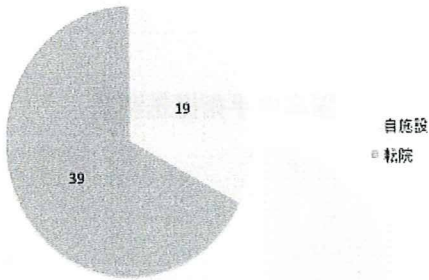
急性腹症手術



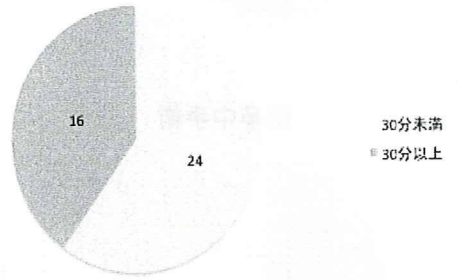
急性腹症手術搬送時間



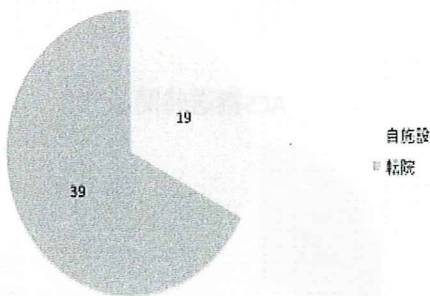
頭部外傷



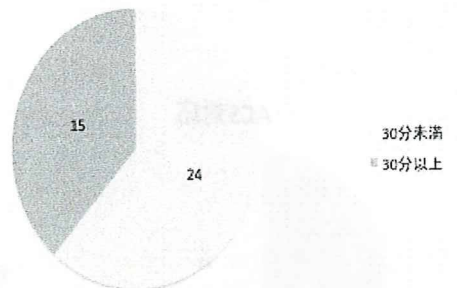
頭部外傷搬送時間



胸腹部外傷



胸腹部外傷搬送時間



平成 21 年度 厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業
「救急医療体制の推進に関する研究」
分担研究報告書

救急医療機関の労働環境に関する研究

分担研究者 高山 隼人 長崎医療センター救命救急センター長

平成 21 年度に厚生労働省が二次医療機関に勤務する救急医の処遇を改善する目的で救急勤務医手当てを創設した。救急に関与する医師の処遇や手当ての実情を把握するために青森県、山形県、長崎県にてパイロット調査を実施した。58 施設より回答を得た。全ての時間外勤務や当直を常勤医で対応できている施設は 56.9%で、救急勤務医手当てを支給している施設は 13.8%のみであった。二次救急医療機関において救急に従事する医師で、就業規則があつて超過勤務のルールや手当てに関する記載があることを知っているのは、わずか 50%であった。また、当直料としては、平日夜勤 22,437 円、土日の日直 25,327 円、土日の当直 26,327 円であった。これに救急診療に加算した手当ては、11 の施設で 10,000 から 15,000 円が加算されていた。(注:本報告書においては、「時間外」とは標榜している診療日又は診療時間以外の時間をいう。)

り回答を得た。回収率 65.5%であった。

昨年度の調査から、医療機関の背景は病床が

研究協力者:浅利 靖、石原 哲、遠山 信一郎、森野 一真

A.研究目的

救急医療を取り巻く環境は、国民や医師も専門性や大病院指向のために厳しい状況にある。

救急医療の最後の砦として、救命救急センターの体制整備は厚生労働省の評価にて一定基準をみたすようになった。しかし、救急患者の診療に重要な役割を占める二次医療機関の状況は、医師確保の問題もあり、厳しい勤務状態にあると考えられる。昨年、青森県、山形県、長崎県の二次医療機関の協力を得て勤務状況の実態を調査した。今回、平成 21 年度に厚生労働省が二次医療機関に勤務する救急医の処遇を改善する目的で救急勤務医手当てを創設したこともあり、勤務環境の変化に繋がったかどうかを含め追加のアンケート調査を行ったので報告する。

B.研究方法

青森県、山形県、長崎県にて、二次救急医療施設として、救急医療に携わる医療機関に別紙1の調査票を郵送して、回答を得た。その中で、勤務環境や手当て等に関係する部分を抽出して検討する。

C.研究結果

3県の 87 施設にアンケートを実施して、58 施設よ

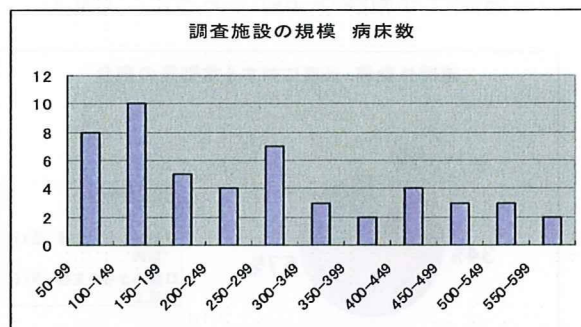


図1 二次医療機関の病床数

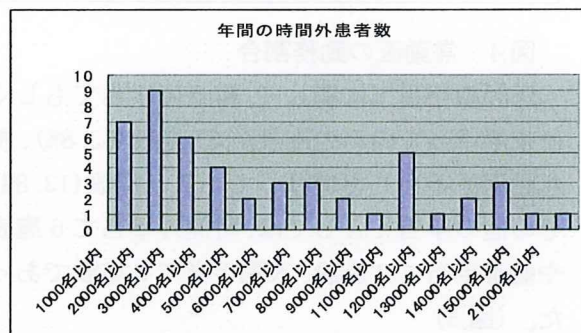


図2 年間の時間外患者数

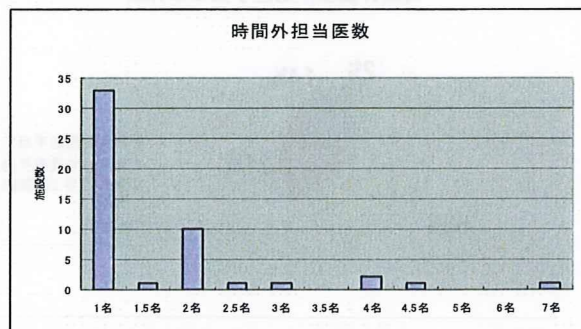


図3 時間外担当医師数

平成 21 年度 厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業
「救急医療体制の推進に関する研究」
分担研究報告書

平均 257.2 床で、年間の時間外患者数は平均 5,619 名であった。(図 1,2) 時間外担当医師数は平均 1.6 名である。(図 3)

これらの救急医療に携わる医師にアンケートを記載してもらった。

アンケート「6. 時間外の体制に関して」に関して

時間外(標榜している診療日又は診療時間以外の時間)の勤務や当直に関して、すべて常勤医が対応している施設は 33 施設(56.9%)、院外からの支援が週 3 日以内(48 時間以内)で対応している施設は 20 施設(34.5%)、院外からの支援が週 4 日以上(48 時間以上)で対応している施設は 5 施設(8.6%)であった。(図 4)

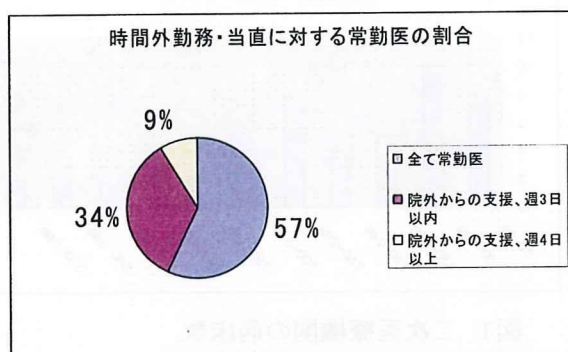


図 4 常勤医の勤務割合

医師の手当てに関して、宿日直手当てもしくは夜勤手当でのみの施設が 37 施設(63.8%)、救急勤務医手当てを加算している 8 施設(13.8%)、その他の手当てとしては、時間外手当て 6 施設や輪番手当て 2 施設、入院手当て 3 施設であった。(図 5)

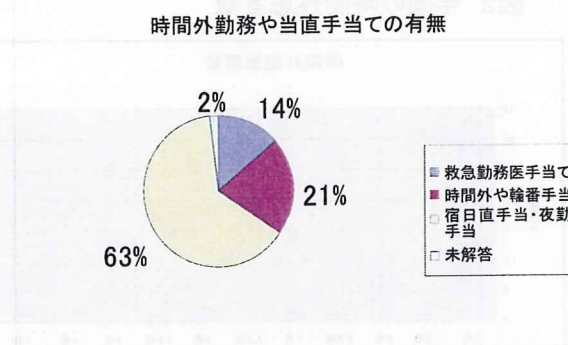


図 5 医師の手当ての有無に関して

看護師の救急外来の体制は、専任看護師が交代制で対応する施設は 9 施設、兼務看護師が交代制で対応する施設 21 施設、当直体制が 26 施設、未回答 1 施設であった。交代制勤務 30 施設中で、3 交代が 9 施設、2 交代が 20 施設、未回答 1 施設であった。

看護師の手当てに関して、宿日直手当や夜勤手当のみが 46 施設、付加手当てありが 10 施設であった。付加手当ての種類としては、輪番手当て、時間外手当て、夜間看護等手当てなどがあつた。(図 6)

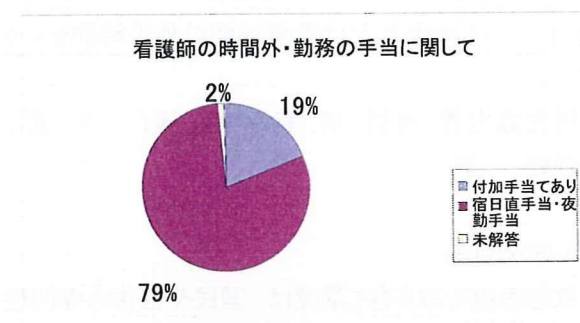


図 6 看護師の手当てに関して

救急認定看護師の人数では、0 名が 49 施設、1 名が 5 施設、2 名が 2 施設、4 名が 1 施設、未回答 1 施設であった。

アンケート「7. 就業規則について」に関して

医師の就業規則に関して、規則があると知っているが 47 施設(81.0%)で、わからないが 9 施設であった。未回答 2 施設であった。規則があると知っている場合、超過勤務のルールや手当て支給条件の記載があると知っている施設が 29 施設(61.7%)であり、二次救急医療機関において救急に従事している医師で、就業規則があつて超過勤務のルールや手当てに関する記載があることを知っているのは、わずか 50%であった。医療機関が就業規則の作成・見直しを進める際の参考となるよう、「医療機関のモデル就業規則」を作成した。(別添)

手当ての金額に関する質問では、平日の当直もしくは夜勤では、平均 22,437 円(最低額 1,200 円から最高額 55,000 円)であった。土

平成 21 年度 厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業
「救急医療体制の推進に関する研究」
分担研究報告書

日の日直では、平均 25,866 円（最低額 600 円から最高額 80,000 円）であった。土日の当直では、平均 26,741 円（最低額 1,200 円から最高額 90,000 円）であった。

今年度から始まった救急勤務医手当等に
関しての質問では、6,000 円から 10,000 円の
額であった。1 施設が救急医療協力手当として
月 50,000 円を支給していた。また、以前か
らある輪番手当は、5,000 円から 15,000 円
の額であった。更に、呼び出し対応手当
5,000 円から 15,000 円などの支給を行う施設
があった。

二次救急医療機関から外部医療機関への勤
務支援に関して、外勤ありの施設が 12 施設
(20.7%)、外勤なしが 23 施設(39.7%)、無回答
が 23 施設(39.7%)であった。(図 7) 外勤あ
りの場合の平均的頻度は、週 1 回以内 8 施設、
2 から 3 回が 1 施設、週 4 回以上が 1 施設、そ
の他月 1 回が 2 施設であった。

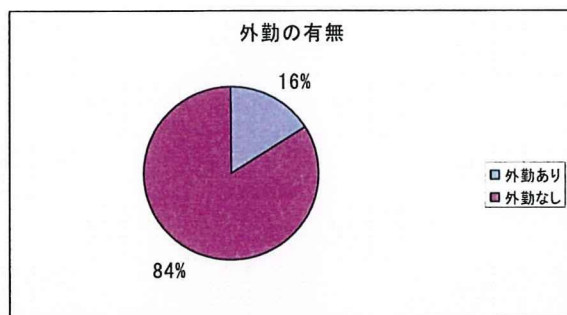


図 7 外勤の有無に関して

外勤の手当の支給先は、外勤先が 4 施設、所
属先が 1 施設で、無回答が 7 施設であった。

D. 考察

前回アンケート調査内容から 3 県の二次救急医
療施設の病床数は、小規模施設が半数を占めて
いる。時間外を担当する医師も、最低限の人数で
対応しており、更に、専従医数もほとんどいない
状況であった。

時間外の勤務や当直に関して、常勤医のみで
対応可能な施設は 56.9%のため、残りは大学等の
他の施設からの非常勤で対応していることになる。
特に、5 施設は週 4 日以上応援を得ている厳しい

状況にあった。

平成 20 年 8 月に二次救急医療機関の時間外を
担当する医師を確保するために創設された「救急
勤務医手当」であるが、負担割合：国 1/3、都
道府県 1/3 以内、市町村 1/3 以内、事業主 2/3
以内として、補助されている。平成 21 年度に
実施している施設は、わずか 13.8%のみであった。
これは、都道府県が負担するかどうかにも左右さ
れており、3 県とも支出可能な県であったが、実際
補助を受けている施設が少ないことが分かった。
宿日直手当や夜勤手当のみの施設が 63.8%で
あり、時間外の処遇がまだまだ不十分と言える。

看護師の体制は、51.7%が交代制勤務になっ
ていた。手当なしが 79.3%で、他の部門と同様の
取り扱いになっていると考えられる。

救急認定看護師の人数は、8 施設に所属して
おり、これは昨年調査で救急科専門医がいる施
設が 9 施設であったこととほぼ同数であった。

救急を担当する医師の労働に関する意識調査
では、就業規則があると知っていたのは 83.9%と高
率であったが、超過勤務のルールや手当の支
給条件まで知っているのはその 61.7%となっ
ている。勤務医の約半分しか手当などの労働条件を
知らないことが判った。医療に集中するあまり就業
条件等に疎いことが判る。

今回、「医療機関のモデル就業規則」を作成し
たので、医療機関が就業規則の作成や見直しを
進める際に参考にして頂きたい。

夜勤・当直の金額に関しては、平日当直が平
均 22,437 円で、土日当直が 26,741 円となっ
ていた。金額に関して、平日当直・土日当直 1,200 円、
土日日直 600 円などの施設が含まれており、昨年
の調査にて 3 県の中で 2 施設のみ交代制勤務で
あったので、当直料ではなく同施設の夜勤手当
と考えられる。公的病院は、平均額に近い施設が
多く、民間病院は高額な施設が多い傾向にあるよ
うである。

E. 結論

二次救急医療機関の時間外を担当する医師の
労働環境を調査するために、青森県、山形県、長

平成 21 年度 厚生労働科学研究費補助金地域医療基盤開発推進研究事業
「救急医療体制の推進に関する研究」
分担研究報告書

崎県で追加のアンケート調査を実施した。全ての時間外勤務や当直を常勤医で対応できている施設は 56.9%で、救急勤務医手当を支給している施設は 13.8%のみであった。二次救急医療機関において救急に従事する医師で、就業規則があつて超過勤務のルールや手当に関する記載があることを知っているのは、わずか 50%であった。また、当直料としては、平日夜勤 22,437 円、土日の日直 25,327 円、土日の当直 26,327 円であった。これに救急診療に加算した手当は、11 の施設で 10,000 から 15,000 円が加算されていた。

F.研究発表

F-1 論文発表

なし

F-2 学会発表

なし

G.知的所有権

G-1 特許取得

なし

G-2 実用新案登録

なし

G-3 その他

なし

H.参考文献

1) 高山 隼人:救命救急センターの労働環境について.平成 19 年度厚生労働科学研究費補助金医療安全・医療技術評価総合研究事業「メディカルコントロール体制の充実強化に関する研究」総括・分担研究報告書(主任研修者;山本保博)平成 20 年 3 月 p65-68.

2) 高山 隼人:二次医療機関に勤務する医師の労働状況.平成 20 年度厚生労働科学研究費補助金医療安全・医療技術評価総合研究事業「メディカルコントロール体制の充実強化に関する研究」総括・分担研究報告書(主任研修者;山本保博)平成 21 年 3 月 p229-232

医療機関のモデル就業規則

本就業規則は、医療機関の業務の遂行に必要と認められる事項を定めることと、労働者の権利の保護を図ることを目的として制定する。この就業規則は、労働契約法第8条第1項の規定に基づき、労働契約の締結の時点で労働者に周知し、労働契約の締結の際に労働者に同意させることとする。

第1章 総則（目的・適用）

第1条 この就業規則は、本医療機関（以下「本機関」という。）に就業する労働者（以下「労働者」という。）に適用する。本機関が事業の遂行に必要と認めるときは、労働者の就業の場を本機関の業務の遂行に必要と認められる場所とする。

第2章 労働時間・休暇（労働時間）

第2条 労働者の就業時間は、労働契約に基づき、労働者の就業の場を本機関の業務の遂行に必要と認められる場所とする。労働者の就業時間は、労働契約に基づき、労働者の就業の場を本機関の業務の遂行に必要と認められる場所とする。

（労働時間の短縮）労働者の就業時間は、労働契約に基づき、労働者の就業の場を本機関の業務の遂行に必要と認められる場所とする。

第3条 本機関は、労働者の就業の場を本機関の業務の遂行に必要と認められる場所とする。労働者の就業の場を本機関の業務の遂行に必要と認められる場所とする。労働者の就業の場を本機関の業務の遂行に必要と認められる場所とする。

（遠山信一郎）

はじめに

医療スタッフの過重労働など、医療機関における労働環境が深刻な問題となっています。労働環境を良好に保つことは、働く人のためばかりでなく、安全な医療の提供、病院経営の安定化にも必要不可欠なものです。そして、労働環境を良好に保つためには、しっかりとした就業規則（※）の存在が欠かせません。

このモデル就業規則では、医療機関における就業規則のモデル案を提示するとともに、それぞれの項目の作成のポイントについて簡単に解説をしています。特に、勤務時間に関する事項については、労務管理上最も重要なポイントであることから、詳細な解説を付しました。併せて、それぞれについて関連する法律の条文等を紹介しています。

就業規則は、事業場の実情に応じて非常に多様なものとなります。実際の作成にあたっては、このモデル以外にもモデル就業規則を示した図書は多数存在しますのでご参照いただくとともに、弁護士・社会保険労務士などをアドバイザーとして活用することも考えられるでしょう。労働基準法等について疑問がある場合は、労働基準監督署へ相談することもできます。

このモデル就業規則（※）を参考に、就業規則の作成・見直しを進めていただき、しっかりとした労務管理の下、働く人、関係者が皆いきいきと働くことができる医療機関とすることに役立てていただければ幸いです。

※「就業規則」について

労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条では、常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作成しなければならないと定めています。また、常時使用する労働者が10人に満たない場合についても、労働条件の明確化の観点から、就業規則を作成することが望まれます。

○ 就業規則に記載すべき事項

就業規則の記載事項と内容は、それぞれの医療機関の実情に応じて定められるべきものですが、労働基準法第89条において、就業規則に記載すべき事項が以下のとおり定められています。

(1) 絶対的必要記載事項（必ず就業規則に記載しなければならない事項）

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合においては就業時転換に関する事項
- ② 賃金（臨時の賃金等を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項

③ 退職に関する事項(解雇の事由を含む。)

(2) 相対的^①必要記載事項(定めをする場合には記載しなければならない事項)

- ① 退職手当に関する事項(適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項)
- ② 臨時の賃金等(退職手当を除く。)及び最低賃金額に関する事項
- ③ 食費、作業用品その他の負担に関する事項
- ④ 安全衛生に関する事項
- ⑤ 職業訓練に関する事項
- ⑥ 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦ 表彰及び制裁の定めをする場合においては、その種類及び程度に関する事項
- ⑧ その他事業場の労働者のすべてに適用される事項

(3) 任意的^②記載事項(法令に定められた記載事項ではなく、記載するか否かが自由な事項)

例えば、就業規則の目的、社是、慶弔見舞金、社会保険の適用、就業規則改定の手続などが該当します。

○ 就業規則の作成と届出

就業規則の作成、届出等の手順は以下のとおりです。なお、変更の手順も同様です。

- ① 使用者の就業規則(変更)案作成
↓
- ② 過半数労働組合(又は過半数代表者)からの意見聴取
↓
- ③ 所轄労働基準監督署への届出
↓
- ④ 事業場における周知(配布、掲示、備付け等)

(1) 使用者の就業規則(変更)案作成

常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則を作成しなければなりません。就業規則を作成し、変更する主体は使用者です。(労働基準法第89条)

(2) 労働者代表からの意見聴取

使用者が就業規則案を作成したら、労働者代表等から意見を聴取しなければなりません。この場合の労働者代表等とは「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者(労働基準法第89条)」です。

(3) 所轄労働基準監督署長への届出

次の手続は、所轄の労働基準監督署長への届出です。届出には、就業規則本体に労働者代表等の「意見書」を添付します。

(4) 事業場における周知（配布、掲示、備付け等）

労働基準法第106条第1項は、「使用者は、この法律及びこれに基づく命令の要旨、就業規則…（略）…を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付けること、書面を交付することその他の厚生労働省令で定める方法によつて、労働者に周知させなければならない。」と定めています。作成したときはもとより、変更した場合にも労働者に周知しなければなりません。

周知の方法は、掲示や備付け、書面の交付の方法以外に、磁気ディスクに記録し労働者が記録の内容を常時確認できる方法（パソコンなどで確認できる方法）も認められています（労働基準法施行規則第52条の2）。

○法令又は労働協約を遵守すること（コンプライアンス）

就業規則は、その内容が法令又は当該事業場において適用される労働協約に反してはなりません。これらに反する就業規則は、その部分において無効となります。（労働契約法第13条）

○事業場（職場）の実情・実態に適合すること（適合性）

就業規則は、当該事業場の労働条件や職場で守るべき規律などを定めるもので、そこで定めたことは、労働者と使用者（病院経営者）の双方を拘束することになります。

したがって、その内容は、職場の実情・実態に合ったものとしなければ、就業規則として機能しないばかりか、職場のトラブルのもとになりかねません。

(注)

本モデル就業規則は、基本となる「〇〇病院就業規則」を中核にして、「パート職員等規則」「賃金規程」「育児・介護休業等規程」「退職金規程」などの別途就業規則が配備される分冊様式を想定しています。そのうちの「〇〇病院就業規則」及び「〇〇病院賃金規程」をモデルに供します。

目次

〇〇病院就業規則

- 第1章 総則
- 第2章 人事
- 第3章 服務規律
- 第4章 勤務
- 第5章 賃金
- 第6章 表彰及び懲戒
- 第7章 安全衛生
- 第8章 雑則

〇〇病院賃金規程

用語集

参考書式

参考法令集

〇〇病院就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、労働基準法第89条に基づき、〇〇病院（以下「病院」という。）の職員の就業に関する事項を定めたものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項は労働基準法その他関係法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則で職員とは、第5条に定める手続を経て採用され、常時病院の業務に従事する者（パートタイム又は臨時で雇用される者を除く。）をいう。

2 この規則で監督又は管理の地位にある者とは、病院長、副院長、事務長をいう。

(規則の遵守と義務の履行)

第3条 病院及び職員は、ともにこの規則を誠実に遵守し、その義務を履行しなければならない。

(職員以外の者の就業)

第4条 病院に雇用される者で第2条第1項に定める職員以外の者の就業に関しては、別に定めるもののほかこの規則を準用する。

〇総則のポイント〇

総則の規定はそれぞれの事業場で自由に規定できますが、目的、適用範囲等について規定するのが一般的です。

第2章 採用、人事異動等

(採用手続)

第5条 職員は、病院に就職を希望する者の中から試験又は選考により採用する。

(採用時の提出書類)

第6条 職員として採用された者は、次に掲げる書類を速やかに提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 住民票記載事項の証明書
- (3) 職歴のある者にあつては、年金手帳及び雇用保険被保険者証
- (3) 扶養控除等申告書その他税法上必要な書類
- (4) その他病院が指定する書類

2 前項の提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度速やかにこれを届け出なければならない。

(労働条件の明示)

第7条 病院は、職員として採用された者に対し、採用時の賃金、就業する場所、従事する業務等を記載した書面を交付するとともにこの就業規則を提示することにより労働条件を明示する。

(試用期間)

第8条 職員として採用された者は、採用の日から○か月間を試用期間とする。ただし、病院が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中に職員として不適格と認められた者は、解雇することがある。
- 3 試用期間は勤続年数に通算する。

(人事異動)

第9条 病院は、業務上必要があると認める場合は、職員の就業する場所又は従事する業務の変更を命じることがある。

(休職)

第10条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める期間の休職とする。

- (1) 業務外の傷病による欠勤が○○日を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないと認められたとき ○年以内
 - (2) 長期にわたり、その職員の職務に関連する事項の調査研究又は指導に従事するため職場を離れる場合 必要な期間
 - (3) 前二号に掲げるもののほか、特別の事由により休職が必要と認められる場合 必要な期間
- 2 休職中は、職員としての身分は保障するが、職務には従事しない。休職期間中の賃金については、賃金規程により別に定める。
- 3 休職期間中に休職事由が消滅したときは、元の職場に復帰させる。ただし、元の職場に復帰させることが困難であり、又は不適當である場合には、他の職場に就かせることがある。
- 4 第1項第1号に該当したことにより休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、当該休職期間の満了をもって退職とする。

(希望退職)

第11条 職員が自己の都合により退職を希望する場合は○○日前までに書面をもってこの旨病院長を経て理事長に申し出なければならない。

(希望退職以外の退職)

第12条 職員が次のいずれかに該当する場合は、その日をもって自然退職とする。

- (1) 職員が定年(満○歳)に達した場合
- (2) 期間を定めて採用された場合において当該期間が満了した場合
- (3) 死亡した場合

(解雇)

第13条 職員が次のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。

- (1) 第41条(6)に規定する懲戒解雇を行う場合
- (2) 勤務態度が不良で職員として不適格な場合
- (3) 業務上の負傷又は疾病による療養開始後3年を経過しても治らず傷病補償年金を受けている場合又は受けることとなった場合(病院が打切補償を支払った場合を含む。)
- (4) 業務の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の継続が困難となった場合
- (5) その他前各号に準ずる程度の事由がある場合

2 職員が、前項各号のいずれかに該当する場合には、少なくとも30日前に予告し、又は平均賃金の30日分の予告手当を支給する。なお、当該予告日数は、平均賃金を支払った日数分だけ、これを短縮する。ただし、前項(1)、(2)及び(4)の事由に基づき解雇する場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告及び予告手当の支給を行うことなく即時に解雇する。

(解雇の理由の証明書)

第14条 前条の規定による職員の解雇に際して、職員から請求があった場合は解雇の理由を記載した文書を交付する。

(退職証明書)

第15条 病院は、職員が退職をした場合は、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由(自己都合退職又は解雇等を含む。)のうち請求があった事項について遅滞なく証明書を交付するものとする。

○人事のポイント○

人事の章では、採用、人事異動、休職、退職、解雇等について規定します。

◇採用

採用に関する事項については、労働基準法上必ず記載すべき事項ではありませんが、採用手続を明確化するために規定をしておくのが一般的です。別規定に定める場合もあります。

労働契約締結の際には、使用者は労働条件を明示しなければなりません(労働基準法第15条)。

◇人事異動

業務の必要上、人事異動が必要とされる場合については、従業員の意に沿わない場合に争いを生ずることがあるので、就業規則で人事異動について明示しておくことが望ましいでしょう。

◇休職

休職については、労働基準法上、明記はされていませんが、一般的に、実務上必要あるものと考えられますので、休職中の賃金等の取扱いについても規定して

おきましょう。

◇退職、解雇

退職、解雇に関しては、就業規則に必ず記載しなければなりません（労働基準法第89条第3号）。退職や解雇は職員の生活に重大な影響を及ぼすものですので、手続や理由等について分かりやすく定めることが必要です。

仮に解雇をする場合には、労働基準法第20条により、30日前までに予告をするか、予告日数が30日に達しない場合は、30日に達するまでの日数分以上の平均賃金を支払う必要があります。また、退職や解雇に際して、退職事由等について労働者から証明書を求められた場合は、遅滞なく交付しなければならないことが労働基準法第22条に定められています。

.....

第3章 服務規律

（服務の基本原則）

第16条 職員は、病院の公共的使命と職務上の責任を自覚し、公平誠実を旨とし、職務に従事しなければならない。

- 2 職員は、職場の秩序と品位の保持に努め、相互に人格を尊重し協力して職務の遂行を図らなければならない。
- 3 職員は患者に対し親切丁寧を旨とし、常に相手の立場を理解して、その言動には細心の注意を払い、患者の安心と信頼を得るよう努めなければならない。

（遵守事項）

第17条 職員は、その職務の遂行に当たり、法令及び病院の諸規定を遵守するとともに、上司の職務上の命令に従わなければならない。

（禁止行為）

第18条 職員は次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 病院の名誉、信用を傷つけ、又は利益を害すること。
 - (2) 在職中のみならず、退職後においても職務上知り得た秘密及び個人情報を他に漏らすこと。
 - (3) 職務に関し直接又は間接に不当な金品の借用又は贈与等の利益の供与を受けること。
 - (4) 許可を受けないで勤務中に正当な理由なく職場を離れること。
 - (5) 許可を受けないで業務以外の目的で病院の施設、設備その他の物品を使用すること。
 - (6) 相手方の望まない性的言動により、他の職員に不利益や不快感を与えたり就業環境を悪くすると判断されるようなことを行うこと。
-

○服務規律のポイント○

服務規律の章では、服務の基本原則や禁止事項等について規定します。事業場に

において服務に関する定めをする場合には、就業規則に必ず記載しなければなりません（労働基準法第89条第10号）。服務規律の内容は、詳細化すると切りがありませんが、病院の実情・実態に適合するように、具体的に明確に記載します。

第4章 勤務

○勤務のポイント○

勤務の章では、労働時間及び休憩時間、休日、休暇等について規定します。これらはいずれも就業規則に必ず記載しなければならない事項です（労働基準法第89条第1号）。特に労働時間等については労務管理上重要なポイントですので、以下項目ごとに解説を付します。

（労働時間及び休憩時間）

第19条 職員の労働時間は、1週間について40時間以内、1日について8時間以内とする。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合において業務の都合によるときは、前日までに通知する。

（1）一般勤務

始業・終業時刻		休憩時間
始業	8時00分	12時00分～13時00分
終業	17時00分	

（2）交替勤務

① 1番（日勤）

始業・終業時刻		休憩時間
始業	6時00分	10時00分～11時30分 の間で交替で60分間
終業	15時00分	

② 2番（準夜勤）

始業・終業時刻		休憩時間
始業	14時00分	17時00分～18時30分 の間で交替で60分間
終業	23時00分	

③ 3番（夜勤）

始業・終業時刻		休憩時間
始業	22時00分	2時00分～3時30分 の間で交替で60分間
終業	7時00分	

- 3 交替勤務における就業番は原則として○日ごとに○番を○番に、○番を○番に、○番を○番に転換する。
- 4 交替勤務における、各自の勤務は、別に定める勤務日程表により前月の○日まで
に通知する。

.....

●労働時間に関する規定のポイント●

◇1週間・1日の労働時間

労働基準法第32条では、1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働させてはならないとされています。就業規則では、この法定労働時間の範囲内で労働時間を定めます。

(注) 診療所等で労働者数が常時10人未満の事業場についての法定労働時間には、労働基準法第40条において特例が設けられており、1週間について44時間、1日について8時間とされています。

◇休憩時間

労働基準法第34条では、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩を与えなければならないとされています。

休憩時間は、自由に利用させなければなりません。単に作業に従事しないだけでいつでも作業にかかれる態勢で待機している時間、いわゆる「手待ち時間」は、労働時間に含まれ、休憩時間ではありません。

◇交替勤務

医療機関においては、24時間の勤務体制が求められる場合がありますが、夜間や休日であっても通常と同様の労働が行われる場合は、交替制をとる必要があります。夜間や休日の勤務が常態としてほとんど労働する必要のない勤務である場合は、13ページ(宿直又は日直に関する規定のポイント)で解説する宿直又は日直の勤務形態を活用することも考えられます。

交替制をとる場合は、勤務形態ごとに始業・終業時刻及び休憩時間を規定し、就業番の転換についても規定しておきましょう。

.....

(休日)

第20条 職員の休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日
- (2) 国民の祝日及び国民の休日
- (3) 年末年始(12月29日～31日、1月1日～3日)

(休日の振替)

第21条 職員が休日に勤務する必要がある場合には、業務の状況により1週間以内において他の日をもって休日に替えることができる。ただし、この場合は、少なくとも○日前に、振り替えるべき休日と労働日とを特定して、当該職員に通知するものとする。

.....

●休日に関する規定のポイント●

◇法定休日

労働基準法第35条では、毎週少なくとも1回、もしくは4週間を通じて4日以上
の休日を与えなければならないとされています。これを法定休日といいます。就
業規則では、毎週1回又は4週4日以上の日数の休日を規定します。

.....

(時間外勤務及び休日勤務)

- 第22条 業務上特に必要がある場合(災害その他避けることのできない事由により
臨時の必要がある場合を含む。)は、所定の勤務時間を超えて、又は休日に勤務さ
せることがある。
- 2 前項の規定による時間外労働及び休日労働のうち法定労働時間を超え、又は法定
休日に労働させる場合は、労働基準監督署長に届け出た労使協定に基づくものとする。
- 3 法定労働時間を超えて労働させた場合及び法定休日に労働させた場合は、賃金規
程に基づき割増賃金を支給するものとする。
-

●時間外・休日労働に関する規定のポイント●

◇時間外・休日労働

法定労働時間を超え、又は法定休日に労働させる場合は、労働基準法第36条の
定めによる労使協定(いわゆる「36(さぶろく)協定」)を締結し、労働基準監
督署に届け出なければなりません。

◇36協定

36協定は、使用者と労働者の代表(事業場に労働者の過半数で組織する労働組
合がある場合はその労働組合、それがない場合は投票等の方法により選出された労
働者の過半数を代表する者)の間で締結します。36協定には、以下の事項を定め
る必要があります。

時間外労働をさせる必要のある具体的事由

// 業務の種類

// 労働者の数

1日について延長することができる時間

1日を超える一定の期間について延長することができる時間

有効期間

◇延長時間について(時間外労働の限度に関する基準)

36協定では、上記のとおり「1日を超える一定の期間について延長することが
できる時間」を定める必要があります。「1日を超える一定の期間」については、
「1日を超え3か月以内の一定の期間」「1年間」の双方について定める必要があ
ります。

この双方の延長時間を定めるにあたっては、「時間外労働の限度に関する基準(平
成10年労働省告示第154号)」で一定の限度が定められています。

この基準では、以下の表のとおりそれぞれの期間ごとに延長時間が定められています。

※1年単位の変形労働時間制をとっている場合

期間	限度時間	限度時間（※）
1週間	15時間	14時間
2週間	27時間	25時間
4週間	43時間	40時間
1か月	45時間	42時間
2か月	81時間	75時間
3か月	120時間	110時間
1年間	360時間	320時間

◇特別条項付き36協定

36協定で定める延長時間は、原則として上記の限度時間以内で定めなければなりません。ただし、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合には、「特別条項付き36協定」を結ぶことにより、限度時間を超える時間を延長時間とすることができます。特別条項付き36協定では、以下の事項を定める必要があります。

- 原則としての延長時間（限度時間以内の時間）
- 限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない特別の事情
- 一定期間途中で特別の事情が生じ、原則としての延長時間を延長する場合に労使がとる手続
- 限度時間を超える一定の時間
- 限度時間を超えることができる回数

（平成22年4月1日からは、特別条項付き36協定で定める事項に「限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率」が加わるとともに、その率は法定（2割5分以上）を超える率とするよう努めること、そもそも延長することができる時間数を短くするよう努めることという努力義務が新たに課されます。）

◇時間外・休日労働の割増賃金

実際に時間外労働又は休日労働をさせた場合には、労働基準法第37条により、時間外労働については2割5分以上（※）、休日労働については3割5分以上の割増賃金を支払う必要があります（下記の賃金規程例第3条参照。）。

※平成22年4月1日からは、1か月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金は5割以上となります（中小企業（医療機関の場合は、資本金の額・出資の総額が5,000万円以下又は常時使用する労働者数が100人以下）については当分の間適用が猶予されます。）。

（宿直又は日直）

第25条 病院は、労働基準監督署長の許可を受けて、職員に対して宿直又は日直を命ずることがある。

2 宿直又は日直を命ぜられた職員は、宿直又は日直勤務中、あらかじめ指定された

部署において、突発的な救急患者の受付、もしくは施設設備の監視・保全、文書の収受、その他連絡の任に当たるものとする。

- 3 宿直又は日直の勤務をした職員に対しては、賃金規程の定めるところにより、宿直又は日直手当を支給する。
- 4 宿直又は日直の勤務中に、緊急の必要のためやむを得ず第2項の業務の他に通常と同態様の業務に従事した場合は、当該通常と同態様の業務に従事した時間については、宿直又は日直の勤務ではなく通常の労働時間として取り扱う。

(宿直又は日直の勤務時間)

第26条 宿直勤務の時間は、午後5時から翌日の午前8時30分までとする。日直勤務の時間は、午前8時30分から午後5時までとする。

●宿直又は日直に関する規定のポイント●

◇宿直又は日直の勤務

宿直又は日直の勤務として、原則としての通常の労働は行わないものについて、労働基準監督署長の許可を得た場合は、労働基準法上の労働時間に関する規定が適用除外されます(労働基準法第41条、労働基準法施行規則第23条)。

◇宿直又は日直の許可基準

①一般的な許可基準(昭和22年9月13日発基第17号)

- 常態としてほとんど労働する必要のない勤務であること。(通常の労働の継続は許可しない。)
- 1日又は1回につき、宿日直勤務を行う者に支払われる賃金の1日平均額の1/3以上の宿日直手当が支払われること
- 宿直については週1回、日直については月1回を限度とすること
- 宿直については、相当の睡眠設備が設置されていること

②医師、看護師等の宿直の許可基準(昭和24年3月22日基発第352号)

- 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること
- 夜間に従事する業務は、一般の宿直業務以外に、病院の定時巡回、異常事態の報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温等、特殊の措置を必要としない軽度の、又は短時間の業務に限ること。(応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等があり、昼間と同態様の労働に従事することが常態であるようなものは許可しない。)
- 夜間に十分に睡眠がとらうること

◇宿直中に昼間と同態様の労働に従事する場合

宿直勤務中に、突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等があり、昼間と同態様の労働に従事した場合は、その時間については労働基準法上の宿直には該当せず、一般の労働時間として取り扱うことが必要です。よって、この時間が法定労働時間を超えている場合には36協定の締結と割増賃金の支払いが必要です。

◆（参考）医療法上の「宿直」との関係について

医療法第16条において「医業を行う病院の管理者は、病院に医師を宿直させなければならない」旨が規定されていますが、労働基準法上の「宿直」として労働時間に関する規定が適用除外されるのは、上記の許可基準を満たしているものとして労働基準監督署の許可を受けたもののみです。これらは異なる概念であり、病院で医師を宿直させている場合でも労働基準監督署の許可を得ていなければ通常の労働時間と同様に扱う必要があります。

（年次有給休暇）

第25条 前一年間（第2号に掲げる者のうち勤続年数0.5年の者については、採用日からの6か月間）の所定労働日の8割以上出勤した者に対して、次の表の区分に従い、表の上段の勤続年数に応じて、表の下段の年次有給休暇を与える。

勤続年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2 年次有給休暇の日数は、1年に限り翌年に繰り越すことができる。

（年次有給休暇の申出等）

第26条 年次有給休暇を取得しようとする職員は、休暇の前日までに申し出なければならない。

- 2 休暇の時季が病院の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることがある。
- 3 年次有給休暇の賃金については、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う。

●年次有給休暇に関する規定のポイント●

労働基準法第39条において、年次有給休暇に関する規定が設けられています。就業規則では、年次有給休暇の日数や支払われる賃金、取得の手続等について規定します。

（特別休暇等）

第27条 職員は、次の場合、特別休暇を取得し、又は休業することができる。

- (1) 本人が結婚する場合 ○日
- (2) 忌引 父母、配偶者、子 ○日
その他の親族、姻族 ○日
- (3) 女性職員が出産する場合 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）
産後8週間（ただし、医師が支障がないと認めた場合には最低6週間）
- (4) 生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求した場合 必要な日数
- (5) 負傷又は疾病の場合 医師の証明に基づき必要と認める期間
- (6) 選挙権又は公民としての権利を行使する場合 その所要時間又は日数