

令和4年度厚生労働行政推進調査事業費補助金
(政策科学総合研究事業(政策科学推進研究事業))
「医師の勤務環境把握に関する研究」
分担研究報告書

電子的な手段による医師の労働時間把握の課題の検討

研究分担者 井出 博生 東京大学未来ビジョン研究センター

研究要旨

本年度の研究の目的は、スマートフォンなどの電子的な手段によって医師の労働時間を把握することの課題の検討である。そのために法律的な観点からの調査(文献・資料による調査)を行った。スマートフォンなどによる把握によって、従来よりも労働時間として認定される範囲が広がる可能性がある。また、電子的な手段を運用することに関しては、対象者の個人情報、プライバシーに配慮する必要がある。

A. 研究目的

令和6年(2024年)に医師の時間外労働の上限規制が適用されることとなっている。働き方改革に合わせた勤務時間の継続的把握方法の検討は医療政策上の重要課題である。これまで医師の勤務時間の把握に関する数次の調査が行われており、令和3年度にも医師の勤務実態に即した労働時間の把握方法を検討することを目的とし、厚生労働科学研究の指定研究として「医師の勤務環境把握に関する研究」班(研究代表者:自治医科大学 小池創一)が設置された。

令和3年度の分担研究では2種類の労働時間を記録するアプリを用い、複数の医療機関で試行的に労働時間の記録(始業・終業)を行い、被験者のフィードバックを収集した。書面での説明に基

づいてアプリを使用できたものの、不具合もあり、大規模調査のマネジメントは難しいこと、紙の調査と同様に測定誤差を小さくする工夫が必要であることが推察された。また、取得したデータの利用範囲を限定したいと考える者は少数であることがわかった。

スマートフォンのようなデバイスの普及の程度、利便性を鑑みると、このようなデバイスを活用した行政調査、医療機関や学会による勤務状況の把握が、今後行われる可能性がある。一方、昨年度調査で明らかになった課題の他にも、労働関係の判例や他産業での事例と課題、技術的な課題など、整理すべき点が残されている。令和4年度の研究の目的は、スマートフォンのアプリ、GPSなどの電子的な手段によって医師の労働時間を把握することの課題の検討である。

B. 研究方法

上記の研究目的を受け、本年度の研究では法律的な観点からの調査(文献・資料による調査)を行った。労働時間そのものに関する判例を含めた法律的な位置づけ、スマートフォンやGPSなどの電子的なデバイスを用いて労働時間を把握することによる影響を調べた。

C. 研究結果

1. 労働時間の概念

(1) 法律上の規定

使用者とは、「事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者」(労働基準法(以下「労基法」)、10条)とされる。労働者とは、「職業の種類を問わず、事業または事務所」に使用される者で、賃金を支払われる者」(労基法9条)とされる。その上で、「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間に四十時間を越えて、労働させてはならない。」(労基法32条1項)とされている。他方で、労働時間に関する法律上の明確な定義はない。

(2) 判例による労働時間の定義

判例上、労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより客観的に定まるものというべきとされている(最高裁判所判例、平成12年3月9日)。そして、当該時間において労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価される場合には、労働からの解放が保障されているとはいえず、労働者は使用者の指揮命令下に置かれているのが相当で

あるとされる(最高裁判所判例、平成14年2月28日)。すなわち、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていたかどうかで労働時間に該当するかどうか決定されるが、労働時間に該当するかの判断が難しい場合もある。

たとえば、黙示の指揮命令があったかどうか問題となる場合で、手持ち時間や仮眠時間、自己研鑽や研修時間などがこれにあたる。これらが労働時間に該当するかどうかは個別の事情により、使用者の関与のほか、業務遂行と同視しうような状況にあったか、当該業務の業務性や職務性、私的活動性、使用者の業務への従事性等の観点より判断される(本久他、2021)。

2. 労働時間の状況の把握義務

法律上、事業者は労働者の労働時間の状況を把握しなければならない(労働安全衛生法(以下「安衛法」)66条の8の3)。事業者とは、「事業を行う者で、労働者を使用するもの」(安衛法2条3号)とされ、使用者より狭い概念である。

労働時間の状況を把握する具体的な方法としては、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等が挙げられる(労働安全衛生規則52条の7の3)。ただし、高度プロフェSSIONAL制度(以下「高プロ」)適用者には上記義務は課されず、健康管理時間の把握義務が課される(労基法41条の2第1項3号)。通常の勤務医は高プロの対象外とされている。なお、労働時間の状況の把握義務に反した場合の罰則はない。

3. 労働時間や位置情報の把握に関する一般論

スマートフォンやRFIDなどを用いて電子的な方法で労働者の労働時間や位置情報を把握することに関して、一般論として問題になり得る点を挙げる。

(1) 労働時間や位置情報という情報の取得

1) 人格権やプライバシー権との関係

あくまでも労働者の人格権やプライバシー権を侵害せずに、労働状況を把握するようにならなければならない。モニタリングの適法性は、裁判例上、その必要性、妥当な方法と程度、根拠、利用目的規制等の観点から判断される。上記権利を侵害しているとされた場合、損害賠償義務が生じる可能性がある。なお、個人情報保護委員会によると、手続への留意、目的の正当性、手段の正当性が要求される(個人情報保護委員会、2017年)。

2) 個人情報保護法との関係

電子的な方法により取得された情報は、通常「個人情報」(個人情報の保護に関する法律(以下「個人情報保護法」という。))2条1項1号)に該当すると考えられる。そうすると、事業者には、利用目的の特定や利用目的による制限、不適正な利用の禁止等の義務が課される(個人情報保護法17条以下)。また、取得された情報が個人情報データベース等を構成する個人情報として「個人データ」(個人情報保護法16条3項)に該当する場合、事業者には、データ内容の正確性の確保や安全管理措置、従業員の監督等の義務が課される(個人情報保護法22条以下)。

これらに違反した場合、個人情報保護委員会による勧告、命令、公表がとられることがあり(個人情報保護法145条)、1年以下の懲役または100万円以下の罰金が科される可能性がある(同法173条)。

3) 裁判例

使用者が、GPS衛星の電波を受信することによって携帯電話またはパソコン(親機)から携帯電話(子機)の位置を常時確認することができるというナビシステムを用いて、外回りの多い労働者の勤務状況を把握し、緊急連絡や事故時の対応のために当該労働者の居場所を確認すべくモニタリングを行ったことが、労働者のプライバシー権を侵害しないか等が問題となった事例がある。裁判所は、「勤務提供が義務付けられる勤務時間帯及びその前後の時間帯において」、使用者が「本件ナビシステムを使用して」労働者の「勤務状況を確認することが違法であるということとはできない。反面、早朝、深夜、休日、退職後のように」、労働者に「勤務提供義務がない時間帯、期間において本件ナビシステムを利用して原告の居場所確認をすることは、特段の必要性のない限り、許されない」と判示した(東京地方裁判所判決、平成24年5月31日)。

4. 他業種における労働状況の把握

スマートフォンやRFIDなどを用いて電子的な方法で労働時間や位置情報の把握を行うことについて、同様の把握を実際に行っている業種として道路旅客運送業の事例を紹介する。

医師と同様に2024年3月31日まで猶予さ

れているが、働き方改革関連法を受けて時間外労働時間に上限が設けられ、臨時的な特別の事情がある場合時間外労働時間の上限については、年960時間となっている。医師と異なる点として、道路旅客運送業等の自動車運転者には、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下「改善基準告示」という。)により、拘束時間や休息期間、運転時間などに関する基準が定められている。この基準も、2024年4月から改正されたものが適用され、違反した場合は、一般論として労働基準監督署による指導の対象となる可能性がある。

タクシーにおいては、各労働者が各車で業務を行うため、労働時間の把握が難しいという側面がある。そこで、車内に搭載されている機器の休憩ボタンを押してから解除されるまでの時間を休憩時間として、これを賃金台帳に自動集計するシステムが業界内で普及している。

5. 医師の労働時間の把握

(1) 労働時間に関する法律上の制限

建設業全般や道路旅客運送業と同様、働き方改革関連法を受けて時間外労働時間に上限が設けられ、これに対して罰則があるものの、2024年3月31日まで猶予されている(労基法36条6項、119条1号、141条)。また、臨時的な特別の事情がある場合の時間外・休日労働時間の上限は年960時間が基本となる。さらに、都道府県の指定を受けた特定労務管理対象機関の場合、時間外・休日労働時間の上限は年1860時間となる。

(2) 時間外労働時間の上限規制との関係

労働時間に関する法律上の制限との関係では、スマートフォンやRFIDなどを用いて電子的な方法で労働時間や位置情報を把握した場合、労働時間に該当する可能性が出てくる場合がある。たとえばオンコール当番勤務について、一般的には事業場外の近辺で待機して自由に過ごせることを前提にしているが、これに加えて位置情報の補足まで行うと労働者が自由に過ごすことを阻害し、ひいては労働時間に該当してくる可能性がある。

(3) 労働時間の該当性

通常の勤務医においては、いわゆる寝当直やオンコール当番勤務の時間など、労働時間に該当するのかどうかの判断が難しい場合がある。当直時間は労働時間に該当するという裁判例(長崎地方裁判所判決、令和1年5月27日)や、オンコール当番勤務時間は労働時間に該当しないという裁判例(大阪高等裁判所判決、平成22年11月16日)があるものの、労働時間に該当するかはあくまで労働者が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価できるか否かにより決定される。

(4) 安全配慮義務

使用者には、労働者の安全に配慮する民事上の義務が課される(労働契約法5条)。通常の勤務医においては、学会の準備やカンファレンス等、自己研鑽や研修のために時間外に作業をすることがあり、こうした時間が労働時間に該当するかどうかという問題がある。加えて、こうした時間が長時間に及んでおり、業務の内容や勤務形態が労働

者の生命や身体を害する結果となった場合に、使用者が安全配慮義務を果たしていたかどうかの問題になることがある(大阪高等裁判所判決、平成20年3月27日)。

D. 考察

1. 新しい技術による労務時間管理、制度への影響

医療機関を含む事業者は労働時間の状況を把握する義務はある。労働時間の法的な定義はないが、労働時間とは、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていると評価できるか否かによって定まる。しかし、医療機関では、医師の労働時間に関して、実際に指揮命令下にあるにも関わらず、労働時間とみなさない運用があったようである。しかし、現在、多くの医療機関で手段によらず労働時間を把握する努力が始められ、以前よりも労働時間は長くなる可能性がある。さらに電子的な手段を用いることで記録の真正性が高まるため、労働時間として認定されやすくなることが考えられる。

2. 実際の運用における課題

労働時間を把握するため、特に複数の医療機関で働く医師を雇用する医療機関では、電子的な手段での把握が広がると思われる。その際には、個人情報保護は当然のことながら、プライバシーの侵害につながらないように、あくまでも労働提供義務がある時間の中において運用しなければならない。

また、記録のための入力作業に関しては、簡便さが要求される。他業種でも簡便さは重要であり、トラックに装備されているデジタルタコグラフ(労働時間とその内訳を記録

するシステム)の操作は簡単であり、業務の種類に応じたボタンを押すだけとなっている。

利用の後押しには公的な支援も有効である。運輸業では、所管の国土交通省が「中小トラック運送業のためのITツール活用ガイドブック」を作成しており、利用可能なツールの機能、目的に応じた導入の順番に関する情報が掲載され、事業者のITツール導入を支援している。制度面でもITツールを利用することで法定の運行管理業務の省力化が認められている。

3. データの活用

個人情報保護法でも個人の同意を得て、目的に沿ったものであれば、取得したデータの活用は認められる。これは医師の労働時間を記録したデータでも同じである。昨年度の調査では、被験者は取得したデータを匿名化、開示の範囲を限定すれば、活用に対して一定程度理解することが示唆されている。医療機関の活用目的として考えやすいのは、将来の業務量の調整(人員の配置)だが、労働時間に関するデータを、労働時間としての証明以外に活用することは現時点では想定されていないようである。

E. 結論

法律的な検討からスマートフォンなどを用いた電子的な手段による把握によって、従来よりも労働時間として認定される範囲が広がる可能性がある。また、運用においては個人情報、プライバシーに配慮する必要がある。

F. 健康危機情報

該当なし

G. 研究発表

1. 論文発表

該当なし

2. 学会発表

該当なし

H. 知的所有権の取得状況

1. 特許取得

該当なし

2. 実用新案登録

該当なし

3. その他

該当なし