

# 医療従事者の雇用の質 向上研修会

主催 鹿児島労働局

共催 鹿児島県

医療従事者の雇用の質の向上のための研修会

# 労働基準関係法令等について

日時 平成25年1月23日(水) 13:30~16:30  
場所 かごしま県民交流センター

鹿児島労働局  
労働基準部 監督課

## 労働条件の相談件数（鹿児島県）

### ○ 24年（1月～12月）に寄せられた相談

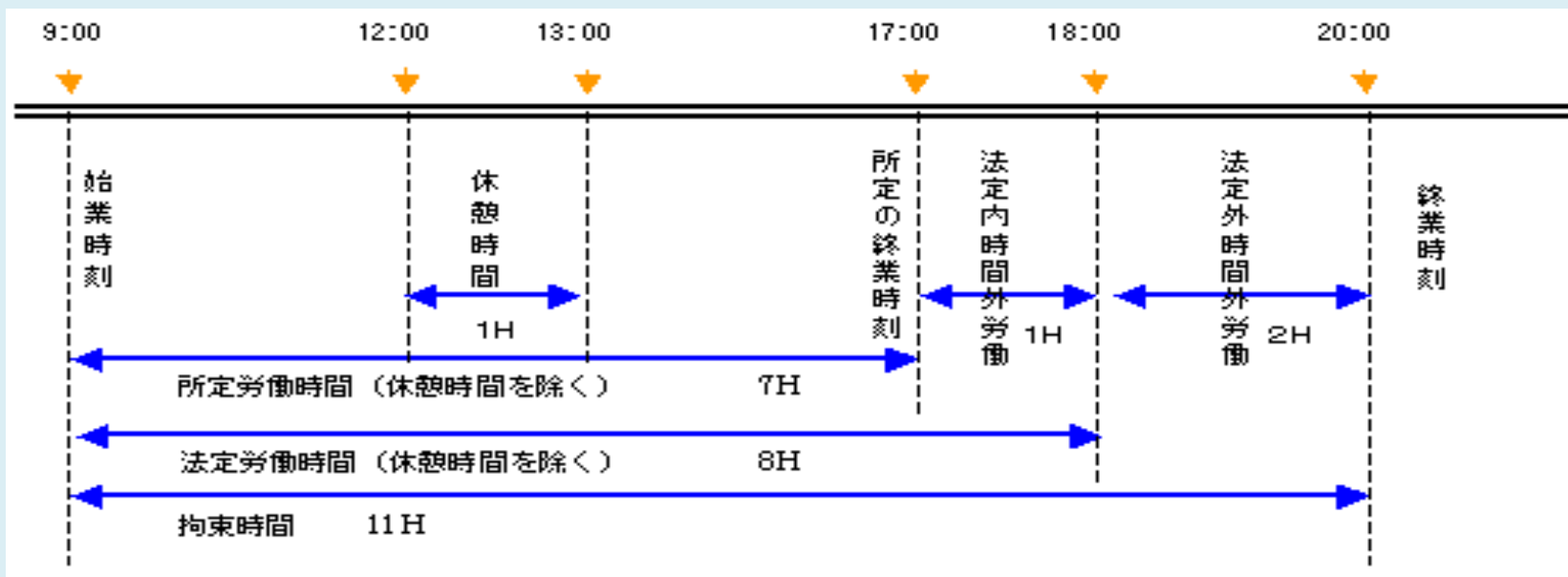
全業種	1590件
保健衛生業	114件
医療保健業 （病院・診療所）	42件（2.6%）

### ○ 医療保健業の相談内容

いじめ・いやがらせ	7件
年次有給休暇	6件
時間外労働	5件
退職勧奨・解雇	4件
休憩	3件

# 労働時間（労働基準法第32条）（法のポイント・・・P22）

使用者は、労働者に、休憩時間を除いて**1日に8時間、1週間に40時間**を越えて労働させてはなりません。（ただし、事業場の規模が10人未満の商業・映画演劇業・**保健衛生業**・接客娯楽業については、1週間の労働時間が**44時間**となっています。）



- 法定内時間外労働 = (法定労働時間 - 所定労働時間)
- 法定外時間外労働 = 1日8時間、週40時間を超える労働
- 実労働時間 = 拘束時間 - 休憩時間

# 法定休日（労働基準法第35条）（法のポイント・・・P22）

少なくとも**毎週1日の休日**か、**4週間を通じて4日以上**の休日を与えなければなりません。

- 所定休日＝法定休日 ＋ 法定外休日
- 4週4休を採用する場合は、**就業規則等で4週の起算日を明らかにし**  
また、**できる限り休日を特定**すること

## 休憩（労働基準法第34条）

労働時間が**6時間を超える**場合・・・**45分以上**  
労働時間が**8時間を超える**場合・・・**60分以上**  
の休憩を**労働時間の途中**に与えなければならない。

# 変形労働時間制 (法のポイント・・・P38～43)

## ○ 労働時間の原則

1日 8時間

1週 40時間



完全週休2日制

## ○ 主な変形労働時間制

・1か月単位の変形労働時間制 …… P39

・1年単位の変形労働時間制 …… P40

・1週間単位の変形労働時間制

・フレックスタイム制

# 1か月単位の変形労働時間制（労働基準法第32条の2）

1か月単位の変形労働時間制とは、1か月以内の一定の期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）以下の範囲において、1日8H及び1週間40Hの法定労働時間を超えて労働させることができる制度。

（事業場全体、一部の部署だけでの導入可。）

$$\text{1週間の法定労働時間} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

採用するにあたって


- ・就業規則に新たに規定もしくは変更する。


※ 常時10人以上の労働者がいる場合には、所轄の労働基準監督署長への就業規則変更届が必要。

- ・労使協定による場合には、所定の様式により所轄の労働基準監督署長への届出が必要。

# 1か月単位の変形労働時間制

週の法定労働時間	1、3、5、7、 8、10、12 月	4、6、9、11 月	2月	
	31日	30日	29日	28日
40時間	177.1時間	171.4時間	165.7時間	160.0時間
44時間	194.8時間	188.5時間	182.2時間	176.0時間

31日の月  
$$\frac{177.1}{1日\ 8H} = 22.14\ 日$$

30日の月  
$$\frac{171.4}{1日\ 8H} = 21.43\ 日$$



# 勤務シフト

## (一般病棟)・・・3交代制

- |       |                |              |
|-------|----------------|--------------|
| ① 日勤  | 8:30～17:00     | 所定労働時間 7.5 H |
|       | (拘束8.5H、休憩60分) |              |
| ② 準夜勤 | 16:30～1:00     | 所定労働時間 7.5 H |
|       | (拘束8.5H、休憩60分) |              |
| ③ 夜勤  | 0:30～9:00      | 所定労働時間 7.5 H |
|       | (拘束8.5H、休憩60分) |              |

## (療養病棟)・・・2交代制

- |      |                  |               |
|------|------------------|---------------|
| ① 日勤 | 8:30～17:00       | 所定労働時間 7.5 H  |
|      | (拘束8.5H、休憩60分)   |               |
| ② 当直 | 16:30～9:00       | 所定労働時間 13.5 H |
|      | (拘束16.5H、休憩180分) |               |

# 勤務シフト表の作成のポイント

実際にシフトを組む際は、

- 夜勤者の人数は、「看護基準」で決められている。
  - 厚労省が定める「配置基準」に沿って、必要な人数を見積もり、一か月の勤務シフトを組む必要がある
    - 曜日ごとに必要な人数が異なる
    - 勤務と勤務の間隔を考慮
    - 勤務者同士の組み合わせ
    - 個人の理由や事情・・・特定の曜日に勤務ができない、夜勤ができない
    - 勤務者の相性、スキルの問題・・・新人同士の夜勤を避ける
- ※ 特定の者に、夜勤の回数が集中し、負担がかかることがないようにシフトを組む必要がある
- ・ 過重労働による健康障害の原因
  - ・ 離職の原因・・・看護師不足につながる

# 時間外休日労働（労働基準法第36条）

・・（法のポイント P24～P27）

法定の労働時間を超えて労働（**法定時間外労働**）させる場合、または、法定の休日に労働（**法定休日労働**）させる場合には、あらかじめ**労使で書面による協定を締結し**、これを**監督署長に届け出る**ことが必要です。この協定のことを法第36条に規定されていることから、通称「36協定」といいます。

36協定（特別条項も含む）については、労働時間に関する労使の約束事（労働契約の1つ）であるので、労使が互いに36協定の内容について十分に理解しておくことが必要です。

※通常は労使が合意して36協定が締結されているはずなのに、監督署に寄せられる相談の中には、労働者が36協定の内容を知らないことがよくある。

当事者間の約束事であるので、就業規則等と同様に労働者に周知すればこのような問題はない。

（お願い）

36協定（特別条項も含む）で定める上限時間はできるだけ短く設定してください。  
時間外時間の予想がつかない場合に上限時間を多めに設定する場合がありますが見られますが締結した上限時間の範囲内で行うことはもちろんのこと、常に可能な限り、時間外労働は短くするように心がけましょう。

# 時間外・休日労働協定(36協定)の作成のポイント

## 協定で定める事項

- ① 時間外または休日労働をさせる必要がある**具体的な事由**
- ② 対象労働者の業務、人数
- ③ **1日についての延長時間、3か月以内および1年間についての延長時間**
  - ※ 36協定の内容は、時間労働の限度に関する基準(告示)を超えないこと
- ④ 休日労働を行う日と始業・終業時刻
- ⑤ 有効期間
- ⑥ 協定の成立年月日
- ⑦ **過半数労働者の職名**
  - ・監督または管理の地位にない者
  - ・労使協定の締結等を行う者を選出することを明らかにし、投票・挙手等で選出された者
- ⑧ 協定の当事者の選出方法

# 特別条項付き36協定……(法のポイント……P2～P6)

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、特別条項付き協定を結べば、限度基準を超えて当該特別条項で定める協定の範囲内で時間外労働を延長させることができる。

特別条項を定める時の留意点

- ①原則としての延長時間(限度基準以内の時間)を定める。
- ②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」をできるだけ具体的に定める。
  - 「特別の事情」は、
    - ◇具体的に定めること
    - ◇臨時的なものに限られ、
      - ・一時的または突発的であること
      - ・全体として1年の半分(6か月)を超えないことが見込まれること。
- ③特別条項を適用する前には、労使がとる手続きを協議、通告、その他具体的に定める。
- ④限度時間を超える一定の時間を定める。
- ⑤限度時間を超えることができる回数を定める。  
(③にある全体として1年の半分(6か月)を超えないことに留意する。)
- ⑥限度時間を超えて働かせる一定の期間(1日を超え3か月以内、1年間)ごとに、割増賃金率を定める
- ⑦限度時間を超える時間外労働の割増賃金率は、できる限り法定の25%を超えるように定めること。(努力義務)

# 「特別の事情」とは？

一時的または突発的な事由であることが必要とされる。

## 臨時的と認められるもの

- ・急患の対応
- ・災害時における業務の繁忙
- ・決算、診療報酬の計算の対応
- ・大規模なクレームへの対応
- ・施設内でのトラブルへの対応等

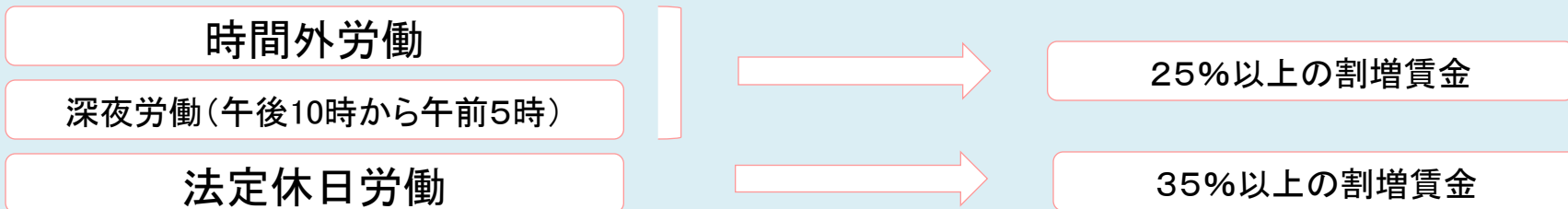
## 臨時的と認められないもの

- ・(特に事由を限定せず)業務の都合上必要なとき
- ・(特に事由を限定せず)業務上やむを得ないとき
- ・(特に事由を限定せず)業務繁忙なとき
- ・使用者が認めるとき
- ・年間を通じて適用されることが明らかな事由等

恒常的なものはダメ。体制を検討する必要あり。

具体的な事由を明確にする必要がある。

# 時間外休日労働割増賃金 (労働基準法第37条)



※割増賃金の計算の基礎となる賃金には、「家族・通勤手当」、「別居手当」、「子女教育手当」、「臨時に支払われた賃金」、「住宅手当」等は算入しません。なお、割増賃金等の計算の基礎となる賃金に含まれるかどうかは、名称ではなく内容により判断されます。

(参考)

労働基準法の改正により平成22年4月1日から時間外労働の割増賃金率が引き上げられました

- 1か月に60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が現行の**25%以上から、50%以上に引き上げられました。**
- ただし、中小事業主の事業(※)については、当分の間、法定割増賃金率の引き上げの適用は猶予されます。

**※ 猶予される中小企業** ……中小企業基本法で定義

業種	資本金の額または出資の総額	または	常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	または	50人以下
サービス業	5,000万円以下		100人以下
卸売業	1億円以下		100人以下
その他	3億円以下		300人以下

日本作業分類

大分類P(医療・福祉)は、サービス業

(参考)労働基準法第33条 (災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第32条から前条まで若しくは第40条の労働時間を延長し、又は第35条の休日に労働をさせることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。以下(略)

労働基準法第36条の36協定届を出さずに同法第33条の届出を監督署に提出される場合が見られるが…。

昭和22年9月13日付発基第17号、昭和26年10月11日付基発第696号

平成22年度版 労働基準法コンメンタールP450

・基準

第1項は災害、緊急、不可抗力その他客観的に避けることの出来ない場合の規定であるから厳格に運用すべきものであって、その許可又は事後の承認は、概ね次の基準によって取扱うこと。

(一)単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要は認めないこと。

(二)急病、ボイラーの破裂その他人命又は公益を保護するための必要は認めること。

以下(略)

平成22年度版 労働基準法コンメンタールP451

・「臨時の必要がある場合」の解釈において

たとえ避けることのできない事由による場合であっても、それが恒常的なものである場合は、通常、それに応じた措置が講ぜられるべきであり、臨時の必要性が認められず、本条の適用はない。すなわち、病院等において恒常的に時間外に労働する必要がある場合は本条による労働とは認められず、このような事業においては、交替制の採用等によって対処すべきものである。ただし、そのような手立てを講じてもなお、その日の特別な事情により、これを超えて臨時に労働させる必要がある場合には当然本条によって処理できるものである。



時間外労働が予想されるのであればまずは36協定の締結が必要



# 労働時間適正把握基準（平成13年4月6日付基発第339号通達） （ポイントのP31～P33 参照）

## （目的）

賃金不払残業（サービス残業）の防止

恒常的な長時間労働の抑制（過重労働による健康障害の防止）

## （適用の範囲）

本基準の対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定の全部又は一部が適用される全ての事業場とすること。（いわゆる管理監督者及びみなし労働時間制が適用される労働者を除くすべての者）

なお、適用除外される労働者についても健康確保を図る必要があることから使用者において労働時間管理を行う責務がある。

## （基準の主な内容）

- ①労働日ごとに始業・終業時刻を確認・記録する。
- ②始業・終業時刻の確認と記録は、原則として客観的な方法による。
- ③労働時間に関する記録を保存しておくこと。
- ④労務管理の責任者は労働時間に関する職務を行う
- ⑤労働時間等設定改善委員会などを活用する

## ② 労使が取り組むべき事項

・労働時間適正把握基準（平成13年4月6日付基発第339号通達）の遵守

使用者は同基準を遵守し、労働組合は、使用者に同基準を遵守させるために、労働者に対して同基準の周知をすることが重要である。

・職場風土の改革

職場の中において、賃金不払残業が存在することがやむを得ないとの労使双方の意識（職場風土）が反映されている場合が多いという点に問題があることからこうした土壌をなくしていくための例えば次のような取り組みを行うことが望ましい。

- ① 経営トップ自らによる決意表明や社内巡視等による実態の把握
- ② 労使合意による賃金不払残業撲滅の宣言
- ③ 企業内又は労働組合内での教育

・適正に労働時間管理の管理を行うためのシステムの整備

- ① 適正に労働時間の管理を行うためのシステムの確立（使用者の現認、タイムカード・ICカードの使用など）
- ② 労働時間の管理のための制度等の見直しの検討（必要に応じて現行の労働時間の管理のための制度やその運用、さらには仕事の進め方も含めて見直す検討が望まれる。）
- ③ 賃金不払残業の是正という観点を考慮した人事考課の実施（適正な労働時間の管理を意識した人事労務管理を行うこと。）

・労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備

- ① 労働時間管理の責任者を明確にすること。企業全体として適正な労働時間の管理を遵守徹底させること。
- ② 労働時間管理とは別に相談窓口を設置し、賃金不払残業の実態を積極的に把握する体制を確立すること。（目安箱、メールアドレス設置）
- ③ 労働組合においても相談窓口の設置等を行い、賃金不払残業の実態を把握した時には必要な対応が望まれる。

ルールを守る、守らないは事業場の規模(大小)ではありません。  
重要なことは以下のことです。

## ①経営トップの意識

## ②ルールを守るメリットを考える

- きちんとルールを守る事業場は、職員(労働者)が**安心して働ける環境**があり、職員の**モチベーションも高まる**。
- 職員のモチベーションが高まれば**業務の効率も向上する**。
- **よりよい人材が集まりやすくなる**。  
(口コミで事業場の良い評判も悪い評判も広がっていく。)
- 労使間の無用な**トラブルを回避**できる。  
(民事訴訟、監督署からの指導、労使紛争等の回避)

## 経営サイド(使用者)のよくある主張

不況で業績が悪いので支払えない、雇用も確保できない・・・

職員がサービス残業に同意している・・・

職員のレベルが低いので自主的に残業するのは当然だ・・・

患者が運ばれてきているのに時間外は当然だ・・・

職員に早く帰るよう指導しているがなかなか退社してくれない・・・



### 労働基準法は守らなければならない最低の基準・ルール

- ・ 経済情勢や業績等により割増賃金の一部あるいは全部の免除はない規定はない。
- ・ 労使で同意していても一部あるいは全部の免除はない。
- ・ 患者が運ばれ救命することは否定はしません。ただ、**それが仮に恒常的であるならば体制について考える必要があります。**(医療従事者もまた同じ人間であり、限度があるはずで、患者への良質な医療サービスを提供するためにも医療従事者もまた休養も必要ははずです。)
- ・ 労使関係が良好な時は問題として表面化しないが、**ひとたび悪くなると、賃金不払残業(サービス残業)をさせられたと労働者から主張され、労使紛争に発展する。**



**(結論) 決められたルールはきちんと守ることが重要!**

# 年次有給休暇 (労働基準法第39条)

1 6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、年次有給休暇を与えなければなりません。

○全労働日の8割以上の出勤率の計算方法

$$\frac{\text{出勤日(※)}}{\text{全労働日(暦日-所定休日)}} \geq 8割$$

※ 労働災害による休業期間、育児介護休業期間、産前産後休業期間、年次有給休暇取得期間は、出勤日として取扱います。

2 年次有給休暇の賃金は、次のいずれかにより支払わなければなりません。

- ① 平均賃金
- ② 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ③ 健康保険法に定める標準報酬日額に相当する賃金(労働者代表との協定がある場合)

3 年次有給休暇の付与日数

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数※	雇入日から起算した継続勤務期間ごとの年次有給休暇日数						
			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
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上							
	4日	169日から 216日まで	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日から 168日まで	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日から 120日まで	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日から 72日まで	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※ 週以外の期間によって労働日数が定められている場合

○ 短時間労働者(パート、アルバイト)などの所定労働日数が少ない労働者に対しても、所定労働日数に応じた年次有給休暇を与える必要があります。

年次有給休暇は「会社の承認により与える」という性格のものではなく、労働者が年次有給休暇を取得したい日に、無条件で与えられるものです。ただし、年次有給休暇の取得を認めることにより、事業の正常な運営を妨げることとなる場合には、労働者に対して別の日に取得するように求めることができます(これを「時季変更権」といいます)。

# 年次有給休暇

(法のポイント・・・P35～)

○労働者・・・時季指定権

○会社・・・時季変更権

**事業の正常な運営を妨げる場合に認められる**

業務繁忙期に多数の労働者の請求が集中し、全員に付与できない場合など

○年次有給休暇の計画的付与

**労使協定を締結**

**年次有給休暇で5日を超える部分に限る**

○年次有給休暇の請求権

繰り越しと時効による消滅

○時間単位の付与

**労使協定を締結**

**上限・・・1年で5日の範囲内で付与**

※ 平成22年4月1日から法改正により、5日間の範囲内で時間単位で付与できるようになっています。

時間単位の年次有給休暇を導入するには労働者代表との協定が必要です。

※ **労使の話し合いにより、円滑な年休の取得を心がけることが重要**

# 長時間労働・過重労働の問題

長時間にわたる  
過重な労働

- ・ 疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因
- ・ 脳・心臓疾患の発症との関連性が強いという医学的知見が出ている。

同医学的知見を踏まえると、労働者が疲労を回復できないような長時間・過重労働を行わせないように管理していくことが重要。

併せて、労働者の健康管理を適切に実施することが重要。

# 脳・心臓疾患による過労死の危険性

1か月平均の時間外労働時間別の脳・心臓疾患で「長期間の過重業務」により支給決定された事案  
(平成23年度)全国・全業種

	支給決定された事案(件)	うち死亡(件)
4 5 時間未満	0	0
4 5 時間以上～6 0 時間未満	1	1
6 0 時間以上～8 0 時間未満	20	8
<b>8 0 時間以上～1 0 0 時間未満</b>	<b>105</b>	<b>43</b>
<b>1 0 0 時間以上～1 2 0 時間未満</b>	<b>58</b>	<b>24</b>
<b>1 2 0 時間以上～1 4 0 時間未満</b>	<b>46</b>	<b>17</b>
<b>1 4 0 時間以上～1 6 0 時間未満</b>	<b>16</b>	<b>5</b>
<b>160時間以上</b>	<b>21</b>	<b>4</b>
その他(注)	43	19
(参考)支給決定件数	310	121

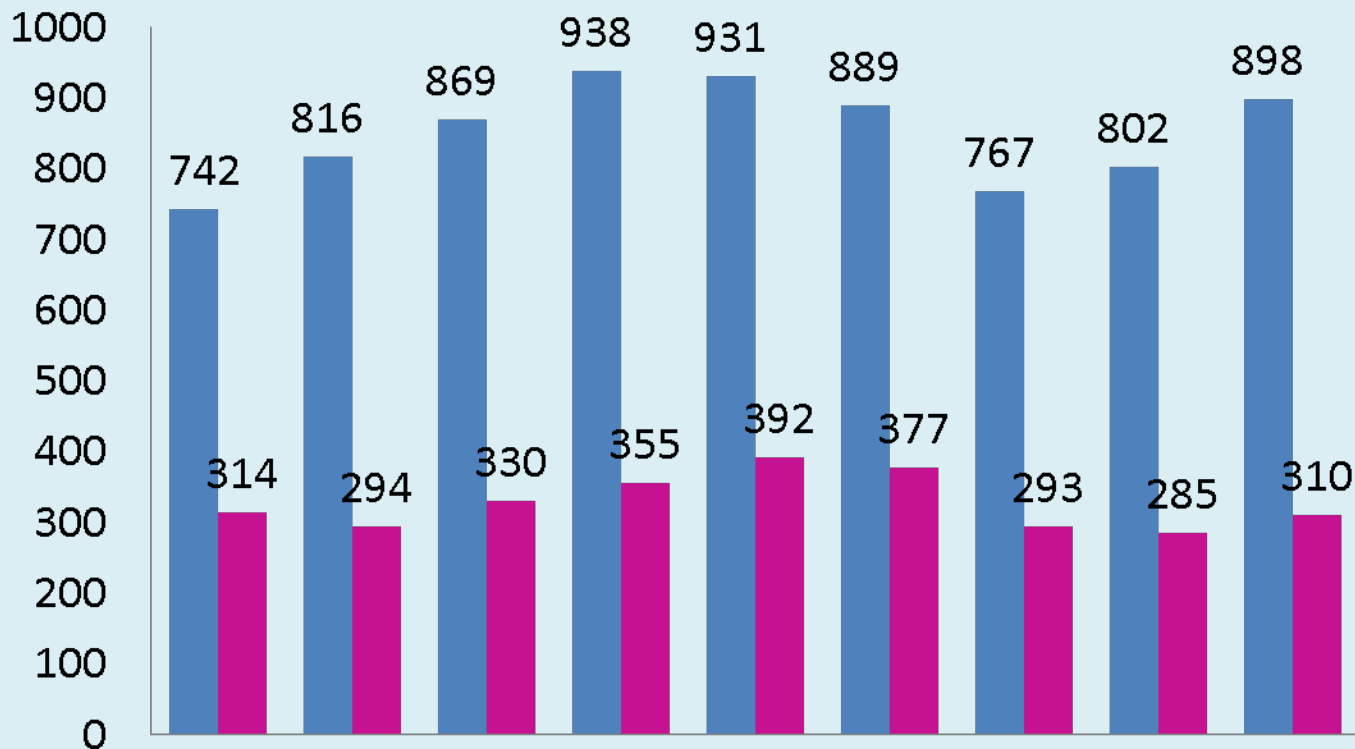
○時間外労働が**月あたり80時間を超えると**支給決定される件数が増えている。

○死亡した案件(過労死)も増えており、**危険度が上がるため、時間外労働の管理が求められる。**

注※ その他の件数は、認定要件のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」により支給決定された事案の件数。



# 脳・心臓疾患に係る労災請求・認定件数の推移（全 国・全業種）



ここ5年は請求件数については800～900件前後で推移。  
認定件数も300～400件前後で推移。

## 請求件数の多い業種

- ①運輸・郵便業 123件
- ②建設業 66件
- ③サービス業 56件

## 認定件数の多い業種

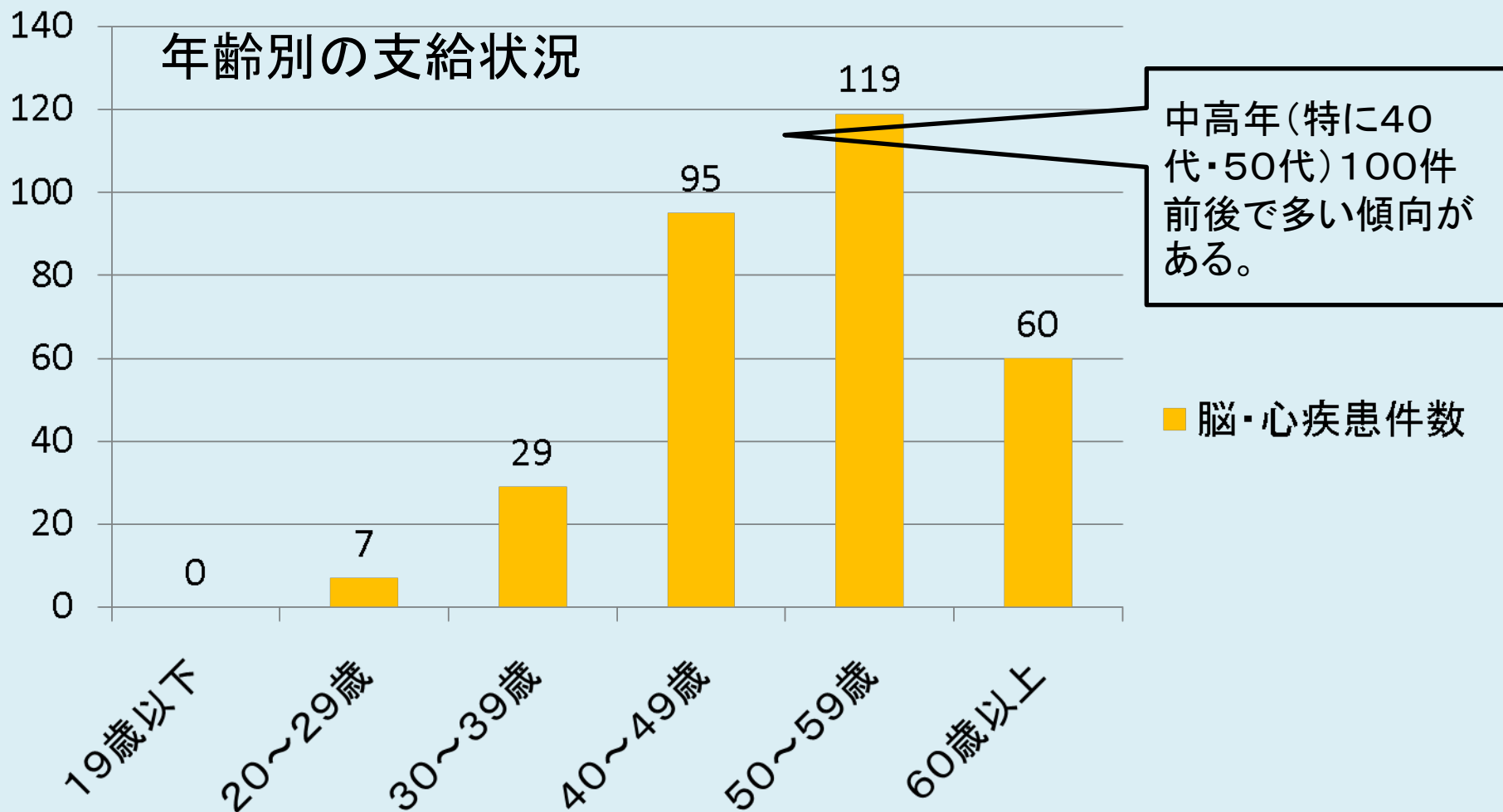
- ①道路貨物運送業 75件
- ②建設業 24件
- ③宿泊・飲食サービス業 19件

平成15年度  
平成16年度  
平成17年度  
平成18年度  
平成19年度  
平成20年度  
平成21年度  
平成22年度  
平成23年度

■ 請求件数 ■ 認定件数

平成23年度の医療業の  
請求件数は、**27件(8位)**  
認定件数は、**6件(11位)**

# 脳・心臓疾患の支給件数の 年齢別特徴（全国・全業種）



# 脳・心疾患の事例（1）

（公務災害  
認定事案）

・保健福祉  
業

・20代女  
性

・看護師

・くも膜下  
出血

頭痛等による休暇取得もあまりなく、定期・特殊両健康診断においても特段の異常なし。勤務状況も良好。

しかし、勤務を終えて帰宅した後、自宅でくも膜下出血を発症し1か月後に死亡。

時間外労働時間数は、発症1か月前＝約54時間、発症前1週間＝約11時間で、1か月あたり100時間を超えていない。

恒常的な残業、夜勤等の諸条件が重なり、疲労が蓄積したものと認定。

遺族補償一時金の支払いを命じる。

## 脳・心疾患の事例（2）

（労災認定  
事案）

- ・保健福祉  
業
- ・20代女性
- ・看護師
- ・致死性不  
整脈（推定）

X病院で働いていた看護師Aが、宿直明けに意識不明となり、死亡。

看護師Aが働く手術室はもともと26人態勢だったが、18人に減少、態勢を強化するため新人が補充されたものの、人員不足の状態が続いた。

およそ2か月の間に25時間拘束の宿直勤務を8回こなしたほか、休日出勤もあり、残業は約月100時間。

看護師Aは特に持病はなく、死因は致死性不整脈と推定。

# 精神障害による過労自殺等の危険性

1か月平均の時間外労働時間別の精神障害等で支給決定された事案  
(23年度)全国・全業種

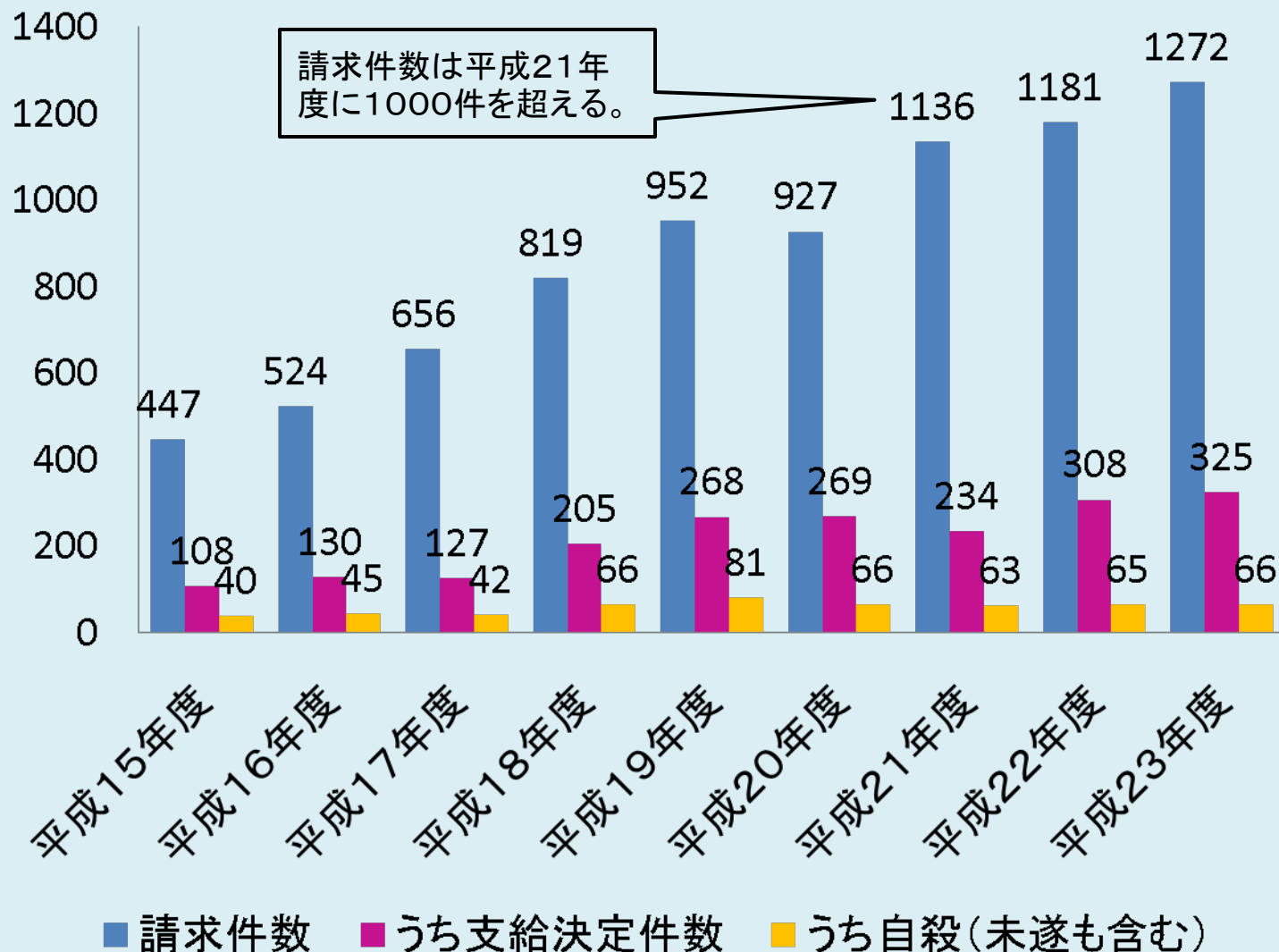
	支給決定された事案	うち自殺
20時間未満	63	4
20時間以上～40時間未満	19	2
40時間以上～60時間未満	15	4
60時間以上～80時間未満	15	4
80時間以上～100時間未満	29	9
100時間以上～120時間未満	38	15
120時間以上～140時間未満	28	9
140時間以上～160時間未満	8	5
160時間以上	21	7
その他(注)	89	7
(参考)支給決定件数	325	66

○時間外労働が月あたり80時間を超えると支給決定される件数が増えている。

○自殺した案件(過労自殺)も増えており、危険度が上がるため、時間外労働の管理が求められる。

注※ その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、時間外労働時間数に関係なく業務上と判断した事案の件数。

# 精神障害等に係る労災請求・認定件数の推移（全国・全業種）



ここ5年は増加傾向。  
平成21年度には**1,000**件を超える。  
認定件数も**200~300**件前後で推移。

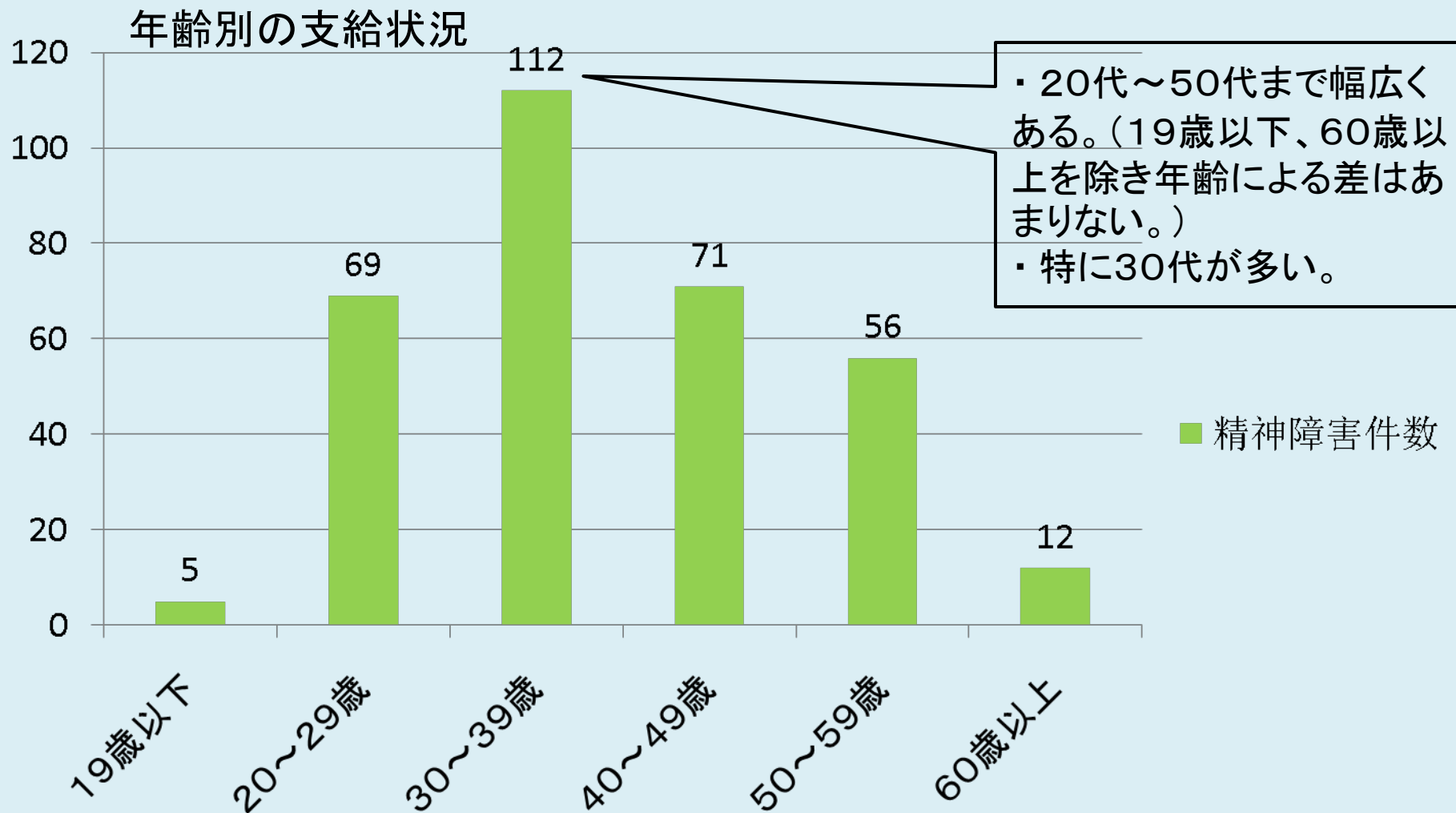
請求件数の多い業種  
(平成23年度)

- ①医療業 94件
- ②社会保険・福祉・介護 76件
- ③その他小売業 61件

認定件数の多い業種  
(平成23年度)

- ①総合工事業 22件
- ②医療業 19件
- ③社会保険・福祉・介護 19件

# 精神障害の支給件数の年齢別特徴 (平成23年度)(全国・全業種)



# 精神疾患の事例

- ・保健福祉業
- ・30代女性
- ・看護師
- ・うつ病

看護師Aは、即日入院等が非常に多い大変忙しい科で働き、残業が多い毎日を送っていた。また勉強熱心で、自己啓発も率先して行っていた。

Aは、新たに採用された新人看護師の指導員になるとともに、指導以外にも看護発表に向けた準備などで多忙であった。

その頃から、同僚の話が気になる、夜中途中で目が覚める、疲れやすい(特に朝)などの症状が出始め、毎日相談に訪れることを心配した看護師長の紹介で精神科を受診することになった。



# 過労自殺の事例

<p>(労災認定 事案)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・保健福祉 業</li><li>・30代男 性</li><li>・医師</li><li>・過労自殺</li></ul>	<p>勤務医Aは、大学医学部卒業後、同大学の研修医として勤務を開始。複数の病院に勤務しながら外科医として経験を積む。X病院からY病院へ転勤。転勤はAの意向に沿うものではなく、大きなストレスとなった。転勤直後に医療事故を起こしたことなどから、自殺。</p> <p>Y病院では同僚や上司から十分な支援なく、1か月複数回の当直勤務、休日出勤も実施。Y病院においても夜遅くまで勤務し、休日出勤や月3～4回の当直、恒常的に1か月あたり80時間を超える時間外労働をしていた。</p>
--	---

# 医療従事者に係る過重労働裁判事例

## ① X病院事件（平成20年1月〇地裁判決）

X病院で働く20代の看護師Aが、くも膜下出血症により死亡。

発症前6か月間の時間外労働の平均は、「約52時間／月」。

日勤（8:30～17:00）の後、すぐに深夜勤（0:30～9:00）に入るなど、勤務と勤務の間隔が5時間程度のシフトが、月平均5回もあったもの。

X病院に対して、約630万円の支払いが命じられた。

# 医療従事者に係る過重労働裁判事例

## ② Y病院事件（平成20年3月 P高裁判決）

Y病院で働く40代の麻酔科医Bが、急性心機能不全により死亡。

死亡前1か月間の時間外労働は「約107時間」、同3か月間の時間外労働の平均は「約103時間／月」、同6か月間の時間外労働の平均は「約116時間／月」。

手術時の麻酔施行、ICU管理は精神的緊張が伴う業務であり、宿日直・重症当直の負担も相当過度であったもの。

Y病院に対して、約1億1000万円の支払いが命じられた。

# 医療従事者に係る過重労働裁判事例

## ③ Z病院事件（平成21年10月 Q地裁判決）

Z病院で働く30代の研修医Cが、アルバイトで働いていたW病院へ、自家用車で通勤している途中で交通事故にあい、死亡。

遺族は、交通事故の原因は「Z病院での勤務が過重労働である」ことを理由に提訴。

Z病院に対して、約2000万円の支払いが命じられた。

# 医療機関にとってのリスク

長時間・過重労働を抑制しない場合、事業場（医療機関）にとって次のような**リスクやデメリット**が考えられる。

## 1. 医療事故誘発のリスク

長時間・過重労働により、労働者が肉体的・精神的に疲れた状況で勤務を行わざるを得ない職場環境では、業務の効率性や、職員のモチベーションが低下。その結果、医療ミスを招くおそれがある。

## 2. 人材枯渇・流出のリスク

長時間・過重労働の死亡災害により、貴重な人材が喪失。また、過酷又は働きにくい労働環境との評判が立つ医療機関では、離職率が上昇し、募集をかけても人が集まらず、優秀な人材の確保が困難となる。

（※ 口コミや関係者間のネットワークで悪い噂が広がっていく。）

## 3. 人件費増加等のリスク

無制限な時間外労働により、必要以上に割増賃金等の人件費が増大し、経営の負担につながる。



# 医療機関にとってのリスク

## 4. 訴訟等によるリスク



- ①長時間・過重労働による死亡等災害が発生した場合、労働基準監督署から労働関係法令違反で**捜査及び送検される可能性**。  
(※ 法違反が存在しかつ重大・悪質な場合や遺族等の告発があった場合など。)
- ②遺族等から民事訴訟を提起され、**損害賠償請求が行われる可能性**。  
(※ その場合、弁護士費用等のリーガルコストの負担や、仮に敗訴した場合、数千万円から数億円単位の賠償金を支払わされるケースも少なくない。)
- ③民事賠償や送検に関する新聞報道等、または事情を知る遺族等からの情報等により、事実関係が公になり、当該**医療機関の信用と信頼性が失墜する可能性**。

# 長時間・過重労働を抑制するための対策が必要



## 対策Ⅰ

国等による、医療制度改革など総合的な医療環境及び制度の見直し

## 対策Ⅱ

医療機関による、労働関係法令等の遵守徹底

## 対策Ⅲ

医療機関、労働者及びその他関係者全体による、ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の取組の推進

# 働き方・休み方改善コンサルタント について

- ・ コンサルタントは、社会保険労務士等の有識者の中から労働局が委嘱した者であり、**労働時間などの労働管理について、事業場に対して、無料で、コンサルティング（助言・指導）**を行います。  
（※ コンサルティングは、自主的な改善に対する助言・指導であり、臨検監督とは異なります。）
- ・ コンサルタントの事業場への直接訪問を希望される場合には、**事前の日程調整が必要**となります。  
相談内容については、**秘密を厳守**いたします。
- ・ コンサルティングに関するご相談等については、**鹿児島労働局監督課（099-223-8277）**まで、お気軽にお問い合わせください。



## 最後に

鹿児島労働局、鹿児島・川内・鹿屋・加治木・名瀬の各労働基準監督署では、労働者だけでなく、使用者からの労働時間をはじめとする各種労働相談に関し、無料で受付しております。相談者の都合により匿名の相談でもかまいませんので是非ご利用ください。

	郵便番号 所在地	電話番号 FAX番号
鹿児島労働局 労働基準部 監督課	〒892-8535 鹿児島市山下町13-21鹿児島合同庁舎2階	TEL 099-223-8277 FAX 099-223-0575
鹿児島労働基準監督署	〒890-8545 鹿児島市薬師1-6-3	TEL 099-214-9175 FAX 099-206-3546
川内労働基準監督署	〒895-0063 薩摩川内市若葉町4-24	TEL 0996-22-3225 FAX 0996-20-0874
鹿屋労働基準監督署	〒893-0064 鹿屋市西原4-5-1	TEL 0994-43-3385 FAX 0994-41-7394
加治木労働基準監督署	〒899-5211 始良市加治木町新富町98-6	TEL 0995-63-2035 FAX 0995-63-3348
名瀬労働基準監督署	〒894-0036 奄美市名瀬長浜町1-1	TEL 0997-52-0574 FAX 0997-52-6869