

2026年
1月16日

医療現場における 労務管理の課題

特定社会保険労務士

安達 仁



自己紹介

略 歴

1984年 茨城県農業協同組合中央会
2000年 社会保険労務士登録
2018年 茨城県厚生農業協同組合連合会
2022年 安達仁社会保険労務士事務所開設

趣 味

登山 北アルプス中心（槍・穂高）
スキー 全日本公認指導員（新潟苗場）
マラソン フル（22回完走）水戸漫遊
・日立シーサイド

現 在

特定社会保険労務士
農業 あだちファーム（栗、ブルーベリー）
茨城県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理アドバイザー

岩手県関係

2025年9月25日 岩手県医療勤務環境改善支援センター

岩手県医療局「各診療科長に向けた労務管理等に関する研修会」

講師 テーマ「医師の働き方改革に係る概要について」

スキー関係 安比高原スキー場、雫石スキー場



ジャンダルム 3163M

はじめに

勤怠管理の適正性

労働時間管理の正確性

自己研鑽ルールの徹底

副業・兼業ルールの整備、適正運用

勤務間インターバル制度の導入

育児介護休業法の適正運用

ペイハラ（カスハラ）対策

勤怠管理

出勤簿方式

客観的労働時間管理

ICカード打刻 ビーコン保持

打刻、入力の徹底

遅刻や早退の解消

就業規則の懲戒規定

労働時間管理

法定時間外労働時間

所定時間外労働時間

時間外勤務時間をリアルに集計して月末時に100時間超過見込みを判定

中締めで途中（15日 20日） $80\text{時間} \times 0.8 = 64\text{時間}$ アラーム 例

自己研鑽ルール

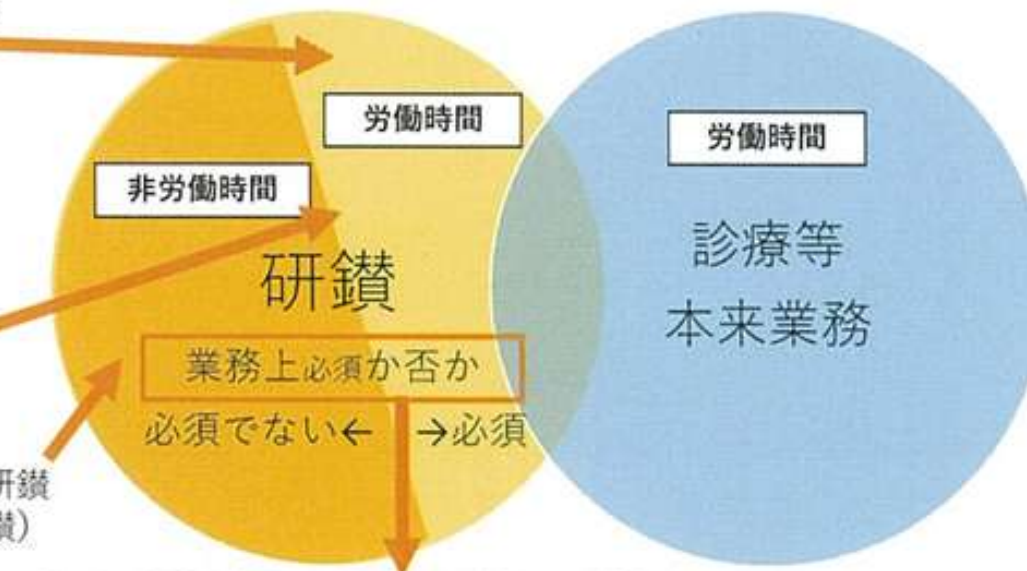
研鑽と労働時間の関係

図1 ● 研鑽と労働時間の関係

上司の明示または黙示
の指示による研鑽
(業務上必須の研鑽)
⇒労働時間に該当

院内における研鑽に
関するルールとして
この線引きを設ける

上司の指示によらない研鑽
(自由な意思による研鑽)
⇒労働時間に非該当



研鑽が、業務上必須かどうか＝労働時間に該当するかどうかは、経験や業務内容などを踏まえて、判断する。

副業・兼業ルールの整備、適正運用

副業・兼業の制限

従来 副業・兼業は禁止（就業規則）

判例 職業選択の自由

厚労省 副業・兼業を前提とする就業規則例

○医療

研究日：大学での研究・・・＞他院

非労働日：週4日勤務の労働契約

就業規則

禁止パターン (従前)

(兼職の禁止)

第 条 職員は、他の会社、団体の役職員となり、あるいは営利を目的とした業務に従事することはできない。ただし、〇〇〇の承認を得た場合は、この限りではない。

原則

禁止

許可

新規

容認

届出

要件不備 不許可

就業規則改正例

(別添4)

モデル就業規則の改定案（副業・兼業部分）

第5回検討会からの修正反映

- 労働者の遵守事項における副業・兼業に関する規定（「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」）を削除のうえ、以下の規定を新設する。

改定案

（副業・兼業）

第65条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務が次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

※解説部分に記載する事項のイメージ

- ・労働者の副業・兼業を認めるか、就業規則にどう規定するかは、労使間で十分に検討する必要があること
- ・届出を必要とする趣旨（自社、副業・兼業先両方で雇用されている場合には、労働時間通算に関する規定（労働基準法第38条、通達）が適用されること等）
- ・副業・兼業に関する裁判例
- ・長時間労働など労働者の健康に影響が生じるおそれがある場合は、①に含まれると考えられること

時間外勤務時間の限度時間

○時間外勤務時間の上限値

他院勤務時間と通算して、当院の時間外勤務協定（36協定）の範囲内

長時間労働者を自主的に規制する例（就業規則）

対象者は、申請する日から起算して、前回の「時間外労働および休日労働に関する協定書（36協定）」に定める有効期間内の時間外労働および休日労働の平均時間が45時間を超えない者を対象とする。

副業・兼業の禁止又は制限

副業・兼業に関する裁判例においては、

- ・ 労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であること

- ・ 例外的に、労働者の副業・兼業を禁止又は制限することができる場合としては

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 業務上の秘密が漏洩する場合
- ③ 競業により自社の利益が害される場合

- ④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合が認めら

れている。このため、就業規則において、

- ・ 原則として、労働者は副業・兼業を行うことができること
- ・ 例外的に、上記①～④のいずれかに該当する場合には、副業・兼業を禁止又は制限することができることとしておくこと

留意点

安全配慮義務

健康阻害要素を排除

×夜勤あけで夜勤

秘密保持義務

機密事項の漏洩排除

×管理監督者

×人事担当者

競業避止義務

病院業務と競合関係にある場合

誠実義務

ルール通りに勤務、実績報告

副業・兼業の届出

副業・兼業の経緯

- 地域医療機関の要請を踏まえ、病院長の指示する場合
- 医師が独自に兼業先医療機関を見つける場合
- 当院に入職時労働契約に他院での勤務を前提にする場合
 - ・・・兼業先医療機関の要請文書の有無

所定の書式により届出を申請

りん議決裁により承認または非承認を判定する

確認すべき事項

(イ) 労働者から確認する事項

副業・兼業の内容として確認する事項としては、次のものが考えられる。

- ・ 他の使用者の事業場の事業内容
- ・ 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容
- ・ 労働時間通算の対象となるか否かの確認

労働時間通算の対象となる場合には、併せて次の事項について確認し、各々の使用者と労働者との間で合意しておくことが望ましい。

- ・ 他の使用者との労働契約の締結日、期間
- ・ 他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻
- ・ 他の使用者の事業場での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
- ・ 他の使用者の事業場における実労働時間等の報告の手続
- ・ これらの事項について確認を行う頻度

労務管理（月次）

参 考

医療機関の医師の労働時間短縮の取組の 評価に関するガイドライン
（医療機関勤務環境評価センター）

必須項目

22

副業・兼業先の労働時間の実績を、少なくとも
月に 1 回は、申告等に基づき把握する仕組みがある



ガイドライン

- 副業・兼業先については、あらかじめ決まっているものについては事前に勤務予定を報告する仕組みとするとともに、副業・兼業先の労働時間を少なくとも月に 1 回は医師が申告する仕組みとし、その内容を把握すること。また、予定していた労働時間に変更があったと判断される場合には、速やかに申告を求める仕組みとすることが望ましい。【ガイドライン(3)③】

労務管理（月次）

参 考

医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン
(医療機関勤務環境評価センター)

必須項目

新規の受審は評価対象外

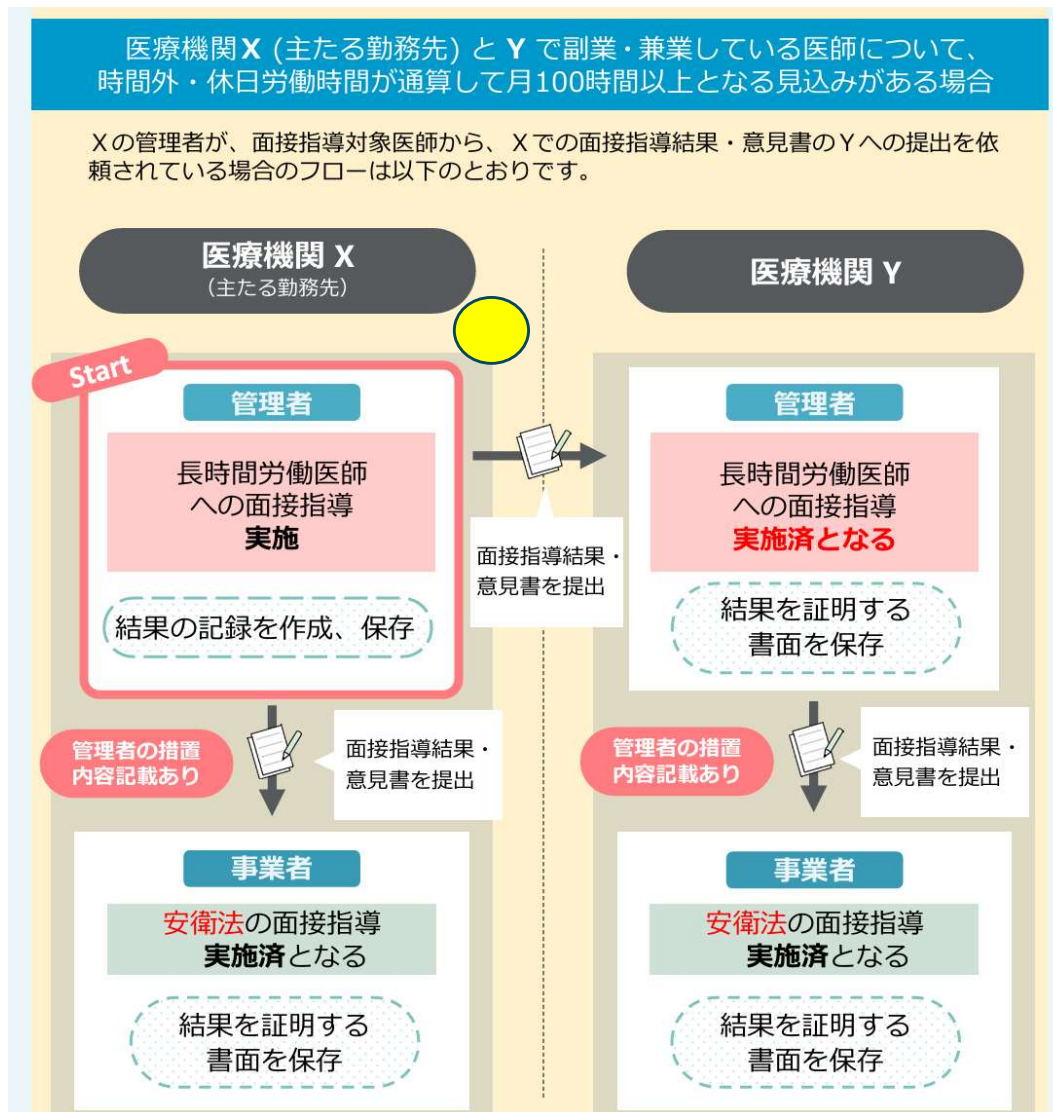
23

副業・兼業先の労働時間を通算して、
時間外・休日労働時間数及び勤務間インターバル確保
の実施状況のいずれも管理している

 ガイドライン

- 副業・兼業先の労働時間を通算して、時間外・休日労働時間数及び勤務間インターバル確保の実施状況を管理すること。【ガイドライン(3)④】

通算超過



非常勤医師の労務管理

県外から応援の非常勤医師が本院での長時間労働があった場合に、長時間時間外勤務医師に該当する可能性があります。

常勤の病院の勤務実態を把握する

100時間超過の場合：必要な対応

○年次有給休暇の取得

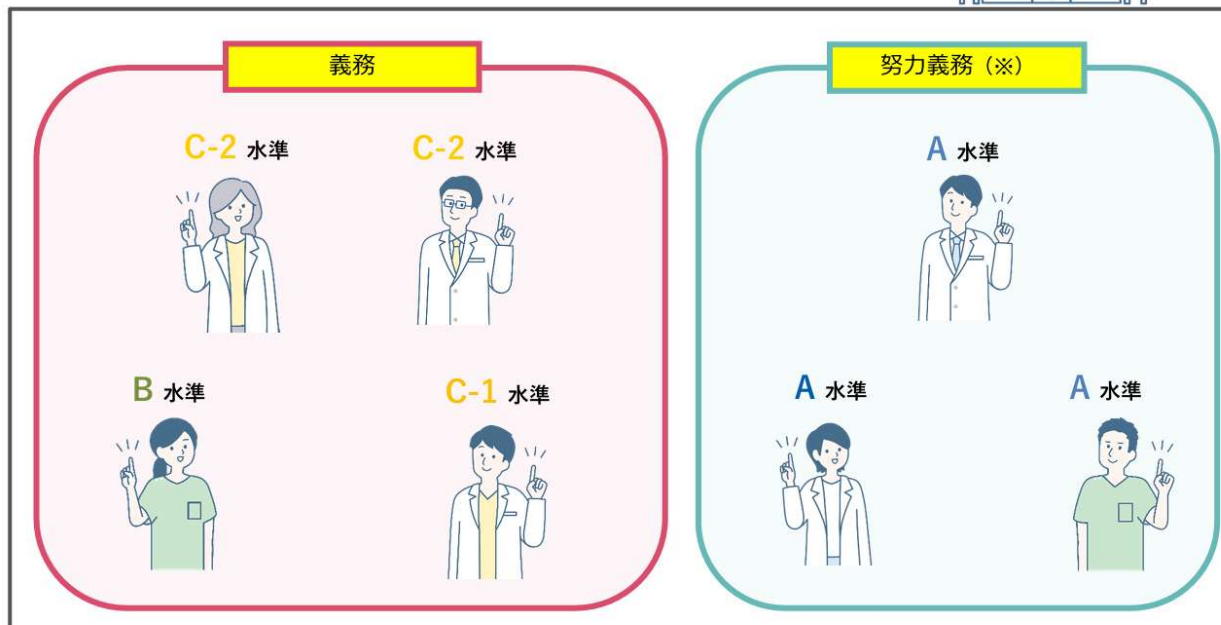
○勤務時間が前後する場合がある

勤務間インターバル

勤務間インターバルの対象者

勤務間インターバルは、特例水準（B C水準）の医師について義務、A水準の医師について努力義務（※）となります。

例：B, C-1, C-2 水準指定の医療機関



※ A水準の医師のうち実際に定める36協定の上限時間数が一般則（時間外労働年間720時間等）を超えない場合は対象外です。

勤務間インターバルの基本ルール（概要）

勤務間インターバルには、原則として2種類の基本ルールがあります。

◆ 勤務間インターバルの基本ルール ◆

① 始業から **24 時間以内に 9 時間の継続した休息时间**（15 時間の連続勤務時間制限）

※通常の日勤の場合

※宿日直許可のある宿日直に従事する場合

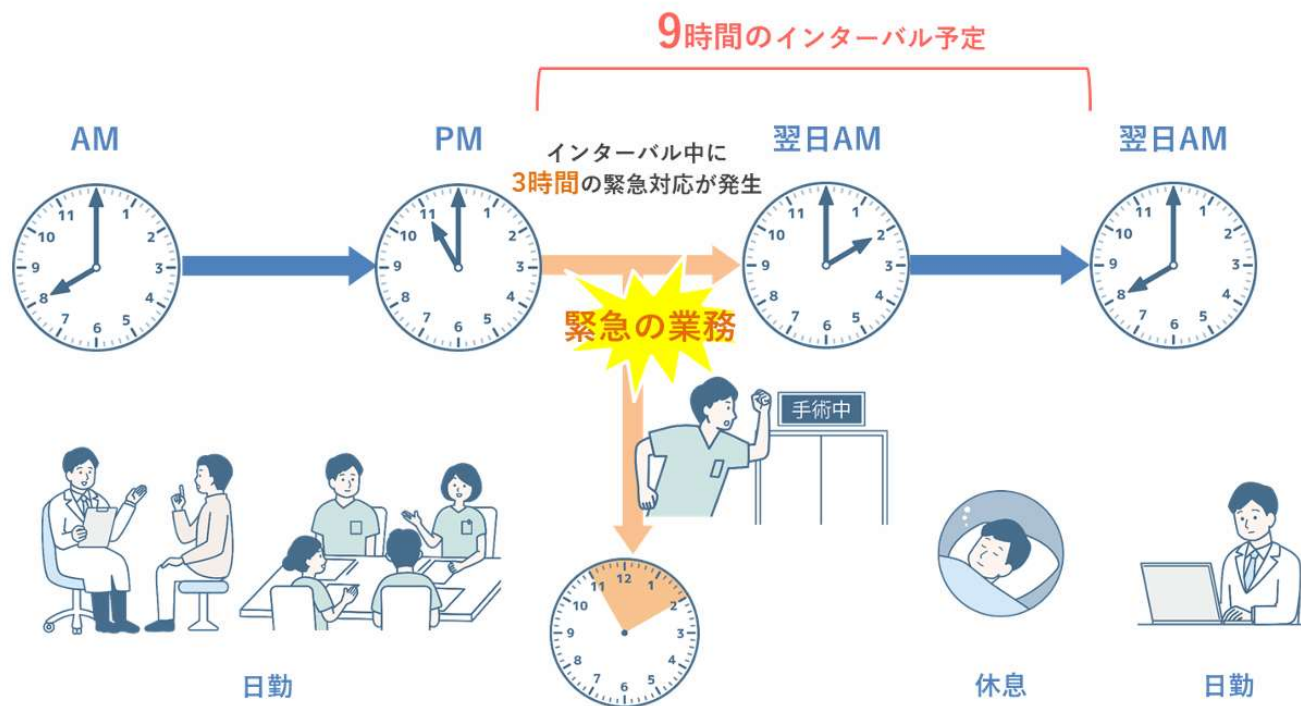
（24 時間以内に 9 時間以上の宿日直許可のある宿日直に従事する場合、インターバルが確保されているとみなされる）

② 始業から **46 時間以内に 18 時間の継続した休息时间**（28 時間の連続勤務時間制限）

※宿日直許可のない宿日直に従事する場合

代償休息について

休息中でも、緊急の業務が発生した場合は対応が可能です。
このような場合には、代償休息が与えられます。



この3時間分の代償休息は翌月末までに与えられます。

勤務間インターバルの義務化 2026労基法改正予定

通常国会
見送り

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



育児介護休業法の改正

①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前 の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

10 11 ▶ 令和7(2025)年10月1日から施行

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務

就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注: ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、
「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

- ・ 勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・ 業務量の調整

- ・ 両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・ 労働条件の見直し

等

令和4年10月1日施行

3 産後パパ育休(出生時育児休業)の創設

4 育児休業の分割取得

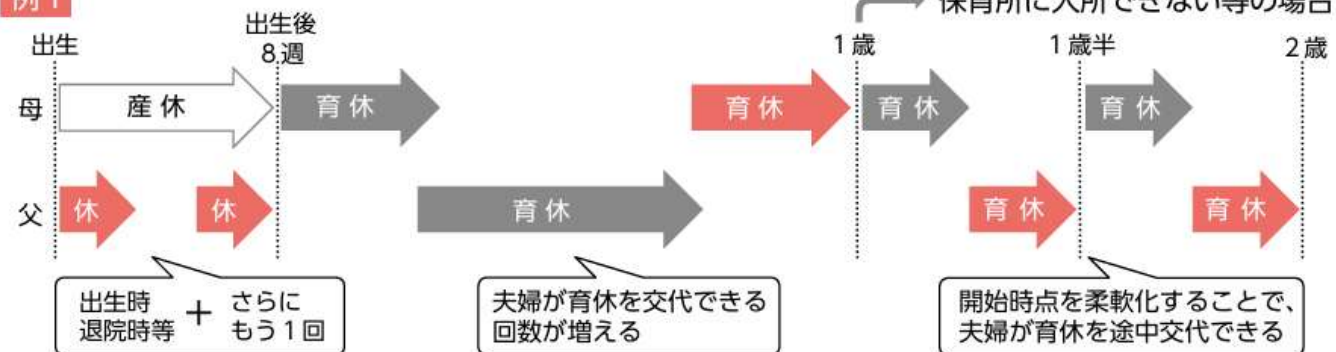
就業規則等を見直しましょう

	産後パパ育休(R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (改正前)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳)まで	原則子が1歳 (最長2歳)まで
申出期限	原則休業の2週間前まで ^{*1}	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲 ^{*2} で休業中に就業 することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合 に限り再取得可能 ^{*3}	再取得不可

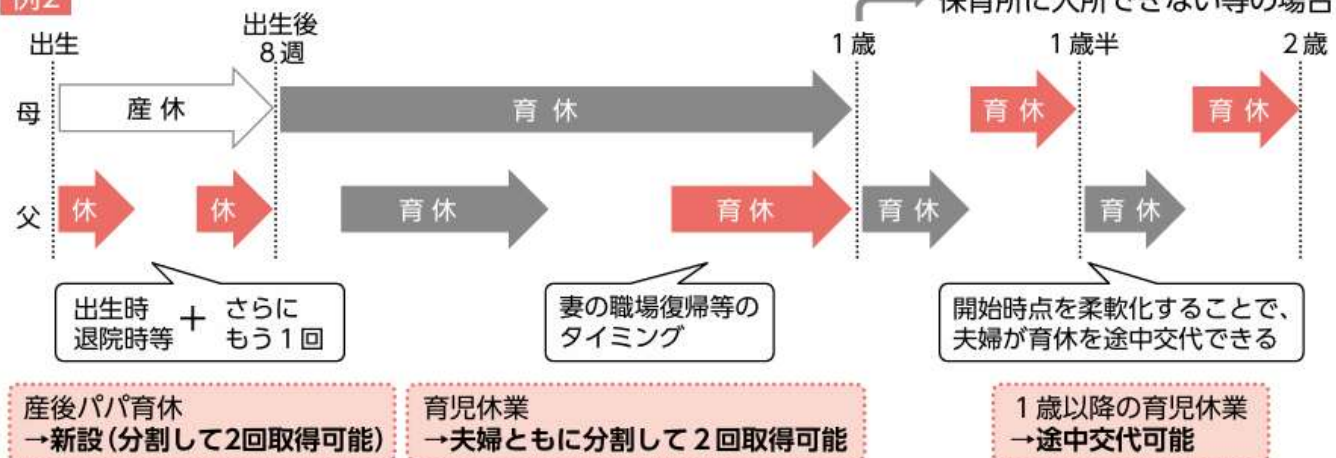
令和4年10月1日～

➡ ピンク色の矢印が、今回の改正で新たにできるようになることです

例1



例2



カスハラ（ペイハラ）

2026年10月施行

ハラスメント対策強化に向けた改正ポイント

- **カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となります！**

(施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日)

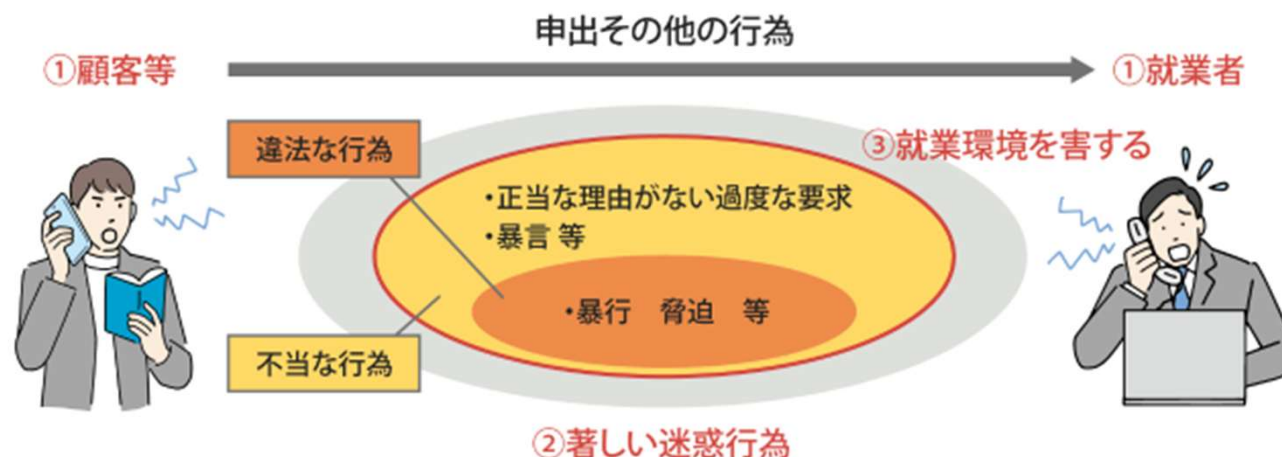
カスタマーハラスメント対策の義務化

2026年
10月施行

- カスタマーハラスメントとは、以下の3つの要素をすべて満たすものです。
 - ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
 - ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。
 - 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示す予定です。
 - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
 - ・相談体制の整備・周知
 - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置
- ※ 自社の労働者が取引先等の他社の労働者に対してカスタマーハラスメントを行った場合、その取引先等の事業主が講じる事実確認等の措置の実施に関して必要な協力が求められた際は、事業主はこれに応じるよう努めるものとされています。
- ※ カスタマーハラスメント対策を講ずる際には、当然ながら、消費者の権利等を阻害しないものでなければならず、また、障害者差別解消法の合理的配慮の提供義務を遵守する必要があります。

カスタマーハラスメントとは

顧客等から就業者に対する、著しい迷惑行為であり、就業環境を害するものです。
著しい迷惑行為とは、暴行、脅迫その他の違法な行為又は正当な理由がない過度な要求、
暴言などの不当な行為 をカスタマーハラスメントと呼びます。



いわゆるカスタマーハラスメント、求職者等へのセクシュアルハラスメント等のハラスメントのない職場づくりや、女性の職業生活における活躍に関する取組の推進等を図るため、労働施策総合推進法等を改正いたしました。公布の日から起算して1年6月以内に政令で定める日に施行予定です。（一部の規定は令和8年4月1日に施行予定です。）

自主点検

自社における職場のハラスメント防止対策、相談体制についてチェックしてみましょう。

No.	チェック項目	✓
1	カスタマーハラスメントの相談対応者・相談窓口を決めている。	
2	相談対応者・相談窓口について、従業員に周知している。	
3	社内でのカスタマーハラスメントの定義や該当行為、判断基準を明確化している。	
4	カスタマーハラスメント（顧客トラブル）への対応マニュアルを作成している。	
5	カスタマーハラスメントへの対応方針を社内外に発信している。	
6	顧客対応・カスタマーハラスメントに関する研修等で従業員へ対応を周知している。	
7	発生した顧客トラブルについて事実関係を正確に確認し、対応方法を検討している。	
8	顧客対応で被害を受けた従業員の安全の確保、精神面の配慮を行っている。	
9	発生した顧客トラブルの内容を社内で共有し、再発防止の検討を行っている。	

ペイシエントハラスメント例

- ① 暴行・傷害（身体的な攻撃）
- ② 脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）
- ③ 医療者に対する質問等についての執拗かつ辛辣な応対要求やその強要
- ④ それに関する執拗なまでのつきまといや威圧・恫喝
- ⑤ 医療行為に対する執拗かつ辛辣な非難や批判と責任追及
- ⑥ これらの過程における診療上の指示・指導の受入れ拒否や無視
- ⑦ 威力業務妨害（業務妨害罪に至らない程度のものも含む）
- ⑧ 不退去罪に該当する行為
- ⑨ 器物損壊罪に該当する行為暴言・暴力、執拗な追及、威圧、医師の指示無視など
- ⑩ SNS・インターネット上での誹謗中傷など

ドクターハラスメント

「ドクターハラスメント（ドクハラ）」とは、**医師や看護師等医療従事者**から患者に対して行われる、精神的苦痛を伴う不適切な言動のこと。

法的に定義づけはされていないが、以下の要件を満たした場合は該当する可能性が高い。

- ①医師が専門的知識や地位を利用した言動であること
- ②①の結果、患者を不快にさせる、侮辱する、差別する、人格を否定する等精神的苦痛を患者・家族に感じさせていること

ドクハラの影響

民法違反、医師法違反等の法令違反 ⇒ 民法第648条（準委任契約）

民法第645条（状況報告義務） 医師法第23条（医師の患者への指導義務） 等

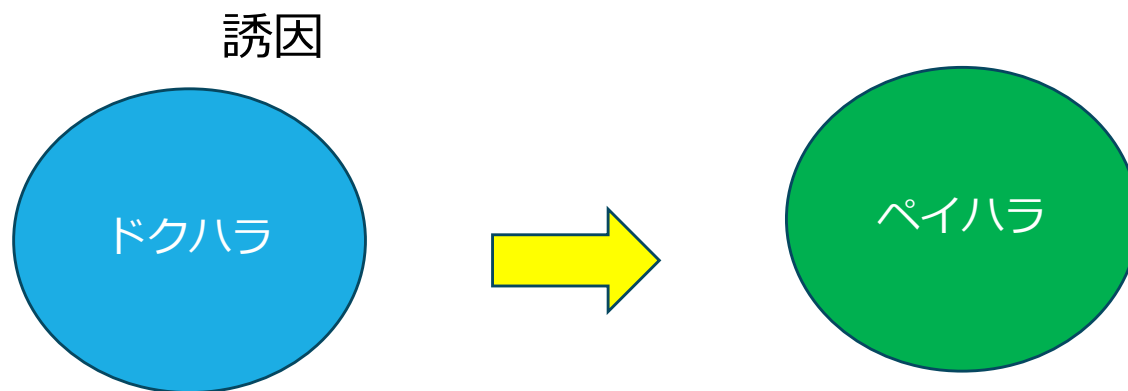
法令違反の結果に係る損害賠償請求 ⇒ 逸失利益（延命の可能性が狭まった） 精神的損害（慰謝料）

風評被害の拡大と患者等の減少

職場環境の悪化（パワハラ等）

カスハラ（ペイシエントハラスメント）の誘発

ドクハラがペイハラを誘発する ケース



I C T 取組事例紹介

- 1 院外端末～電子カルテ
閲覧、入力可能・・・＞緊急呼出しの削減、学会出張時対応
- 2 院外端末～画像診断
- 3 地域医療機関 ⇒ 病院検査予約 （地域医療連携）
- 4 患者様への動画説明

論点整理

勤怠記録の早期完成

100時間超過見込み医師に対する当月中面接指導

代償休息の非労働時間への適用

960時間勤務実態の圧縮

各職種に対するタスクシフト/シェアの実践

I C Tの導入

副業・兼業ルールの確立、労働時間の通算

勤務間インターバルへの対応

育児介護休業法対応

カスハラ対応 ペイハラ、ドクハラ

ご清聴ありがとうございました

