

時間外勤務と有給休暇

国立病院機構九州医療センター

副院長（院内総務）

岡田 靖

1. 時間外勤務の線引きは難しい

医師の長時間労働については36協定の遵守を至上命令として、時間外勤務に対してさまざまな議論や対策、また職場独自の工夫が行われている。九州医療センターでは今年度から手術・治療・予期せぬ急変への対応、当番医の救急患者の外来・入院対応を「時間外勤務の本来業務」と定めた。主治医制からチーム制へ、タスクシェア・タスクシフトなどの工夫も重ねて、病棟業務は就業時間内に実施するよう促し、各職場で努力が始まっている。また研究分野については、国立病院機構（以下 NHO）の共同研究への協力は業務、それ以外の臨床研究や大学から依頼された研究協力業務、学位・専門医取得のためのさまざまな準備などは、業務とみなさず時間外勤務を命令しない方針（自己研鑽）とした。ただし研究を推進する方策として、臨床研究や治験で獲得した研究資金の活用や良い臨床研究を表彰するなどインセンティブを与え、「臨床研究もどしどし！」などと推奨している。しかしながら自己研鑽か本来業務の労働か、線引きが難しいものが多々あり、ややすると二枚舌になりそうである。が、今般の働き方改革の下、そこは皆が納得できるように説明し仕分けをしている。例えば研修参加では、病院が経営を目的として研修を命令して派遣した場合は業務、自分の専門領域で情報を得る目的なら自己研鑽、文献を読む目的が患者の治療遂行のため急ぎ調べている場合は業務、くつろいで楽しみながら文献を読むのは自己研鑽という具合である。非常勤医師の時間外勤務の実態把握（施設外活動）や勤務管理もこれからの課題だが、医師不足の診療科の勤務環境改善には外部の医師の応援は欠かせないのかもしれない。

2. 有給休暇はもっと自然に取得しよう

有給休暇とは、労働者の休暇日のうち、使用者

（雇用主）から賃金が支払われる有給の休暇日のことである。1年ごとに毎年一定の日数が付与され、NHOでは年間20日、翌年への持越しは最大で40日まででカードポイントの有効期限に似た仕組みである。平成27年度の厚生労働省就労条件総合調査では年次有給休暇の平均取得日数は8.8日、取得率48.7%だそうである。他の医療従事者に比べて医師は有給休暇の申請が少なく、それを意識していないことが多い。有給休暇を遠慮し我慢しあっているような職場はブラックな環境かもしれない。

今、多くの病院で勤務環境改善委員会なるものが作られ、課題に取り組んでいる。当院の同委員会では勤務時間管理、休日の時間外体制、外来体制の見直し、勤務環境の改善などアクションプランが作成され、有給休暇の取得促進も勤務環境改善の一つとなっている。夏期休暇には特別休暇3日に2日の有給休暇と土日を加えて1週間のゆとりの休暇を楽しむべきである。また医師の有給休暇取得について学会の業務と余暇の組み合わせなど検討できないだろうか。NHOの場合、施設外活動（謝金が支払われる保険審査、講演や講習会の講師、期間職員が他施設で勤務）により病院を不在にする場合は有給休暇の申請が必要だ。さらに高齢の親や家族の面倒をみる場合にも介護休暇というありがたい有給休暇がある。時間外勤務を減らしてもっと自然に有給休暇をとる習慣を身に着けるべきではなかろうか。

働き方改革では医療のリスクとベネフィットと同じように、「時間外勤務」と「有給休暇」とが表裏一体の関係にある。長時間労働の縮減や有給休暇の取得促進はそれ自体が目的ではなく、「働きやすい、働きがいのある職場づくり」が最終ゴールであることを肝に銘じてこの難局を愉しく乗り切っていきたいと考えている。