

医療機関向け労務管理セミナー

「医療機関における労務管理について」

三重労働局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

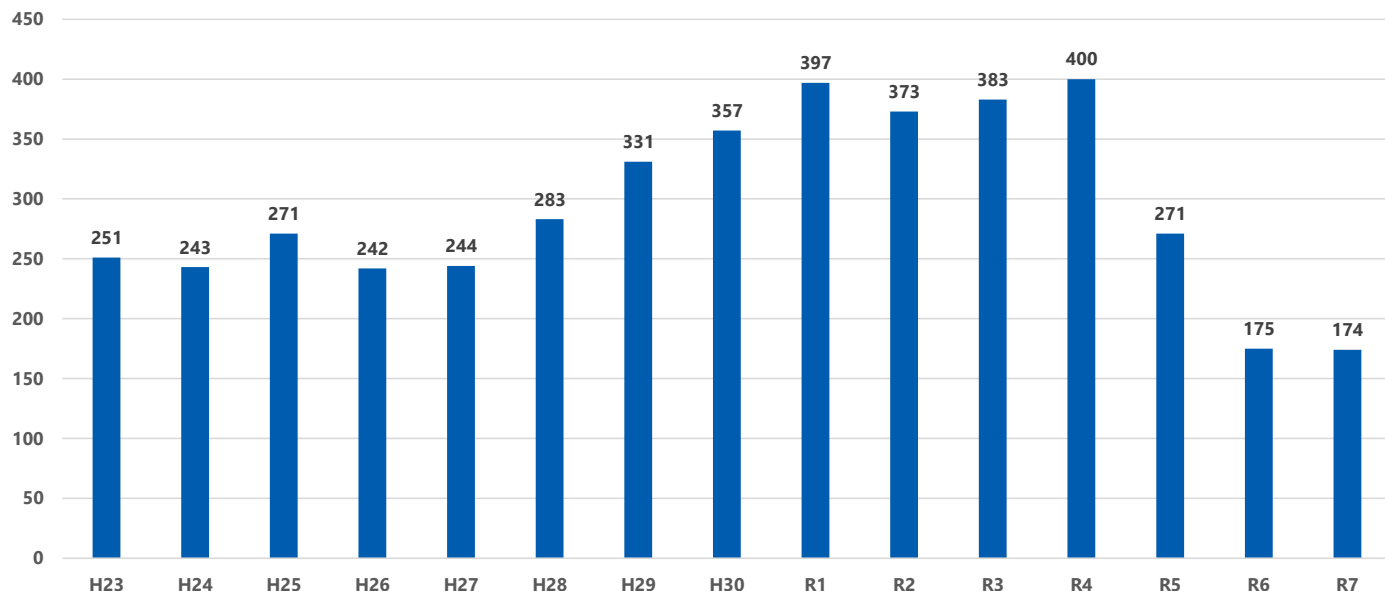
医療機関における労務管理について

- 医療機関で働く労働者からの相談状況
- 医療機関に対する監督指導状況
- 労働基準法の基礎知識
- 労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう

医療機関で働く労働者からの相談状況

相談件数の推移

医療機関で働く労働者からの相談状況（推移）



平成27年度頃まで、250件前後で推移していたが、平成28年度頃から徐々に増加し、令和元年以降、400件代で推移している。令和7年度も令和6年度と同数である。

三重労働局及び各署での相談件数（年度）。
令和5年度途中から総合労働相談コーナー分含まず。

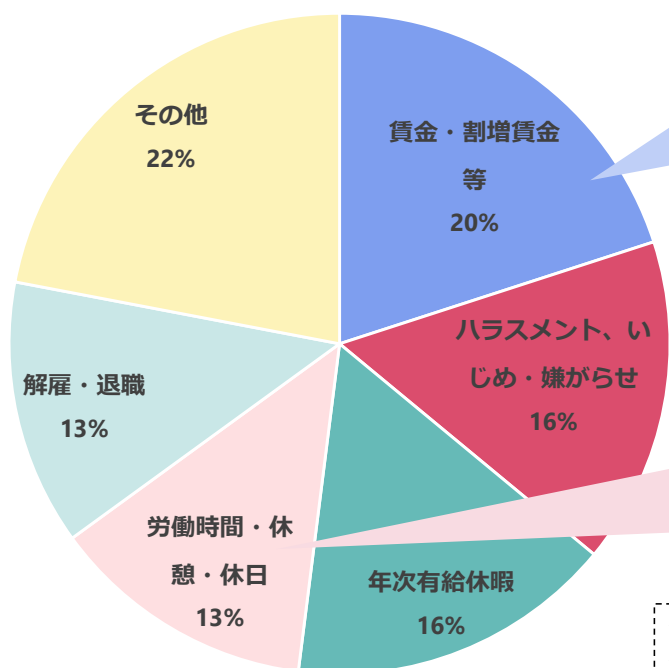
3

医療機関で働く労働者からの相談状況

相談の内容

医療機関で働く労働者からの相談状況

（内容別・令和4年度～令和6年度）



賃金・割増賃金等に関する相談

- ・賃金不払残業 38%
- ・定期賃金不払 25%
- ・割増賃金 23%

労働時間・休憩・休日に関する相談の内

- ・時間外労働 38%
- ・休憩 26%
- ・法定労働時間 14%

令和4年度～令和6年度の三重労働局及び各署での相談件数。
令和5年度途中から総合労働相談コーナー分を含まず。

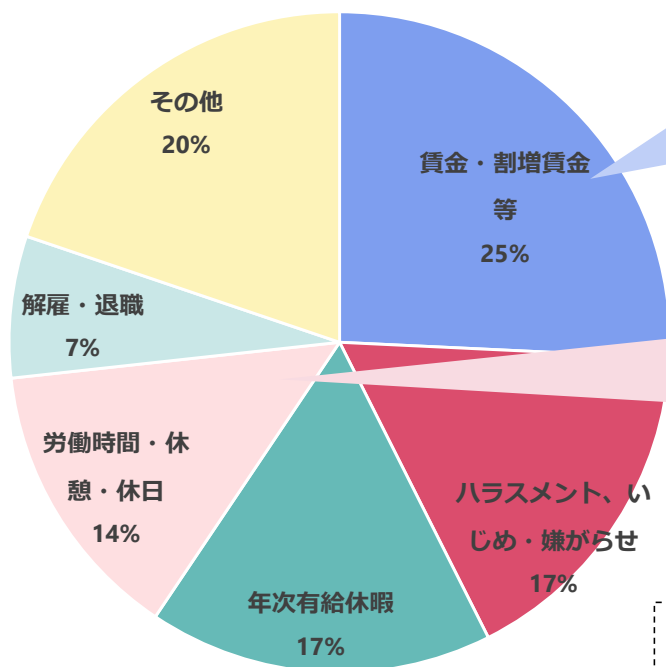
4

医療機関で働く労働者からの相談状況

相談の内容

医療機関で働く労働者からの相談状況

(内容別・令和7年度)



賃金・割増賃金等に関する相談

- ・賃金不払残業 45% (増加)
- ・定期賃金不払 26%
- ・割増賃金 12%

労働時間・休憩・休日に関する相談の内

- ・休憩 43% (増加)
- ・時間外労働 26%
- ・過重労働・長時間労働 14%

令和7年度の三重労働局及び各署での相談件数。
総合労働相談コーナー分を含まず。

5

医療機関で働く労働者からの相談状況

相談事例

サービス残業



- 「(職場の雰囲気、慣習、業務指示などにより) 始業前から準備をしている。」
- 「診療が延びたり、片付けで遅くなっても残業がつかない」
- 「タイムカードがない」「出退勤が何も記録されていない」
- 「タイムカードは定時に打刻するよう指示されているが、実際には定時前から働いている」
- 「着替えの時間が労働時間に含まれていない」
- 「労働時間が〇分で切り捨てられる」
- 「任意参加のはずの研修に参加するよう上司が指示してくる」

休憩

- 「忙しい日は休憩が全くとれない。」
- 「ぶっ通しで仕事をさせられる」
- 「休憩が取れないときがあるが、その分の賃金が支払われない。」
- 「残業しても残業代が払われないため、休憩時間も働いている」



6

労働基準法の基礎知識

労働時間、休憩、割増賃金について

ポイント1 労働時間、休日

- ・労働時間の上限は、**1日8時間、1週40時間**です。（労基法第32条、第40条）※変形労働時間制など例外有（10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間）
- ・少なくとも**1週間に1日**、または**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。（労基法第35条）
- ・この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせる場合には、あらかじめ労使協定（36協定）を結び、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。（労働基準法第36条）

ポイント2 休憩

- ・1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません。（労働基準法第34条）

ポイント3 割増賃金

- ・時間外労働、休日労働、深夜労働（午後10時から午前5時）を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。（労働基準法第37条）

割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \frac{\text{1時間当たりの賃金額}}{\text{賃金額}} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

割増賃金率	時間外労働	2割5分以上（1か月60時間を超える時間外労働については5割以上（※））
	休日労働	3割5分以上
	深夜労働	2割5分以上

7

労働基準法の基礎知識

医師の時間外労働の上限規制

2024年4月1日から、医業に従事する勤務医の時間外・休日労働時間は、原則として年960時間が上限となります（A水準）。

医療機関が、地域医療の確保などの必要からやむを得ず、所属する医師にこれを上回る時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、その理由に応じて、都道府県知事から指定を受ける必要があります。



指定の種類	長時間労働が必要な理由	年の上限時間
(A水準)	原則（指定取得は不要）	960時間
連携B水準	他院と兼業する医師の労働時間を通算すると長時間労働となるため	通算で1,860時間（各院では960時間）
B水準	地域医療の確保のため	1,860時間
C-1水準	臨床研修・専門研修医の研修のため	1,860時間
C-2水準	長時間修練が必要な技能の修得のため	1,860時間

※1,860時間の上限が適用されるのは、指定理由に対応する業務に従事する医師のみです。
※1つの医療機関が複数の水準の指定を受けることもできます。



厚生労働省HP
医師の働き方改革
特設サイト

詳しくは、「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド」参照（右QRコードの特設サイトからダウンロード可）
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/001128589.pdf>

労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう

労働時間とは

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます。使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。

たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。

- ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（**着用を義務付けられた所定の服装への着替え等**）や業務終了後の業務に関連した後始末（**清掃等**）を事業場内において行った時間
- ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「**手待時間**」）
- ③ **参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講**や、使用者の指示により**業務に必要な学習等**を行っていた時間

注意 このような取り扱いはいけません！

- ・ 勤怠管理システムの端数処理機能を使って労働時間を切り捨てている（15分未満は切り捨て）
- ・ 一定時間以上でしか残業申請を認めない（30未満の残業はカウントしません）
- ・ 始業前の作業を労働時間と認めていない

9

労働時間を適正に把握し正しく賃金を支払いましょう

労働時間の適正な把握について

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者には労働時間を適正に把握する責務があります。

使用者は、労働時間の適正な把握のために、以下の措置を講じてください。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

● 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、**労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。**

1. 原則的な方法（以下のいずれか）

- ・ 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。
- ・ タイムカード、I Cカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

2. やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

上記1の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合は、一定の措置を講ずる必要があること。

詳細は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」をご参照ください。



10