

日本医労連の基本要

- 1 夜勤は3人以上・月6日(当面8日=64時間)以内
- 2 1回の勤務は8時間以内
- 3 夜勤後の時間外労働の禁止
- 4 勤務間隔16時間(最低12時間)以上
- 5 外来等の当直制の交替制勤務化
- 6 夜勤・交替制に従事する看護職員の労働時間週32時間以内(常日勤労働者より短縮)
- 7 妊産婦の夜勤・時間外労働の禁止、就学前の子を持つ看護職員の夜勤・時間外労働の軽減・禁止措置の拡充など、母性保護と子育て支援の拡充
- 8 加齢による夜勤の減免制度(45歳以上軽減、50歳以上禁止)
- 9 看護職員など夜勤・交替制労働者の年金支給開始年齢の55歳への引き下げ
- 10 ILO看護職員条約の批准、勧告の実施、関係国内諸法制の改正

日本医労連 長時間労働・夜勤規制に関する提言

2010年1月19日

- 1 1日の所定内労働時間は、8時間以内にすべきである。
- 2 1日の労働時間は、時間外を含めて12時間を超えてはならない。
- 3 交替勤務では、次の交替勤務まで、連続16時間以上(少なくとも連続12時間以上)の休息時間を与えねばならない。
- 4 夜勤は、月64時間を超えるべきでない。
- 5 夜勤時の配置人員は、患者(利用者)10人に1人以上とすべきである。
- 6 人員配置は、少なくとも年次有給休暇の完全取得を前提とすべきである。
- 7 交替制勤務者には、年齢を問わず、乳がん・前立腺がんの定期検診を義務付けなければならない。

職場で取り組みを強め
大幅増員を実現しよう!

夜勤協定の 手引き



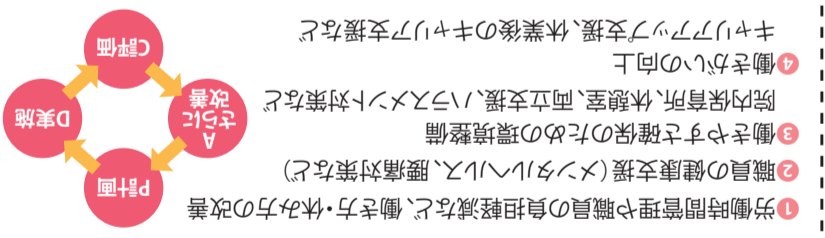
日本医労連
(作成 2017年3月)

①業務に必要な準備行為
②指示があった場合、即時に業務につくことが求められる待機時間
③実質的に参加が義務づけられて
いる研修・教育訓練の受講
など。

使用者には「適正な労働時間
管理を行う責務がある」ことを
明記し、労働を余儀なくさせる
ような黙示の指示による場合
も労働時間とした。

「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」(2017年1月20日)

*使用者に、問題解決の具体策を示させ、改善を迫りましょう。



「医療法改正(2014年10月)に基づき勤務環境改善の促進」
「マネジメントシステム導入の手引き」を活用し、PDCAサイクルで医療機関独自の取り組みを支援するとした。

①厚労省5局長通知(2011年)・6局長通知(2013年)
「雇用の質」向上を求めた局長通知を发出し、医師や看護職員等が健康で安心して働くことができる環境整備を促した。

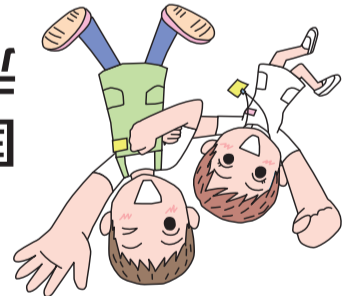
②医療法改正(2014年10月)に基づき勤務環境改善の促進
「マネジメントシステム導入の手引き」を活用し、PDCAサイクルで医療機関独自の取り組みを支援するとした。

③2007年7月第166回通常国会・参議院国会決議
「看護職員の配置基準を、夜間は患者10人以上に対して1人以上、日勤時4人以上に対して1人以上とするなど、抜本的に改善すること」夜勤日数を月8日以内に規制するなど、『看護職員確保法』等を改正すること

基本指針より抜粋
● 複数を主として月8日以内の夜勤体制
● 週40時間労働・完全週休2日制など労働時間短縮を進める

国も看護師等の働き方の改善を示してきました。「努力義務」でも「守らなくて良い」わけではなく、労働者への「安全配慮義務」から改善が必要で
す。
④1965年5月人事院判定
「夜勤は複数・平均月8日以内」「産後6か月の夜勤免除」
⑤1992年12月看護師確保法・基本指針
(看護師等の人材確保の促進に関する法律・看護師等の確保を促進するための措置に関する基本的な指針)

国は法律や春え方を 示している



①労基法第15条「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」
②労基法施行規則第5条 使用者が法第15条第1項前段の規定により労働者に対して明示しなければならない労働条件は、次に掲げるものとする。(中略)
③始業及び就業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時間転換に関する事項

使用者には、労働条件明示の義務があります(下記)。夜勤交替制労働の「有害性」は科学的にも明らかであり、「何時から何時まで」「何人」「働くかなどは明示する必要がありません。それが「夜勤協定」です。

使用者には「労働条件明示」の義務がある

