

2024 年 7 月 25 日

労使協議会 議事記録

厚労省労働基準局監督課からの指導を受けるに至った経緯と内容

特例水準に対して指導を受けるには早すぎる

なんらか対応に問題があったのではないかな？

内容の開示は可能かな？口頭での説明のみかな？こちらからはどのように説明をしたのかな？

36 協定の再届出の理由・至った経緯と必要性

令和 6 年 6 月 21 日付で茨木労働基準監督署より時間外労働の水準(A B 連携 B C-1) の逸脱について是正勧告を受けました。

特に ①A 水準での登録者が 80 時間/月を超える時間外労働を行うこと、②B 水準,C-1 水準の登録者が 100 時間/月を超える時間外労働を行うこと、の 2 点は皆無となるよう求められました。

155 時間/月を超える時間外労働は根絶せよとの勧告です。

そこで、改めて上長の先生方へ、本年 3 月に貴部署の各医師より報告があった水準の一覧表をご送付いたします(添付)。

(2024 年 7 月 24 日 2024 年度第 4 回衛生委員会資料)

働き方改革推進本部による面接指導と安衛法の面接指導について

働き方改革推進本部による面接を実施した医師について、安衛法での面接指導を省略することにつきまして、茨木労働基準監督署に相談したところ、以下の回答があったので、該当医師の意向を確認し、健康上問題なく、必要がないと回答を得た場合は安衛法による面接指導を省略する。

6 月 4 日(茨木労働基準監督署回答)

「働き方改革の面接と安衛法の面接は同じものとして扱うことはできない。ただし、本人の意向を確認し、健康上問題なく、安衛法の面談が必要ないということであれば、省略は可能である。またその旨を記録するとともに、働き方改革の面談結果も確認をする必要がある」

(参考)「医師の時間外労働の上限規制に関する Q&A」厚生労働省労働基準局

【5 面接指導】

2024 年 7 月 25 日

各医師水準の状況把握とその方法について

新採用をすべて A 水準とする周知の方法に疑問

特例水準は労働者側医師の自発的な申請に基づくはずであったが、当人らへの連絡は一切ない

Dr. JOY の利用説明に関する要望

質疑に耐えうる環境での説明会を催すよう要望する

前回のような全体のシステム概要を説明してほしいわけではない

本学の状況に合わせてどのようにこのシステムを運用するのか聞きたい

HRweb は他職種の運用に残ると思われるが、バックアップとして使用可能な状態を維持しておいてはどうか。

病態モデル先端研究部門（旧実験動物部門）の運用方針について

利用者総会では運用方針に対する様々な反対意見が出ている。

実態の把握を進めて欲しい。

国内出張旅費の宿泊費用の件

安すぎて予算内で支払える宿泊施設がない

ハッピーマンデー開院に関連した勤務と代休の扱いについて

依然として混乱の声が絶えない