

働き方改革関連法からみる労働環境の変化 ～ 改元「令和」を迎え新たなる挑戦～

佐野 幹夫

公益社団法人日本診療放射線技師会 副会長



明仁上皇陛下が4月30日に退位され、5月より徳仁陛下が新天皇に即位された。「平成」の時代が終わり「令和」に改元されたのである。「令和」の典拠となった万葉集にある歌の一節である『物皆は改まる良し』。全ては新しくなるのが良い。色や形ではっきり見えるわけではないが、時代は改まり令和元年である。生前退位から感じる穏やかな空気の中、ゆっくりと「平成」を追想した方も多いのではないか。私もその1人である。そして万葉集の歌は続く。『ただしくも人は古り行くよろしかるべし』。物事は新しくなるのが良い、ただし、人は古くなるのが良いだろうと。人が生きるということは、過去の経験から得られた知恵を次世代につなげていくことであろう。

ところで、昨年9月に開催された第34回日本診療放射線技師学術大会（山口）で、チーム医療シンポジウムにおいて厚生労働省医政局医事課長をお招きし、「働き方改革関連法」により医療現場の労働環境は変化していくとご講演いただいた。この法律では、労働時間に関する規制が強化され週40時間、1日8時間を超えないと定め、時間外・休日労働も労使協定が締結される。

ご承知のように、この法律の目的の背景は「少子高齢化に伴う生産年齢人口減少」「育児や介護との両立など働く人のニーズの多様化」などの状況が、わが国が直面しているとともに若い世代の職業意識に対する変化が顕著であり、経済的利益の追求よりも仕事を楽しくプライベート重視の思いが強い傾向にある。こうした社会構造の変化の中、イノベーションによる生産性向上と就業機会の拡大や意欲・能力を十分に発揮できる環境づくりが重要な課題となった。総理が議長を務め「働き方改革実現会議」を推し進め、実現に向け議論されロードマップが具体的に示されたのである。

ここで、われわれが関与する医療分野における「働き方改革関連法」最大の課題は、医師の勤務実態であることは紛れもない事実である。法律の制定前に「医師の働き方改革に関する検討会」において課題解決に取り組んだ結果、徐々に具体的な方向性が提案されている。医師の労働時間短縮は、他の医療専門職種の労働実態に影響を与えると同時に、タスク・シフティングなど業務の移管が行われた場合、他の医療専門職種がその業務を請け負うことになる。また「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取り組み」会議から骨子案が示された。

①医師の労働時間管理の適正化に向けた取り組み ②時間外・休日労働に関する協定届（36協定）の自己点検 ③既存の産業保健の仕組みの活用 ④タスク・シフティング（業務の移管）の推進 ⑤女性医師等に対する支援 ⑥医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取り組み——など、さまざまな骨子案が示されたが、医師の労働時間管理にはさまざまな勤務実態があり、全てを実務時間と判断できない実態もある。当直中の手待ち時間、オンコールなどの待機時間、大学医局などの訪問、学会・研修など自己研鑽^{けんさん}の時間が混在しており、今回は在院時間の客観的把握を求められている。すでに本年度4月より施行された項目の中で医療機関の規模により施行時期は異なるが、医師以外の医療職種について時間外労働の上限規制（罰則あり）、年次有給休暇の取得、労働時間の状況把握、産業医による労働者の健康管理を衛生委員会に報告する義務がある。

皆さんもご承知のように、隔年において本会の調査委員会が会員施設に向け業務実態調査を行っている。その勤務実態で明らかになったのは当直体制が半数以上を占めていることであり、早急に交代制勤務への移行に取り組まなければならない。また有給取得に関しても年々取得率の減少が見られ、取りづらい実態も明らかとなった。

今回の「働き方改革関連法」から、われわれ自身の労働環境の整備に着手しようではないか。