

業 医 宮 報 情 報

REPORT

Available Information Report for
Medical Management

人事・労務

人件費高、割増賃金率の
引き上げに備える

賃金引上げの実態と 時間外労働時間対策

- 1 医療従事者数の見通しと賃上げの状況
- 2 月60時間超の時間外労働の割増賃金率引き上げ
- 3 労働時間の把握方法と時間外労働の実態
- 4 時間外労働時間削減に向けた具体的な対策

1 | 医療従事者数の見通しと賃上げの状況

近年、新型コロナウイルス感染症蔓延の影響により、人々の日常生活行動が変わり、大きな変化をもたらしましたが、経済活動は徐々に平常に戻りつつあります。

医療従事者は、コロナ禍により改めてその重要性が認識され、存在価値が高まり、少子高齢化の進行と物価高などの影響も含めて、今後は賃金相場の上昇が考えられます。

また、中小企業の適用が猶予されていた月60時間を超える時間外労働の割増賃金率の引き上げが本年4月から行われます。

本稿では、こうした様々な雇用環境の変化に対し、どのような対策を講じていけばよいのか一例を紹介していきます。

1 | 医療・福祉分野の就業者数は将来不足する見込み

厚生労働省職業安定局「雇用政策研究会報告書」（2019年7月）によれば、今後の就業者数については、経済成長と労働参加が進むと2040年に6,024万人となると推計されています。

経済成長と労働参加が進むと仮定するケースでは、医療・福祉分野の就業者数は974万人（総就業者数の16%）と推計され、他方、医療・介護サービスの2018年の年齢別利用実績を基に、人口構造の変化を加味して求めた2040年の医療・介護サービスの需要から推計した医療・福祉分野の就業者数は1,070万人（総就業者数の18~20%）が必要となると推計されており、96万人の不足が生じることになります。

◆医療・福祉分野の就業者数の見通し

※（ ）内は総就業者数に占める割合

	2018年	2025年	2040年	
	実績	実績・人口構造を踏まえた必要人員	実績・人口構造を踏まえた必要人員	経済成長と労働参加が進むケース
医療・福祉分野の就業者数	826万人 (12%)	940万人 (14~15%)	1,070万人 (18~20%)	974万人 (16%)

（出典）厚生労働省令和4年版厚生労働白書

上記の見通しから、医療・福祉分野における需給のバランスを考慮した際、医療人材の獲得は今後さらに難しくなる可能性が考えられます。

2 | 医療・福祉分野の賃上げの状況

厚生労働省「賃金引上げ等の実態に関する調査：結果の概要」（令和4年11月22日公表）によると、2022（令和4）年中に「1人平均賃金を引き上げた・引き上げる」企業の割合（9～12月予定を含む。）は85.7%（前年80.7%）と、前年より賃金を引き上げた・引き上げる予定の企業が多い結果となりました。

医療、福祉分野においても、2022（令和4）年においては95.2%（前年86.9%）と前年より高い割合で賃上げが行われています。

◆産業別賃金の賃上げ状況

産業（企業）	1人平均賃金を引き上げた・引き上げる	
	2021（令和3）年の賃上げ状況	2022（令和4）年の賃上げ状況
全企業	80.7%	85.7%
鉱業、採石業、砂利採取業	88.1%	86.6%
建設業	87.8%	95.4%
製造業	90.7%	94.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	90.1%	92.4%
情報通信業	90.6%	89.3%
運輸業、郵便業	64.5%	75.6%
卸売業、小売業	86.1%	83.3%
金融業、保険業	66.4%	92.9%
不動産業、物品賃貸業	93.2%	93.3%
学術研究、専門・技術サービス業	93.7%	95.7%
宿泊業、飲食サービス業	56.5%	71.1%
生活関連サービス業、娯楽業	66.2%	67.8%
教育、学習支援業	81.1%	80.9%
医療、福祉	86.9%	95.2%
サービス業(他に分類されないもの)	66.3%	79.4%

（出典）厚生労働省：令和4年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況（一部加工）

賃上げは、経済活動が戻りつつあることが要因として考えられますが、物価高の影響により、企業が賃上げせざるを得ない状況になったことも背景として考えられます。

3 | 最低賃金の改定状況

パートタイムの職員を雇用する際の一つの参考値となる最低賃金は、昨年大幅な引き上げがあり、自院への影響も考えられるため、最低賃金の動向を注視する必要があります。

◆2022年度都道府県別最低賃金改定状況

都道府県名	2021年度 (円)	2022年度 (円)	発効年月日	都道府県名	2021年度 (円)	2022年度 (円)	発効年月日
北海道	889	920	2022年10月2日	滋賀	896	927	2022年10月6日
青森	822	853	2022年10月5日	京都	937	968	2022年10月9日
岩手	821	854	2022年10月20日	大阪	992	1,023	2022年10月1日
宮城	853	883	2022年10月1日	兵庫	928	960	2022年10月1日
秋田	822	853	2022年10月1日	奈良	866	896	2022年10月1日
山形	822	854	2022年10月6日	和歌山	859	889	2022年10月1日
福島	828	858	2022年10月6日	鳥取	821	854	2022年10月6日
茨城	879	911	2022年10月1日	島根	824	857	2022年10月5日
栃木	882	913	2022年10月1日	岡山	862	892	2022年10月1日
群馬	865	895	2022年10月8日	広島	899	930	2022年10月1日
埼玉	956	987	2022年10月1日	山口	857	888	2022年10月13日
千葉	953	984	2022年10月1日	徳島	824	855	2022年10月6日
東京	1,041	1,072	2022年10月1日	香川	848	878	2022年10月1日
神奈川	1,040	1,071	2022年10月1日	愛媛	821	853	2022年10月5日
新潟	859	890	2022年10月1日	高知	820	853	2022年10月9日
富山	877	908	2022年10月1日	福岡	870	900	2022年10月8日
石川	861	891	2022年10月8日	佐賀	821	853	2022年10月2日
福井	858	888	2022年10月2日	長崎	821	853	2022年10月8日
山梨	866	898	2022年10月20日	熊本	821	853	2022年10月1日
長野	877	908	2022年10月1日	大分	822	854	2022年10月5日
岐阜	880	910	2022年10月1日	宮崎	821	853	2022年10月6日
静岡	913	944	2022年10月5日	鹿児島	821	853	2022年10月6日
愛知	955	986	2022年10月1日	沖縄	820	853	2022年10月6日
三重	902	933	2022年10月1日				
全国加重平均額					930	961	

(出典) 厚生労働省：令和4年度別最低賃金改定状況

2 | 月60時間超の時間外労働の割増賃金率引き上げ

1 | 月60時間超の時間外労働の割増賃金率が50%になる

中小企業規模の医療機関（以下、中小企業）における月60時間超の時間外労働の割増賃金率が本年4月から50%になります。

大企業ではこれまでも、月の時間外労働60時間以上の超過分に対して50%以上の割増賃金を支払う義務が課せられていました。

中小企業については13年もの間、猶予措置がとられていましたが、2023年3月末でその猶予措置が終了となります。

当然、割増率が倍になりますので、支払い側（自院）の負担は増えることになります。

◆月60時間超の時間外労働の割増賃金率改定内容

(2023年3月31日まで)			(2023年4月1日から)		
月60時間超の残業割増賃金率 大企業は 50% (2010年4月から適用) 中小企業は 25%			月60時間超の残業割増賃金率 大企業、中小企業ともに50% ※中小企業の割増賃金率を引き上げ		
	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)			1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超		60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%	大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%	中小企業	25%	50%

➤2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(出典) 厚生労働省：リーフレット「2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」

医療法人に関する中小企業の範囲は以下のとおりです。

◆医療法人に関する中小企業の範囲

①出資持分のある医療法人

下記のどちらかに当てはまる場合は、中小企業に該当します。

- ・ 出資の総額が5,000万円以下
- ・ 常時使用する労働者数が100人以下

②その他の医療法人

常時使用する労働者数が100人以下である場合は、中小企業に該当します。

2 | 深夜・休日労働にける割増率の取り扱い

(1)深夜時間(22:00から翌5:00)における時間外労働の割増賃金率

深夜時間（22：00から翌5：00）における時間外労働の割増賃金率は以下のようになります。

◆深夜時間(22:00から翌5:00)における時間外労働の割増賃金率

①月60時間以内の時間外労働で、かつ、深夜時間帯における割増賃金率

深夜割増賃金率25%＋時間外割増賃金率25%＝50%

②月60時間超の時間外労働で、かつ、深夜時間帯における割増賃金率

深夜割増賃金率25%＋時間外割増賃金率50%＝75%

(2)休日労働における時間外労働の考え方

月に60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

なお、労働条件を明示する観点や割増賃金の計算を簡便にする観点から、法定休日とそれ以外の休日を明確に分けておくことが望ましいものとされています。

◆法定休日とは

使用者は1週間に1日または4週間に4回の休日を与えなければなりません。これを「法定休日」といいます。

法定休日に労働させた場合は35%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

3 | 就業規則の変更と時間外労働の算出方法

(1) 就業規則の変更

割増賃金率を変更した場合、就業規則（賃金規程など）の変更が必要となります。

◆就業規則の記載例

（割増賃金）

第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（1）1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

- ①時間外労働60時間以下……25%
- ②時間外労働60時間超……50% （以下、略）

(2) 時間外労働の算出方法

1か月の起算日からの時間外労働時間数を累計して60時間を超えた時点から50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

◆時間外労働の算出例



（出典）厚生労働省：リーフレット「2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます」

3 | 労働時間の把握方法と時間外労働の実態

1 | およそ3割の医療機関はシステムでの勤怠管理が行われていない

(1) 有床診療所に対する実態調査の概要

厚生労働省が公表している「いきいき働く医療機関サポートWebいきサポ」（以下、いきサポ）では、医療機関の勤務環境の改善に役立つ各種情報や医療機関の取組み事例を紹介しています。当サイトでは、医療機関に対する実態調査及びその分析を公表しており、医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策を検討する際の基礎資料としています。

今回は、当該調査のうち、有床診療所を対象とした労働時間についての調査結果を見ていきます。

◆調査概要(有床診療所に関する部分を一部抜粋)

- 目的
医療従事者の勤務環境改善の更なる推進方策を検討する際の基礎資料とすることを目的
- 調査期間
2021年10月17日～11月30日
- 調査手法
Webでの回答
- 回収数
全国の有床診療所票：879
- 調査内容：施設票（有床診療所票）
勤務環境改善の取組状況、勤改センターの認知状況等について
- 回答対象者：施設票（有床診療所票）
施設管理者等の勤務環境改善の取組状況等を把握している方

(出典) 医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究報告書

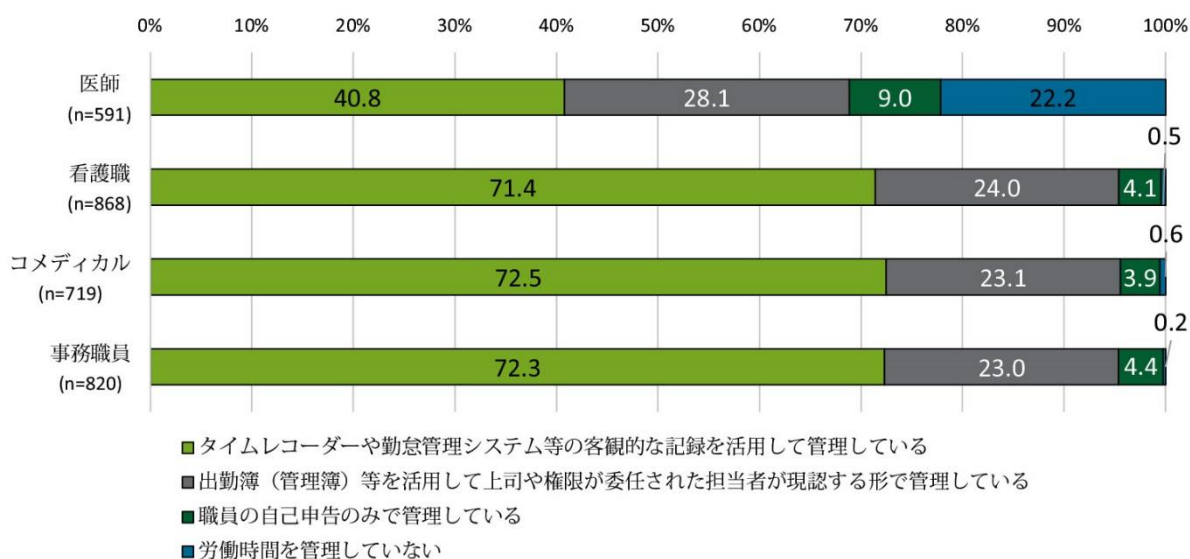
(2) 2割以上の有床診療所で医師の労働時間管理が行われていない

職種別労働時間管理方法を見ると、有床診療所での医師の労働時間管理方法において、「労働時間を管理していない」が22.2%を占めていることが明らかとなりました。

一方、看護職、コメディカル、事務職員のほとんどはシステムで管理されていますが、出勤簿管理・自己申告での管理の割合は病院より多いという結果となりました。

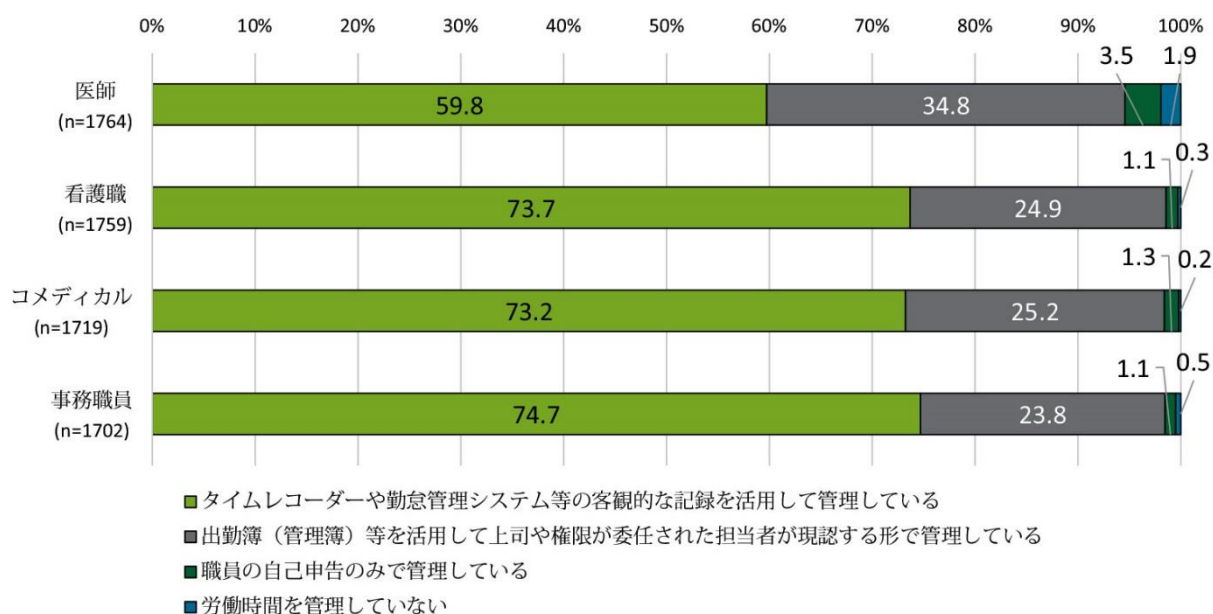
結果からは、有床診療所は病院に比べて労働時間の把握や管理に課題を抱えている可能性が高いと考えられます。

◆職種別労働時間管理方法(有床診療所)



(出典) 医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究報告書

◆職種別労働時間管理方法(病院)

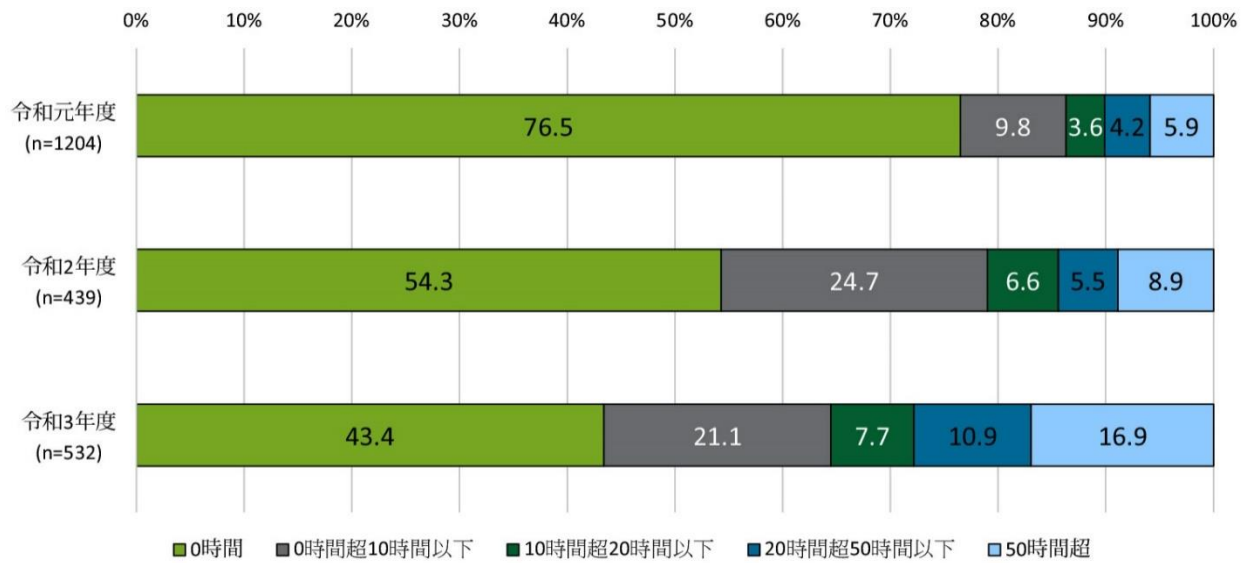


(出典) 医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究報告書

2 | 時間外労働時間数は過去3年間で増加している

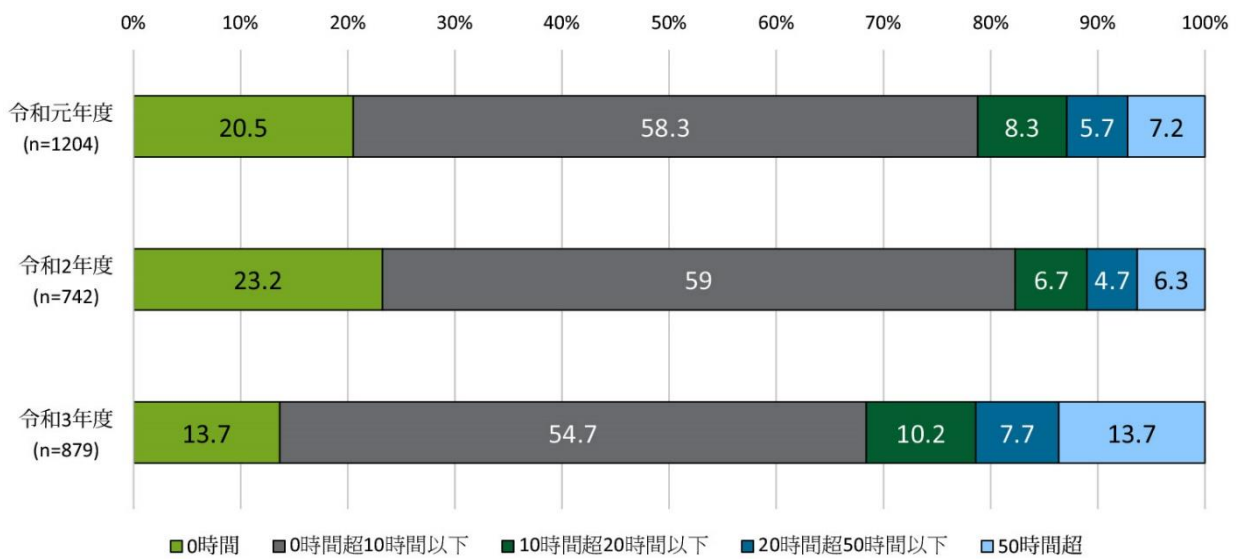
フルタイムで勤務する正規職員の医師及び看護職の月平均時間外労働時間数の集計結果を見ると、医師については、過去3年間増加を続け、看護職については、2020（令和2）年度は減少していますが、2021（令和3）年度は大きく上昇していることがわかります。

◆医師の月平均時間外労働時間数



(出典) 医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究報告書

◆看護職の月平均時間外労働時間数



(出典) 医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究報告書

上記の結果から、コロナ禍であったことも要因として考えられますが、長期的な視点での医療従事者の将来不足問題を考慮した場合、対策を講じておかなければ時間外労働時間は今後も増加していく可能性が高いと考えられます。

時間外労働時間が増加すると、職員への心身的な負担が大きくなることや人件費の増加にもつながりますので、時間外労働時間削減に向けた対策が必要と考えられます。

4 | 時間外労働時間削減に向けた具体的な対策

1 | 労働時間の把握方法のポイント

使用者は、労働時間を適正に管理するため、職員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が求められます。

使用者には労働時間を適正に把握する責務があり、労働時間の適正な把握を行うためには、単に1日何時間働いたかを把握するのではなく、労働日ごとに始業時刻や終業時刻を使用者が確認・記録し、これを基に何時間働いたかを把握・確定する必要があります。

◆始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

- 使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること
 - ⇒ 「自ら現認する」とは、使用者自ら、あるいは労働時間管理を行う者が、直接始業時刻や終業時刻を確認すること。なお、確認した始業時刻や終業時刻については、該当労働者からも確認することが望ましい。
 - ・ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること
 - ⇒ タイムカード、ICカード等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じて、例えば使用者の残業命令書及びこれに対する報告書など、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録を突合することにより確認、記録する。なお、タイムカード、ICカード等には、IDカード、パソコン入力等が含まれる。

このほか、自己申告による始業・終業時刻の確認及び記録を行う管理もありますが、曖昧な労働時間管理となりがちであるためできるだけ避けたほうが良いでしょう。

また、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについては、必要に応じて実態調査を実施しなければならず、労使間での問題に発展しやすい側面があります。

2 | 週44時間の特例適用の活用とシフト制を用いた時間外労働削減方法

常時雇用する職員が10人未満であれば、法定労働時間は原則の1週40時間制ではなく1週44時間制を採用できますので、まずは、自院が対象であるかを確認します。対象であれば、1日8時間、週44時間の労働時間を超えるまでは割増した賃金は不要となります。

◆常時10人未満の考え方

10人未満のカウントには、パート・アルバイト（労働時間にかかわらず）も含める。また、事業所ごとにカウントされるので、同一医療法人などでも、1週40時間までのクリニックと1週44時間までのクリニックを設定することも可能。

次に、自院の診療時間を念頭に入れて、職員に勤務してもらいたい曜日と時間帯を考えます。診療時間は勿論のこと、診療前の準備時間や診療後の片づけの時間も勤務時間として考慮する必要があります。

例えば、常時10人未満のクリニックで、下記のような診療時間の場合、どのような対策が考えられるか一例を紹介します。

◆常時10人未満のクリニックの診療時間

診療時間	月	火	水	木	金	土	日
9:00~13:00 (最終受付12:30)	○	○	○	○	○	○	—
14:00~17:00 (最終受付16:40)	○	○	○	○	○	—	—

※○は診療可能で、—は休診を指す。

上記の例では、診療日ごとの診療時間に合わせた職員の勤務時間を考えた場合、月曜日から金曜日までの1日診療時間は7時間、土曜日が4時間で、1週間では39時間と、週44時間以内になりますが、診療前の準備時間や診療後の片づけ時間が考慮されていません。

診療前と診療後にそれぞれ30分必要とすると、1週間で45時間の勤務時間となり、週44時間を超えることとなります。

そこで、職員の勤務体制をシフト制にして、一人の職員が必ず日曜日のほかに、月曜日から金曜日の中で午前の半日を休ませることとします。そうした場合、職員一人当たりの週勤務時間が40時間30分となり、1週44時間以内に収めることが可能となります。

◆シフト表の例

	勤務時間	月	火	水	木	金	土	日	合計
午前	8:30~13:00 (土曜~13:30)	4時間30分	4時間30分	4時間30分	4時間30分	4時間30分	5時間	—	—
	Aさん	勤務	勤務	休み	勤務	勤務	勤務	休み	—
	Bさん	勤務	勤務	勤務	休み	勤務	勤務	休み	—
午後	14:00~17:30	3時間30分	3時間30分	3時間30分	3時間30分	3時間30分	—	—	—
	Aさん	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	休み	休み	—
	Bさん	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	休み	休み	—
Aさんの勤務時間		8時間	8時間	3時間30分	8時間	8時間	5時間	0時間	40時間30分
Bさんの勤務時間		8時間	8時間	8時間	3時間30分	8時間	5時間	0時間	40時間30分

常時10人以上のクリニックであれば、例えば、土曜日の診療時間を30分切り上げることで、週40時間以内に収めることができ、時間外労働時間を削減することができます。

◆シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項(一部抜粋)

●労働条件の明示、シフト制労働契約では、以下の点に留意

- ・始業時刻・終業時刻について

⇒労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定している日については、労働条件通知書などに単に「シフトによる」と記載するだけでは不足であり、労働日ごとの始業・終業時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上で、労働契約の締結と同時に定める一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要がある。

- ・休日について

⇒具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にかかる基本的な考え方などを明記する必要がある。

●シフト制労働契約で定めることが考えられる事項

シフト制労働契約では、シフトの作成・変更・設定などについても労使で話し合って以下のようなルールを定めておくことが考えられる(作成・変更のルールは、就業規則等で一律に定めることも可能)。

<シフトの作成>

- ・シフトの作成時に、事前に労働者の意見を聞くこと
- ・シフトの通知期限例：毎月〇日
- ・シフトの通知方法例：電子メール等で通知

<シフトの変更>

- ・一旦確定したシフトの労働日、労働時間をシフト期間開始前に変更する場合には、使用者や労働者が申出を行う場合の期限や手続
- ・シフト期間開始後、確定していた労働日、労働時間をキャンセル、変更する場合の期限や手続

※一旦確定した労働日や労働時間等の変更は、基本的に労働条件の変更に該当し、使用者と労働者双方の合意が必要である点に留意。

<シフトの設定>

作成・変更のルールに加えて、労働者の希望に応じて以下の内容についてあらかじめ合意することも考えられる。

- ・一定の期間中に労働日が設定される最大の日数、時間数、時間帯
例：毎週月、水、金曜日から勤務する日をシフトで指定する
- ・一定の期間中の目安となる労働日数、労働時間数
例：1か月〇日程度勤務／1週間あたり平均〇時間勤務
- ・これらに併せて、一定の期間において最低限労働する日数、時間数などを定めることも考えられる。
例：1か月〇日以上勤務／少なくとも毎週月曜日はシフトに入る

(出典)「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項

自院の診療時間が長く、シフト制のみでは対応できない場合については、1か月単位の変形労働時間制と組み合わせることで時間外労働時間を削減できるケースも考えられます。

自院だけで勤務体制を考えるのが難しい場合は、社会保険労務士などの専門家に相談し、勤務体制と一緒に考えていくことも時間外労働時間の削減に有効な手段として考えられます。

■参考資料

厚生労働省：令和4年版厚生労働白書

令和4年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況

令和4年度地域別最低賃金改定状況

リーフレット「2023年4月1日から月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が
引き上げられます」

医療法人に関する中小企業の範囲について

いきいき働く医療機関サポートWeb いきサポ

医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の
充実を図るための調査・研究報告書

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

「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項