

医師の不適切な勤務時間に関する件

<p>通報内容</p>	<p>本件は、病院の職員であるA医師が、遅刻や欠勤を日常的に行っており、B上司は指導しておらず、病院としてもこれを放置している状況であるという趣旨の通報である。</p>
<p>委員の対応・不対応の判断及びその理由</p>	<p>1 所属調査により確認された事実関係及び当事者の説明は次のとおりである。</p> <p>(1) A医師の勤務時間について 「横浜市医療局病院経営本部職員の勤務時間に関する規程」によると、別表（第2条第1項）の「上記以外の職種」に該当し、「午前8時30分から午後5時15分まで」とされている。</p> <p>(2) A医師の出勤簿の記録について 病院では、平成30年度までは各職員が印鑑を押して出勤を記録する紙の出勤簿を使用していた。その後、労基署からの指摘への対応、働き方改革の取組として、平成30年10月から出退勤システムを導入し、並行運用を経て、平成31年4月1日に通知により紙の出勤簿は廃止され、出退勤システムに一本化した。 A医師の出退勤記録については、平成30年度までは印鑑による記録しかないため確認はできない。一方で、平成31年度以降は、ICカードを打刻したその時間が出勤簿に記録されるが、資料を見るに、A医師の正規の出勤時間である1(1)の時間帯に出退勤が適切に打刻された日はほぼない。 これについて、A医師は、「事務方から、いずれ超勤命令簿を出退勤システムと統合し、それから本格稼働になると聞いていたため、現時点で、厳密に始業時間・終業時間管理に使うものだと認識していなかった。事務方からも、時間はともかく、とにかく打刻してくれと言われていた。厳密に始業・終業時に押すという認識がなかったため、始業後・終業前にそれぞれ、医局に立ち寄った際等、押せるタイミングで押していた。」と述べている。また、「医師の始業・終業時間はきちんと認識している。外来診療があるため、遅刻するということはあり得ない。遅刻して患者の診療に影響を及ぼしたというようなことはない。」とも述べ、欠勤については否定している。</p> <p>(3) A医師の勤務実態について 前提として、A医師のような業務を担う医師は、外来診察室、病棟、検査室または医局等で勤務している。医師各個人にPHSを配付し、常時連絡手段を確保しているため、所在を確認するための明文化されたルールや仕組みはない。 また、出勤簿以外の情報として、A医師の勤務実態が分かる職員へのヒアリングでは、次の証言が得られた。</p> <p>ア C職員 A医師の出勤が遅れているという噂は聞いていた。看護師が探していることがあった。医師に待たされた等の患者からのクレームは院内投書箱や事務部門には上がってきていない。</p> <p>イ D看護師 外来診療が始まる9時になっても診療ブースに来ていない、院内PHS・携帯電話にも出ないということが何回かあった。A医師の居場所が分からないことが多い。 なお、A医師の外来診療の予約枠を平成27年7月から9時だったものを10時に変更したが、現在は元に戻されている。</p> <p>(4) A医師の出退勤システムの記録に関する上司等の指導状況について 関係者から次の証言が得られた。</p> <p>ア B上司 A医師に、出退勤システムに出退勤時間を正確に打刻するよう繰り返しお願いしたが、改善しなかった。A医師は大学に無理を言って派遣してもらっている関係から、直接、強く指導はしていない。</p> <p>イ C職員</p>

出退勤システムの稼働当初、多くの職員が打刻を忘れており、周知により徐々に定着したが、A医師はなかなか改善しなかった。また、厳しく指導することは出来ていなかった。

(5) 出退勤システムの導入に関する所属の認識について

病院における人事労務全般は、総務課庶務係が所管している。通知の発出は、その役割と責任において行ったものであり、医師から申請があった場合は修正していたが、個別の注意喚起までは対応していなかった。周知についても、誤解なく正確に伝えることができていないと認識している。

現行の出退勤システムの運用は、出退勤時間の記録に留まっており、最終的には勤務時間管理による超過勤務実績の把握と手当支給、休暇状況を把握・管理を用いるところを目指しているが、現在は途中段階にあることから、細かなチェックを行う体制が整っていない状況にあった。

(6) 所属の見解及び対応について

ア A医師について

出勤簿に記録されている時間が実績として事実であれば、就業規程第3条、第4条及び第21条に違反していることになる。

しかし、本人が遅刻・早退を認めておらず、遅刻・早退の事実を客観的に示すことが困難なため、欠勤部分に相当する給与の返還を求めることは難しいと考える。

イ 上司について

部下であるA医師の上記アの就業規程違反が事実であれば、上司のBは、就業規程第15条の3に違反している可能性がある。

しかし、B上司は、複数の診療科を兼務しており、管理監督を行うには難しい状況等もあって、A医師への十分な指導はできていなかったと考える。

ウ 今後の組織的な対応について

通知による周知が誤解なく正確に伝えることができていなかった反省に立ち、出退勤システムを導入した目的及び記録の活用方法について、今一度周知徹底する。特に、医師については、最終的には人事・労務所管課で出退勤登録を確認する必要があるところ、診療科ごとのカンファレンス等を活用して、出退勤登録（ICカードの読み取り）が確実に行われているか声掛けしてもらう等、新たに配置した医師の協力も仰ぎながら、あらためて取組の定着を図る。なお、出勤・退勤時刻に矛盾が生じている場合は当事者に確認し個別に指導する。

なお、A医師の部署については、体制強化と再発防止を図るため、本年4月から医師を新たに配置して、医師複数体制としている。

2 1の内容から、本通報案件について、次のように判断する。

通報内容に記載のあるA医師の欠勤については、本人は否定しているものの、上司及び関係職員からの証言や外来診療の予約枠の変更という事実、出勤簿の打刻の状況を鑑みるに、不適切な遅刻や早退を疑われても仕方のない状況である。

B上司については、A医師に出退勤システムに正確に打刻するよう繰り返しお願いしていたが、A医師は改善せず、それ以上の指導ができていなかった。A医師は複数の診療科を兼務している状況にあって、また、大学との関係で強く指導できない状況であったと述べており、課題があると認識していたが、管理監督者として十分な指導ができていなかった。

また、総務課は、紙への押印から出退勤システムによる出退勤記録への完全移行を各職員に通知で示したにもかかわらず、個別の注意喚起までは対応せず、周知や指導の不足により運用が十分に定着していなかったことで、A医師のような所在を把握しにくい業務を担う職員の出退勤を客観的な物証をもって管理できていなかったことについては、問題があった。

本件については、A医師の就業規程違反として、欠勤部分の給与の返還を求める必要性がありうるものの、結果的にA医師の勤務状態を立証できなくなってしまう。

	<p>結局、A医師は既に退職しており、A医師の部署に医師を新たに配置し、医師を複数体制にすることで体制強化を図っている点、診療科ごとのカンファレンス等を活用し、出退勤登録が確実にされているか声掛けする等取組の定着を図っている点、出退勤時刻に矛盾が生じている場合は当事者に確認し個別指導する点については、一定の事態の改善が見られる。</p> <p>しかしながら、委員会としては、今後、再びこのような問題が生じ、就業規程に違反するような勤務実態が認められた場合に、出退勤記録等に基づき欠勤分の給与の返還を求める等の対応を含め、厳格な運用を行っていくべきと考える。経営者である病院長には、徹底して再発防止の取組を進めていくことを、また、総務課には出退勤システムによる出退勤記録が厳格に運用されていることを適正に監視することを求めることとし、対応を終了する。</p>
本市の対応	<ul style="list-style-type: none"> ・通知により周知したものの、職員に正確に伝えることができていなかった反省に立ち、出退勤システムを導入した目的及び記録の活用方法について、今一度周知徹底する。 ・特に、医師については、最終的には人事・労務所管課で出退勤登録を確認する必要があるが、診療科ごとのカンファレンス等を活用して、出退勤登録が確実にされているか声掛けしてもらう等、新たに配置した医師の協力も仰ぎながら、改めて取組の定着を図る。 ・出勤・退勤時刻に矛盾が生じている場合は当事者に確認し、個別に指導する。 ・A医師の部署については、体制強化と再発防止を図るため、本年4月から医師を新たに配置し、医師複数体制とした。