

「医師の働き方改革について」

岡山県医療勤務環境改善支援センター 令和6年度 労務管理セミナー

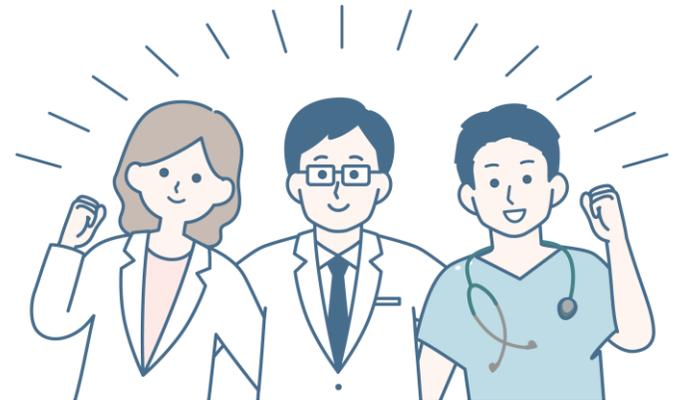
岡山労働局 岡山労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

はじめに

～ 本日の説明内容 ～

- 1 労働時間の把握について
- 2 時間外労働の上限規制について
- 3 宿日直許可について
- 4 医師の研鑽について



1 労働時間の把握について

○ 労働時間とは

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間を指します。

- 医師が他の医療機関等で副業・兼業した場合は？
- 医師が本来業務のほかに自己研鑽を行う場合は？
- 医師が宿日直許可の業務に従事する場合は？

労働時間の把握は、原則として、タイムカードやICカード等の客観的な記録にもとづいて、適正に記録しましょう。

オンコール待機は労働時間？

オンコール中の待機時間（診療等の対応が発生していない時間）が労働時間に該当するかどうかは、実態として、待機時間中に「労働から離れることが保障されているかどうか」を踏まえて個別に判断されます。



2 時間外労働の上限規制について

【～令和6年3月31日】

医業に従事する医師

		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間(原則)	45	-	-	-	45	-
	45時間超は6月まで	適用あり	-	-	-	適用あり	-
	単月上限(※)	100未満	-	-	-	-	-
	複数月平均上限(※)	80	-	-	-	-	-
年	限度時間(原則)	360	-	-	-	360	-
	上限	720	-	-	-	720	-

【令和6年4月1日～】

		一般労働者	自動車運転の業務	建設事業	特定医師	鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	新技術・新商品等の研究開発業務
月	限度時間(原則)	45	45	45	45	45	-
	45時間超は6月まで	適用あり	-	適用あり	-	適用あり	-
	単月上限(※)	100未満	-	100未満	100未満(※)(注2)	100未満	-
	複数月平均上限(※)	80	-	80(注1)	-	80	-
年	限度時間(原則)	360	360	360	360	360	-
	上限	720	960	720	960(※)(注3) 1,860(※)(注4)	720	-

※ 休日労働も含む。

注1： 災害の復旧・復興の事業は、単月上限100時間・複数月平均上限80時間の規制は適用されない。

注2： 時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる者は、36協定に面接指導を行うこと等を定めることが必要。

注3： 医業に従事する一般の医師にかかる基準（A水準）。休日労働を含む。

注4： B水準、連携B水準、C水準の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師にかかる基準。休日労働を含む。各医療機関の36協定において定めることができる時間の上限は、連携B水準960時間、B水準及びC水準は1860時間。面接指導、労働時間が特に長時間である場合の労働時間短縮措置、勤務間インターバルの確保等を36協定に定めることが必要。

特定医師（労基法第141条第1項）

医業に従事する医師で、医療提供体制の確保に必要なものとして厚生労働省令で定める者。

- ・病院若しくは診療所で勤務する医師（医療を受ける者に対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。）
- ・介護老人保健施設若しくは介護医療院で勤務する医師

特定医師の範囲について

- 医師の時間外労働の上限規制は、特定医師に適用される。
- 特定医師とは、病院もしくは診療所で勤務する医師（**医療を受けるものに対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。**）または介護老人保健施設もしくは介護医療院において勤務する医師を指す。

平成31年4月（大企業）／令和2年4月（中小企業）
一般労働者の時間外労働の上限規制が適用済み
⇒年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間以内



労働者

- 歯科医師
- 獣医師

「医業に従事する医師」 （適用猶予の対象）

- 血液センター等の勤務医
- 産業医
- 大学病院の裁量労働制適用医師

「特定医師」 （医師の上限規制の対象）

- 病院等で診療を行う勤務医
- 診療も行っている産業医

令和6年4月
一般労働者の時間外労働の上限規制が適用
⇒年720時間、単月100時間未満、
複数月平均80時間以内 など



令和6年4月
医師の時間外労働の上限規制が適用

医師の時間外労働の上限規制（概要）

- 時間外労働の上限規制には、36協定を締結する際の上限（事業場単位の上限）である「特別延長時間の上限」と、特定医師個人に対する上限である「時間外・休日労働時間の上限」という2種類の上限がある。
- 医師の時間外労働の上限規制には、原則のA水準と、適用にあたり都道府県知事の指定が必要な特例水準がある。

医療機関に適用される水準		特別延長時間の上限 (事業場単位の上限)	時間外・休日労働時間の上限 (個人単位の上限)
原則	A水準	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年960時間
特例水準 ⇒対象者の名簿を作成	連携B水準 (医師派遣を行う病院) ⇒自院での時間外・休日労働は年960時間であるが、副業・兼業をした場合、年1,860時間まで時間外・休日労働させることができる	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年1,860時間
	B水準 (救急医療等)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間
	C水準 (臨床・専門研修) (高度医療の修得研修)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間

※月100時間未満の上限については、面接指導による例外あり

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）届の様式改正について

令和6年4月1日以降に使用する36協定届の様式一覧

様式	備考
①様式第9号	③～⑨に該当しない事業場
②様式第9号の2	③～⑨に該当しない事業場（特別条項）
③様式第9号の3	新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務
④様式第9号の3の2	工作物の建設の事業（災害時における復旧・復興の事業に限る。）が含まれている場合
⑤様式第9号の3の3	工作物の建設の事業（災害時における復旧・復興の事業に限る。）が含まれている場合（特別条項）
⑥様式第9号の3の4	労働者に自動車運転の業務を行う者が含まれている場合
⑦様式第9号の3の5	労働者に自動車運転の業務を行う者が含まれている場合（特別条項）
⑧様式第9号の4	労働者に 特定医師が含まれている場合
⑨様式第9号の5	労働者に 特定医師が含まれている場合（特別条項）

医療機関の人員体制によっては、①若しくは②で36協定を届け出ることがある。

（例）36協定の対象労働者に特定医師が含まれておらず、事務職及び看護師に係る36協定を届け出る場合

※⑧及び⑨は、「**36協定の対象労働者に特定医師が含まれている場合は**」と定められているため（労基則第70条）。

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）届の様式改正について （新旧様式の比較） 特別条項を定めない場合

時間外労働に関する協定届
休日労働に関する協定届

様式第9号の4（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）	
時間外労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間	延長することができる時間数	
				1日	1日を超える一定の期間（起算日）
① 下記②に該当しない労働者					
② 1年単位の定形労働時間制により労働する労働者					
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻	期間
協定の成立年月日		年	月	日	
協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名				職名 氏名	
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法					
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）					
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等を締結することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）					
年		月	日	使用者 職名 氏名	
労働基準監督署長殿					



時間外労働に関する協定届
休日労働に関する協定届

様式第9号の4（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間	
時間外労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数		協定の有効期間	
				1日	1日を超える一定の期間（起算日）	1年	1日を超える一定の期間（起算日）
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の定形労働時間制により労働する労働者							
休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻	期間	協定の有効期間	協定の有効期間
協定の成立年月日		年	月	日			
協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の氏名				職名 氏名			
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法							
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）							
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等を締結することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）							
年		月	日	使用者 職名 氏名			
労働基準監督署長殿							

① 「延長することができる時間数」
1日、1箇月、1年について延長することができる時間

② 「起算日（年月日）」欄

③ 「労働させることができる法定休日の日数」等の欄

④ 「チェックボックス」欄
医業に従事する医師（特定医師）と医業に従事する医師に該当しない者でチェックボックス欄が異なる。

⑤ 「労働保険番号、法人番号」欄

（旧様式）～R6.3.31

※本様式は令和6年3月31日をもって廃止。

（新様式）R6.4.1～

- 「延長することができる時間数」
1日、1箇月、1年について延長することができる時間
- 「起算日（年月日）」欄
- 「労働させることができる法定休日の日数」等の欄
- 「チェックボックス」欄
医業に従事する医師（特定医師）と医業に従事する医師に該当しない者でチェックボックス欄が異なる。
- 「労働保険番号、法人番号」欄

時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）届の様式改正について 特別条項を定める場合（2ページ目：新設）

様式第9号の5（第70条関係）

時間外労働
休日労働
に関する協定届（特別条項）

臨時に限度時間を超過して労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)		1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない。)		1年 (①については720時間以内（時間外労働のみの時間数）。②-④については900時間以内、③-⑤については1,860時間以内（②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数）に限る。)											
			延長することができる時間数		延長することができる時間数 及び休日労働の時間数		延長することができる時間数											
			法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を超過する回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	法定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を超過した労働に係る割増賃金率	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率								
① (下記②-⑤以外の者)	①																	
② A水準医療機関で勤務する医師	②																	
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師	③																	
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師	④																	
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師	⑤																	

※**医業に従事する医師（特定医師）であるかどうか、指定に係る業務に従事する医師であるかどうかによって記入欄が異なる。**

- ① 以下の②～⑤以外の者（例）看護師、事務職員等
- ② A水準医療機関で勤務する医師（**B水準等指定を受けた医療機関において、当該指定に係る業務に従事しない医師を含む。**）
- ③ B水準医療機関で、当該指定に係る業務に従事する医師
- ④ 連携B水準医療機関で、当該指定に係る業務に従事する医師
- ⑤ C水準医療機関で、当該指定に係る業務に従事する医師



時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）届の様式改正について 特別条項を定める場合（3ページ目：新設）

各水準の指定の有無によって記載する内容（箇所）
が異なるのでご注意ください。

① 水準に関係なく、記載及びチェックが必要な欄
※医業に従事する医師（特定医師）と医業に従事
する医師に該当しない者でチェックボックス欄が
異なる。

② B水準、連携B水準、C水準の指定がある場合に
チェックが必要な欄
※A水準の医療機関はチェック不要

③ 水準に関係なく、チェックが必要な欄
（1か月の時間外労働及び休日労働の合計時間数
が、100時間を超えることが見込まれない場合を
除く。）
※他の医療機関で兼業・副業を行うことが想定さ
れる場合は、チェックを入れるようにしてくださ
い。

④ B水準、連携B水準、C水準の指定がある場合に
チェックが必要な欄
※A水準の医療機関はチェック不要

限度時間を超過して労働させる場合における手続		
限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号)	(具体的内容)
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（医業に従事する医師は除く。）	1	<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
【医業に従事する医師】 上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣のものに限る。）については1,860時間）以下でなければならないこと（ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない）		<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
2②-⑤の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。		<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。		
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間に到達する前に疲労の蓄積の状況を把握し、面接指導を行うこと（②で疲労の蓄積が認められない場合は、100時間以上となつた後の面接指導でも差し支えない）。また、面接指導を行った医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。	3	<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超過した場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。		<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
4③-⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。		<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
協定の成立年月日	年	月
協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 氏名		
協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ ）		
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。		<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。		<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)
年	月	日
使用者	職名	氏名
		労働基準監督署長殿

長時間労働を行う医師への面接指導について

- 2024年4月から、全ての医療機関で、長時間労働を行う医師への面接指導の実施が義務化されました。

1 面接指導の対象となる医師（面接指導対象医師）

1か月 100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師が対象です。

* 兼業・副業先の労働時間を通算して1か月100時間以上になることが見込まれる場合は対象。



2 面接指導の実施のポイント

- 面接指導の対象となる医師を把握していますか？ …適切な労働時間の把握
- 面接指導実施体制は整っていますか？ …面接指導実施医師の確保
- 適切な時期に面接指導を実施していますか？ …時間外・休日労働が1か月100時間に達する前に
- 面接指導の結果を踏まえた対応を検討/実施していますか？ …例) 労働時間の短縮、宿直回数の減少など
- 面接指導の結果を適切に保存していますか？ …5年保存

3 宿日直許可について

宿日直許可とは？

- 労働密度が低く、十分な休息をとることが可能と認められる宿日直は、労働基準監督署長から「宿日直許可」を得ることができ、**宿日直許可の対象となった業務に従事する時間は、労働基準法の労働時間規制の対象から除外される**仕組みです。

医師の働き方改革との関係は？

- 医師に時間外労働の上限規制が適用されるに当たり、様々な実態がある医師の夜間の勤務について、実態を適切に反映した労働時間を把握する必要がありました。宿日直許可の取得を通じて、医師の夜間の勤務のうち、労働時間規制の対象となる時間と、そうでない時間を区別して把握します。
- 宿日直許可の取得のプロセスの中で、例えば、夜勤の看護師等が医師を呼ぶ際のルールを明確化する、夜間の医師の業務の一部を看護師等の医療スタッフにタスク・シフト/シェアする等の取組を行うことで、医師の負担を軽減し、宿日直許可の取得につながることがあります。こうした取組は、宿日直許可の取得を通じた“働き方改革”であると言えます。

医療機関の宿日直許可申請に関するFAQはこちら →



宿日直許可の取得後に重要なことは？

- 宿日直許可は、許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事する場合に、労働時間規制の適用除外となるものです。

宿日直許可取得後、実際に許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事しているかを確認するなど、適切な労務管理を継続する必要があります。

留意点

- ① 許可を受けた宿日直中に、「通常と同態様の業務」を行った場合、その時間は労働時間です。この時間については、宿日直手当とは別に本来の賃金（必要な割増賃金を含む）を支払う必要があります。
- ② 許可を受けた後に、許可の内容に沿った運用ができなくなった又は許可の内容から勤務実態が事実上乖離してしまった場合には、許可の効果が及ばなくなる（宿日直中の全ての時間が労働時間となる）可能性があります。このような場合には、まずは勤務内容の見直しを行ってください。
- ③ それでも許可の内容に沿った運用が難しい場合には、許可の再申請等を行う必要があります。

宿日直業務に関するチェックリスト ①

許可事例

断続的な宿直又は日直勤務許可書

※診療科を限定した許可である場合もあります。
この点についてもご確認をお願いします。

第 〇〇〇 号

令和 5 年 4 月 1 日

事業の名称
所在地
代表者職氏名

殿

労働基準監督署長 印

令和 5 年 4 月 1 日 付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。
なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。

記

1 1回の勤務に従事する者は次のとおりとする。

宿直 1 人以内
日直 1 人以内

2 1人の従事回数は次の回数を超えないこと。

宿直 週1回
日直 月1回

3 勤務の開始及び終了の時刻は、それぞれ次のとおりとすること。

宿直 開始 午後 9 時 00 分より前に勤務につかせないこと。
終了 午前 8 時 00 分より後に勤務につかせないこと。
日直 開始 時 分より前に勤務につかせないこと。
終了 時 分より後に勤務につかせないこと。

4 1回の宿直又は日直の手当額は ● 円以上とすること。

なお、この金額については、将来においても、宿直又は日直の勤務につくことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の1人1日平均額の3分の1を下回らないようにすること。

5 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。

6 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。

以下の「宿日直許可書への適合状況」についてご確認ください。

チェックがつかない項目があれば、宿日直許可の効果が発生していない可能性があります。宿日直業務について見直しを行ってください。



宿日直の人数

1回の宿日直業務に、許可された人数を超える数の医師を就かせていないか。



宿日直の回数

1人の医師が宿日直業務に就く回数が、許可を上回るものとなっていないか。



宿日直の時間帯

許可した開始時間前又は終了時間後に、宿日直業務に就かせていないか。



宿日直の手当

許可した金額以上の宿日直手当を支払っているか。
 宿日直業務に就く医師に変更があった場合、都度宿日直手当の金額に不足がないか確認しているか。



就寝設備

就寝設備は引き続き備わっているか。

宿日直許可書への適合状況

宿日直業務に関するチェックリスト ②

許可事例

断続的な宿直又は日直勤務許可書

※診療科を限定した許可である場合もあります。
この点についてもご確認をお願いします。

第 〇〇〇 号
令和 5 年 4 月 1 日

事業の名称
所在地
代表者職氏名

殿

労働基準監督署長 印

令和 5 年 4 月 1 日 付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。
なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。

記

(中略)

5 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。

6 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。

以下の「宿日直許可書への適合状況」についてご確認ください。
チェックがつかない項目があれば、宿日直許可の効果が発生していない可能性があります。宿日直業務について見直しを行ってください。



宿日直業務の態様

- 宿日直業務の時間帯に、**本来業務**である診療やその準備行為、後処理（電子カルテの確認等）を行うことが**常態化していないか**（あっても稀か）。
- 突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等への対応の頻度が、許可申請時点から相当程度増加していないか。**
（新たに救急病院の指定を受けたなど許可申請時点から事情の変更はないか。）

宿日直許可書への適合状況



上の2つが の場合でも

やむを得ず
宿日直の時間帯に突発的な診療等の
通常業務を行った場合には・・・

- その時間を把握しているか。
- その時間について、別途賃金（必要な割増賃金を含む）を支払っているか。



※支払っていない場合、労働基準法違反になります。

宿日直業務の勤務環境改善に向けたチェックリスト

院内の勤務環境改善の取組

- 宿日直許可書の内容や宿日直許可中の業務態様が、宿日直を行う医師と一緒に働く他のスタッフ等にも共有されているか。
- 仮眠室の整備など、宿日直中に十分な休憩や睡眠を確保できるような環境整備を行っているか。
- タスク・シフト／シェアを進めるなど、宿日直中の医師の業務量削減に努めているか。
- 通常業務が発生した場合の連絡体制（オンコール医師など）を確保しておくなど、宿日直許可のある宿日直に従事する医師が通常と同態様の業務に従事しなくてよいように努めているか。
- 宿日直明けの勤務者への配慮（連続当直をしない、当直明けの日勤をいれない等）を行っているか。



副業・兼業先

- 副業・兼業先で医師が宿日直業務に就いている場合、副業・兼業先の宿日直許可書の内容の確認に努めているか。
- 副業・兼業先で宿日直の時間帯に突発的に診療等の通常業務を行った時間を確認するため、副業・兼業を行っている医師本人からの自己申告等による確認を行う体制を構築しているか。

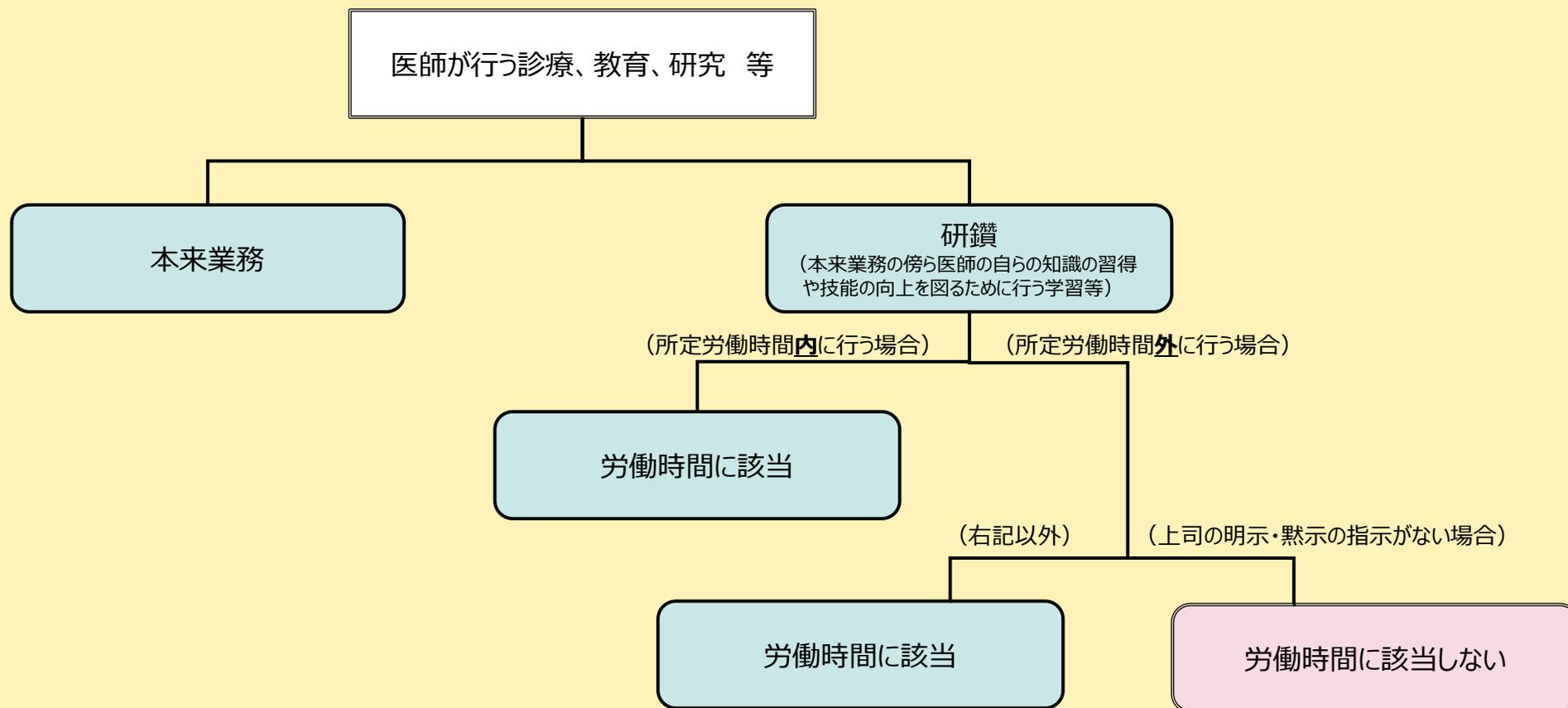


※ 副業・兼業先とは、複数の勤務先で勤務する医師について、自院以外の全ての勤務先を指します。
例えば、医師の派遣を受け入れている医療機関にとっては、派遣元の医療機関が副業・兼業先となります。

4 医師の研鑽について

- 医師の研鑽とは、診療等の本来業務の傍ら、医師の自らの知識の獲得や技能の向上を図るために行う学習、研究等のことをいいます。
- 労働時間に該当するかどうかは、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」で判断され、所定労働時間内に行う研鑽は労働時間に該当しますが、**所定労働時間外に行う研鑽については、労働時間に該当する場合としない場合があります。**
- 労働時間に該当する本来業務や研鑽なのか、労働時間に該当しない研鑽なのかを明確にし、個々の医師について適切な労働時間管理をしていくためには、**各医療機関で労働時間に該当するかどうかを明確にするための手続きが重要になります。**

<労働時間該当性のイメージ>



医師の研鑽と労働時間の考え方

- 所定労働時間外の研鑽について、上司の明示・黙示の指示が“ある”場合は労働時間に該当し、“ない”場合は労働時間に該当しません。
- 所定労働時間外の研鑽について、どこまでを上司等の明示・黙示の指示によるものとして労働時間とするかは、医療機関ごとに定める手続きに基づき、医療機関が個々の医師ごとに判断し、適切な労働時間管理をします。

考え方

研鑽



研鑽のうち、**業務上必須**であるもの
= 明示または黙示の指示によって
実施する研鑽
= **労働時間に該当**



個々の医師ごとに判断

Example
01

診療における新たな知識、技能の獲得のための学習



Example
02

博士号／専門医を取得するための症例研究や論文作成



Example
03

技能を向上させるための手術や処置の見学



※ 業務上必須でない研鑽であっても、指示によってその研鑽を行わせる場合や、その研鑽を行わないことで就業規則上の制裁がある場合は、労働時間に該当。

**研鑽が、業務上必須かどうか
= 労働時間に該当するかどうか
は、経験や業務内容などを踏ま
えて、判断する。**

(判断に当たって考慮する要素)

- ・ 臨床研修医、専攻医、それ以降の医師
など職階（経験）の違い
- ・ 担当する外来、入院患者の状況 など

【参考】医師の研鑽について（通達概要）

※ 「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」（令和元年7月1日付け基発0701第9号）、「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」（令和元年7月1日付け基監発0701第1号）

研鑽が労働時間に該当するかどうかについては「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」により判断することとなる。現場における医師の研鑽の労働時間管理の取扱いについて、その考え方と、適切に取り扱うための手続を通達で示している。

例えば

8:30 17:30

日勤帯
(所定
内労働
時間)

時間外に残って
研鑽を行っている
時間

様々な実態

- ・ 診療ガイドライン等の勉強
- ・ 勉強会の準備、論文執筆
- ・ 上司等の診療や手術の見学・手伝い

- 医師の研鑽については、医学は高度に専門的であることに加え、日進月歩の技術革新がなされており、そのような中、個々の医師が行う研鑽が労働であるか否かについては、当該医師の経験、業務、当該医療機関が当該医師に求める医療提供の水準等を踏まえて、現場における判断としては、当該医師の上司がどの範囲を現在の業務上必須と考え指示を行うかによらざるを得ない。

※所定労働時間内において勤務場所で研鑽を行う場合は、当然に労働時間となる。

- 労働に該当する範囲を医師本人、上司、使用者が明確に認識し得るよう、基本となる考え方を示すとともに、労働に該当するかどうかの判断を明確化するための手続等を示す。

研鑽の類型	考え方・手続
診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。 ・ ただし、診療の準備又は診療に伴う後処理として不可欠なものは、労働時間に該当する。
学会・院内勉強会等への参加や準備、専門医の取得・更新にかかる講習会受講等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 左記の研鑽が奨励されている等の事情があっても、業務上必須ではない行為を自由な意思に基づき、所定労働時間外に自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。 ・ ただし、研鑽の不実施について就業規則上の制裁等の不利益が課されているため、その実施を余儀なくされている場合や、研鑽が業務上必須である場合、業務上必須でなくとも上司が明示・黙示の指示をしている場合は、労働時間に該当する。
当直シフト外で時間外に待機し、手術・措置等の見学を行うこと	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務上必須でない見学を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う場合、当該見学やそのための待機時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。 ・ ただし、見学中に診療を行った場合については、当該診療を行った時間は、労働時間に該当すると考えられ、また、見学中に診療を行うことが慣習化、常態化している場合については、見学の時間全てが労働時間に該当する。

必要な手続等

- 研鑽を行うことについての医師の申出と上司による確認（その記録）
- 通常勤務と明確に切り分ける（突発的な場合を除き診療等を指示しない、服装等外形的に見分けられる措置）
- 医療機関ごとに取り扱いを明確化して書面等に示し、院内職員に周知する

労働時間かどうかを明確にするための手続き

- 医療機関は、医師が行う研鑽が労働時間に該当するかどうかを明確化するための手続きを定めることが重要です。

労働時間に該当する研鑽／労働時間に該当しない研鑽を明確化するための手続き（例）

① **どのような研鑽が労働時間に該当するか、考え方や手続きを医療機関内で整理します。**

② **所定労働時間外に労働時間に該当しない研鑽を行う時間**について、**医師からの申出制にすること**とします。

（例：各医師が月間の研鑽の計画を作成し、（事務部門を経由して）上司の承認（確認）を得る など）

③ 申出を受けた上司は、**申出をした医師と話し合い、研鑽の内容を確認し、労働時間に該当する研鑽ではないことを確認**します。

（①で整理した考え方に基きつつ、上司が、申出をした医師の経験や業務内容などを踏まえ、業務上必須の研鑽ではないかを判断します。）

④ 上司（又は事務部門）は、申出のあった医師に、以下を説明します。

- ・ **その研鑽を実施しなかった場合に、制裁等の不利益な取扱いをしないこと**
- ・ **労働時間に該当しない研鑽を実施している間は、本来業務から離れてよいこと**

実際に研鑽を行う医師の意見を聞きながら、考え方や手続きを整理することが重要です。



上司と医師とでしっかりとコミュニケーションをとってください。



※ 特に、教育・研究を本来業務に含む医師については、本来業務と研鑽の明確な区分が困難なことが多いため、労働時間に該当するかどうかを明確にするための手続きとして、医師本人と上司の間で円滑なコミュニケーションを取り、双方の理解の一致のために十分な確認を行うことが重要です。

おわりに (参考)

宿日直許可取得後の
適切な労務管理のために



医師の研鑽の
適切な理解のために



厚労省作成の資料が
ダウンロードできます
(PDF形式)



労働基準監督署



いきサポ



～～ ご清聴ありがとうございました ～～