

ここがポイント！ 医師の働き方改革

～2024年4月に向けた準備ガイド～



岡山県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理アドバイザー
社会保険労務士
佐田 俊彦

本日お話しする内容

- ☑ 医師の労働時間を把握できていますか？
- ☑ 医師の労働時間に関するルールを定めていますか？
- ☑ 医師の副業・兼業先の労働時間を把握できていますか？
- ☑ 医師の当直の「宿日直許可」を受けていますか？
- ☑ 自院に適切な特例水準の検討はできていますか？
- ☑ 医師に対する面接指導の実施準備を進めましょう。
- ☑ 勤務間インターバル・代償休息の実施準備を進めましょう。
- ☑ 2024年4月から医療機関の36協定が変わります。
- ☑ 2024年4月からの医療監視(立入調査)について

ご不明な点やご相談がありましたら、
岡山県医療勤務環境改善支援センターへ
お気軽にお電話ください。

岡山県医師会館内 電話：086-225-5111



医師の働き方改革手続きガイド

2023年4月発行

医療機関の管理者・事務部門のみなさまへ

医師の働き方改革

2024年4月までの

手続きガイド

このパンフレットは、医師の働き方改革を進めるための新しいルールが2024年4月から始まるのに向けて、医療機関がそれまでに行っておく必要のある手続きや、制度の仕組みをわかりやすくまとめたものです。

ぜひ、医療機関内で制度に向けた準備を進める上での参考としてご活用ください。



厚労省から「**手続きガイド**」が公表されていますので、ぜひ参考になさってください。「いきサポ」で検索し、トップページの上にある「**医師の働き方改革の制度解説・最新情報**」のタブをクリックするとダウンロードページに移動できます。



医師の労働時間を把握できていますか？



勤務医や職員の労働時間を適切に管理し、安全や健康に配慮することは、管理者の法的な責務です。

- ・労働時間とは、「**労働者が使用者の指揮命令下におかれている時間**」のことを言います。(黙示の指示を含む)
- ・医療機関の管理者には**医師の勤務実態を把握**することが求められます。まず、**在院時間を把握**します。次にその中身を具体的に検討し、**労働時間とそうでないものに仕分けする作業**を行います。
- ・労働時間管理の原則として、**管理者が自ら現認**する、タイムカードやICカード、パソコン等の**客観的記録で確認**する方法を用いてください。
- ・やむを得ない場合、自己申告による管理も可能ですが、**時間外の事前申請・承認**等の制度を整備するなど、申告内容と勤務実態との間にギャップが生じないように管理することが求められます。

医師の労働時間に関するルールを定めていますか？



医師の研鑽など労働時間に該当するものとししないものを明確化し、院内で周知・共有することが求められます。

労働基準局通達「**医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について**」の内容を要約すると以下のようになります。

- ・所定労働時間内においては、すべて労働時間に該当する。
- ・所定労働時間外に行う医師の研鑽は、原則、労働時間に該当しない。ただし、**上司の指示により行われる研鑽は、所定労働時間外であっても、労働時間に該当する。**
- ・自らの意思で研鑽を行う医師は、上司に申し出を行い、その上司は、次の確認をすること。
 - ・本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理に該当しないこと
 - ・当該研鑽を行わないことについて制裁等の不利益はないこと
 - ・上司として当該研鑽を行うよう指示していないこと
- ・労働時間該当性を明確化するための手続きは、書面などで記録し、3年間保管することが望ましい。

医師の労働時間に関するルールを定めていますか？

ガイドライン等の書面を作成し、院内で周知・共有することが求められます。

労働時間に該当するもの	労働時間に該当しないもの
A 診療に関するもの	A 休憩・休息
1 病棟回診	1 食事
2 予定手術の延長、緊急手術	2 睡眠
3 チャーティング	3 外出
4 サマリー作成	4 インターネットの閲覧
5 外来の準備	B 自己研鑽
6 オーダーチェック	1 自己学習
7 診療上必要不可欠な情報収集	2 症例見学
B 会議・打合せ	3 参加任意の勉強会・カンファレンス
1 必須出席者である会議・委員会	C 研究・講演その他
2 参加必須の勉強会・カンファレンス	1 上長の命令に基づかない学会発表の準備
C 研究・講演その他	2 上長の命令に基づかない外部講演等の準備
1 上長の命令に基づく学会発表の準備	3 上長の命令に基づかない研究活動・論文執筆
2 上長の命令に基づく外部講演等の準備	
3 上長の命令に基づく研究活動・論文執筆	

医師の副業・兼業先の労働時間を把握できていますか？



労働基準法第38条第1項により、複数の事業場における労働時間は通算して管理する必要があります。

医師の副業・兼業には、次のパターンがあるとされています。

- ・**主たる勤務先からの応援(指示)によるもの。**

<対応方法>

主たる勤務先は、応援先における勤務を含めて、適切なシフトを組むとともに、主たる勤務先、応援先の労働時間の上限を医師との話し合い等により設定しておく。

- ・**医師個人の希望に基づくもの。**

<対応方法>

本人からの自己申告によって管理する。

- ・どちらの場合も、副業・兼業先で時間外が発生した場合は、その都度自己申告によって管理する。

医師の当直の「宿日直許可」を受けていますか？



「寝当直」であっても、労働時間として扱わない取り扱いをするためには、労働基準監督署長の許可が必要です。

- ・宿日直許可があれば、対象時間は、労働時間や休憩に関する法的規制が適用されません。(許可がなくても当直はできます。)
- ・医師の当直が「**少数・軽度・短時間の診療や指示出し**」程度の勤務実態であれば、宿日直許可を受けることは可能です。
- ・医師が副業・兼業先で当直勤務をしている場合、**副業・兼業先に宿日直許可があれば労働時間として通算する必要はありません。**
- ・宿日直許可制度をよく理解した上で、許可申請に取り組むかを検討していただき、取り組む際は、勤改センターの「**宿日直許可申請の伴走型サポート**」をご利用ください。アドバイザーが、相談から申請まで、労働局や監督署と連携してサポートいたします。

自院に適切な特例水準の検討はできていますか？



2024年4月から、医師の時間外・休日労働の上限は、原則として年960時間以下／月100時間未満(例外あり)となり、これを超える特例水準の適用には要件があります。

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度 1日 8時間 及び 1週 40時間 (法定労働時間)	これを超えるには、 36協定の締結・届出 が必要です。 ☑ 勤務実態を把握した上で適切に締結することが求められます。
法律で定められた休日 毎週少なくとも1回 (法定休日)	

- ・36協定を締結する場合でも、**月45時間、年360時間の「限度基準」**が定められています。(医師も適用)
- ・限度基準を超えて時間外労働を行わなければならない場合は、「特別条項付36協定」を締結することも可能ですが、**年720時間、複数月平均80時間、月100時間未満**の上限規制が定められています。(医師は2024年4月まで適用猶予)

自院に適切な特例水準の検討はできていますか？

一般則 (例外) ・年720時間 ・複数月平均80時間(休日労働含む) ・月100時間未満(休日労働含む) 年間6か月まで ※36協定の締結・届出と限度基準 (原則) 1か月45時間 1年360時間 ※この(原則)については医師も同様。	2024年4月～ ☑ 法定労働時間を超える時間数 年1,860時間／月100時間未満(例外あり) ※いずれも休日労働含む 将来に向けて縮減方向 将来(暫定特例水準の解消(=2035年度末を目標)後) 年960時間／月100時間未満(例外あり) ※いずれも休日労働含む 将来に向けて縮減方向		
連続B 地域医療確保暫定特例水準 (医療機関を指定)	B 集中的技能向上水準 (医療機関を指定)	C-1 医療機関勤務環境評価センターの第三者評価 + 県の指定 ☑ 勤改センターへご相談ください。	C-2 集中的技能向上水準 (医療機関を指定)
A: 診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準	A 年960時間／月100時間未満(例外あり) ※いずれも休日労働含む	C-1 年960時間／月100時間未満(例外あり) ※いずれも休日労働含む	C-2 年960時間／月100時間未満(例外あり) ※いずれも休日労働含む

☑ 医療機関勤務環境評価センターの第三者評価 + 県の指定
☑ 勤改センターへご相談ください。

☑ 全ての水準で義務

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(努力義務) ※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超過する場合は努力義務を要する。	連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(義務)	連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(義務) ※臨床研修医については連続勤務時間制限を適用しない場合を除く。	間制勤務バル保・セツ務 める3限時間を超過	連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(義務)
---------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------------

☑ 医師は、特別条項に関する規制は、適用猶予(年6か月までの規制もなし)

☑ A水準⇒努力義務、A水準以外⇒義務

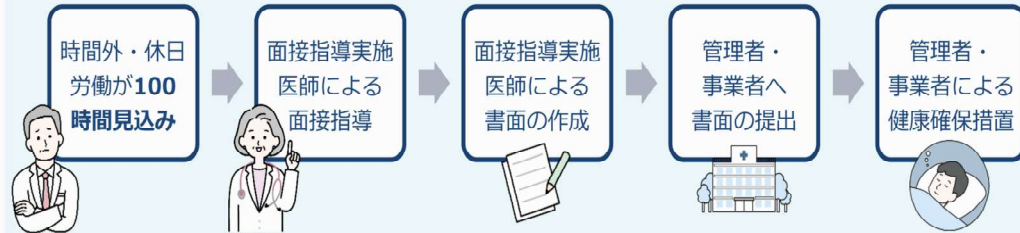
医師の場合、臨時的な必要性が生じる時季や頻度が予見不能であることから、その適用を年6か月に限らない。
☑ 通年で適用できる。

医師に対する面接指導の実施準備を進めましょう。



2024年4月から、すべての医療機関の管理者に医師による面接指導と健康確保措置が義務付けられます。

< 面接指導実施の流れ >



- ・面接指導は、「面接指導実施医師養成講習」を受講・修了した「**面接指導実施医師**」が、原則勤務時間中に行います。
- ・面接指導実施医師は、産業医でなくても構いませんが、**管理者でないことが求められます。**

医師に対する面接指導の実施準備を進めましょう。

< 面接指導では次の事項を確認します。 >

- ・勤務の状況(労働時間や労働時間以外で留意すべき事項があるか)
- ・睡眠の状況(睡眠評価表等により確認)
- ・疲労の蓄積の状況(自己診断チェックリスト等により確認)
- ・心身の状況
- ・面接指導は、月の時間外・休日労働が**100時間以上**となる前に実施します。A水準適用医師は、疲労の蓄積が認められなければ、100時間以上となった後遅滞なく実施することも可能です。

いずれにも該当しない場合には、疲労の蓄積が認められないものとして差し支えありません。

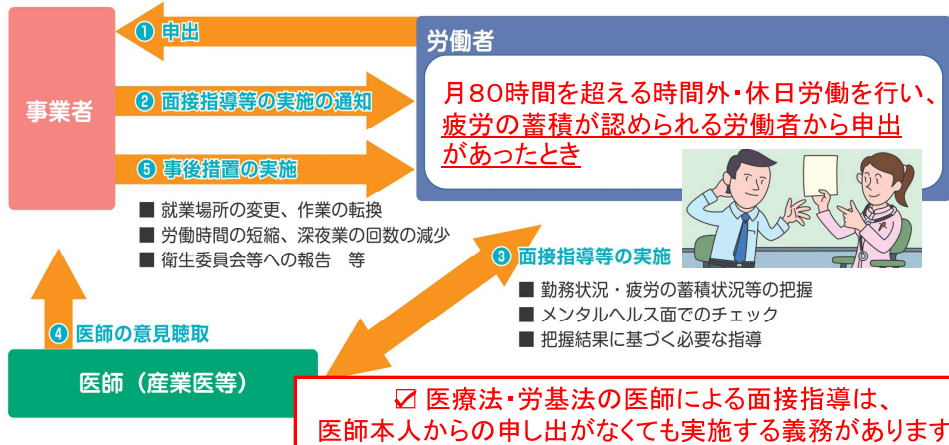
- ① 前月の時間外・休日労働時間数：100時間以上
- ② 直近2週間の1日平均睡眠時間：6時間未満
- ③ 疲労蓄積度チェック：自覚症状がⅣ又は負担度の点数が4以上
- ④ 面接指導の希望：有



医師に対する面接指導の実施準備を進めましょう。

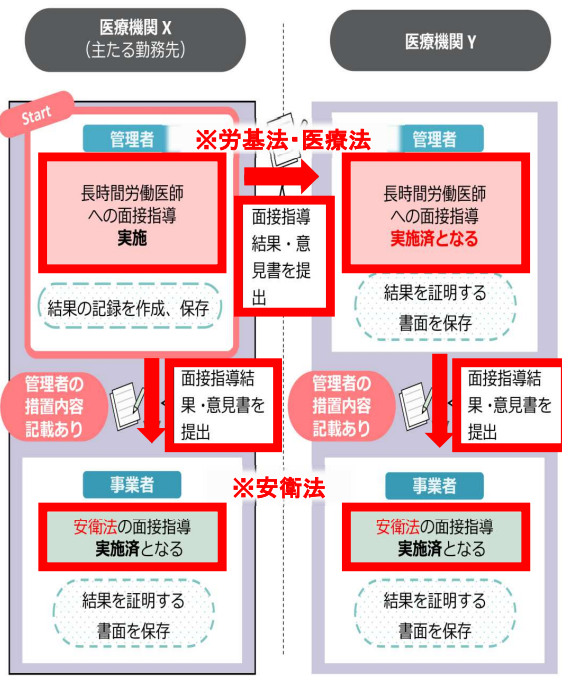
- 従来行われてきた労働安全衛生法(安衛法)に基づく面接指導について、医療法および労働基準法に基づく面接指導が**管理者**によって実施され、その結果の書面が医療機関の**事業者**に提出されれば、改めて行う必要はありません。

< 労働安全衛生法による医師による面接指導 >



医師に対する面接指導の実施準備を進めましょう。

- 医師が副業・兼業を行っている場合、**自院と副業・兼業先の労働時間を通算し、医師による面接指導を実施する必要があります。**
- 面接指導を行う義務は、その医師が勤務している**全ての医療機関**に発生します。
- 医師が勤務している医療機関の1つで面接指導を受けた場合、他の医療機関に面接指導の結果を証する書面を提出することで、提出を受けた医療機関でも面接指導を実施したことにすることが可能です。



勤務間インターバル・代償休息の実施準備を進めましょう。



2024年4月から、医師について勤務間インターバルや代償休息の確保が求められます。(A水準は努力義務です。)

通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直に従事する場合

- 始業から**24時間以内に9時間**の連続した休息时间 **15時間の連続勤務時間制限**

宿日直許可のない宿日直に従事する場合

- 始業から**46時間以内に18時間**の連続した休息时间 **28時間の連続勤務時間制限**



確実に休息を確保する観点から、9時間又は18時間の連続した休息時間は、**事前に勤務シフト等で予定されたものであることが原則**です。
この制度を実施する上で知っておく必要のある基本ルールについて説明します。

勤務間インターバル・代償休息の実施準備を進めましょう。

図1: 通常の日勤

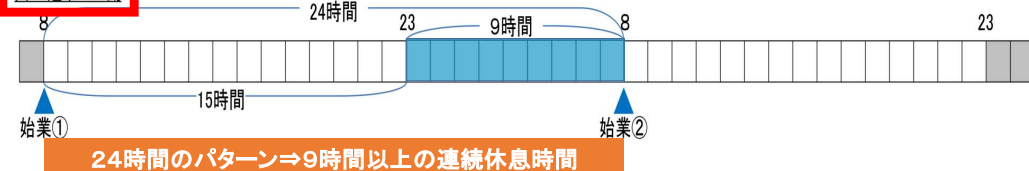


図2: 宿日直許可のある宿日直に従事する場合

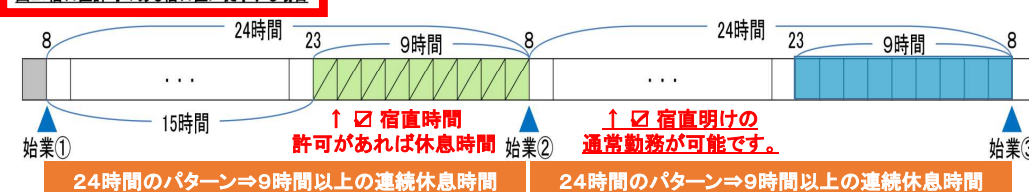
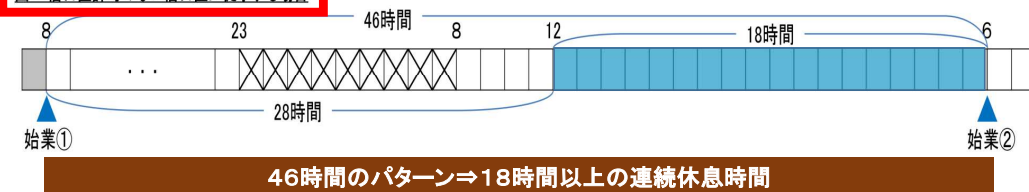


図3: 宿日直許可のない宿日直に従事する場合



勤務間インターバル・代償休息の実施準備を進めましょう。

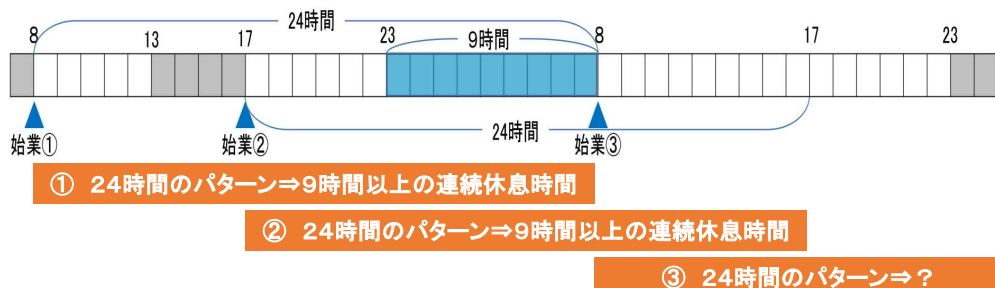
「始業」の考え方

連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、**事前に勤務シフト等で予定された労働の開始時**とする。

例えば、1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合は、それぞれの労働の開始が「始業」扱いとなる。



予定の**各始業**を起点に**24時間のパターン**をあて、それぞれに**9時間の連続した休息時間**があるようにシフトを組みます。



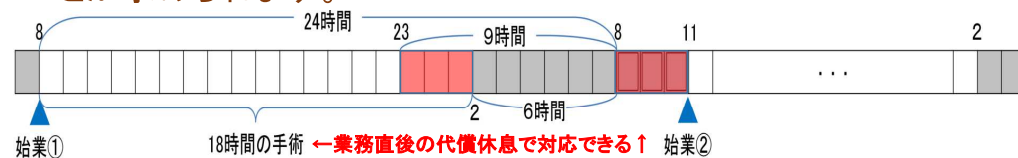
勤務間インターバル・代償休息の実施準備を進めましょう。

＜ 代償休息のルール ＞

- 連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、**当該労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与しなければなりません。**
- 代償休息は、発生の都度、時間単位での休息をなるべく早く付与することが求められますが、**付与期限は、代償休息を生じさせる勤務が発生した日の属する月の翌月末**です。
- 代償休息の付与は、**所定労働時間中に「時間休」として与える、「休息時間」を延長する**等の方法によって行います。
- 代償休息を付与することを前提とした運用（シフトに組み込む等）は、原則として認められません。
- 代償休息は、有給での付与が義務付けられるものではありません。労使で話し合いを行い、院内ルールを明確化しておくことが望ましいとされています。

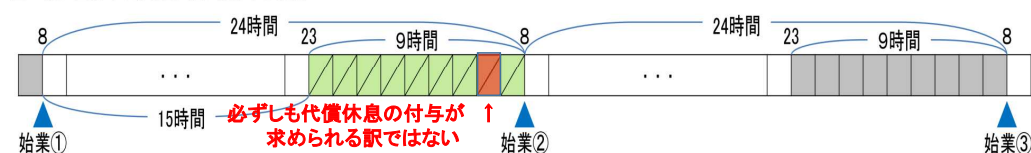
勤務間インターバル・代償休息の実施準備を進めましょう。

- 長時間の手術等、**個人が連続して15時間を超える対応が必要な業務が予定されている場合は、代償休息の付与を前提とした運用が認められます。**ただし、医師の健康確保の観点から、当該代償休息については、当該業務の終了後速やかに付与することが求められます。



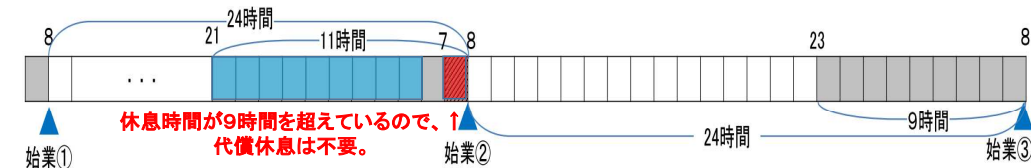
- 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合、宿日直中に労働が発生した場合は、**当該労働時間に相当する時間の休息を事後的に付与する配慮義務**があります。

図2:宿日直許可のある宿日直に従事する場合

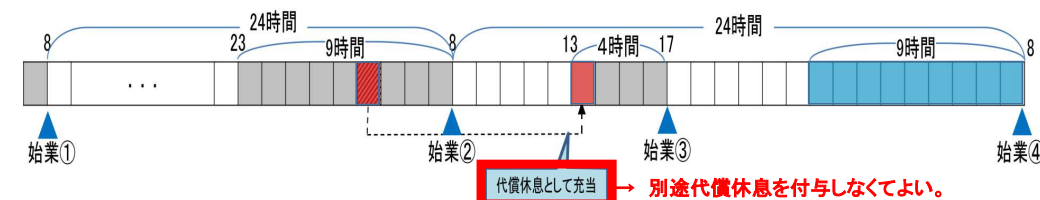


勤務間インターバル・代償休息の実施準備を進めましょう。

- 事前に9時間を超える休息時間を確保した場合において、休息時間のうち**9時間の連続した休息時間を超える分の時間**については、**代償休息を付与する必要はありません。**

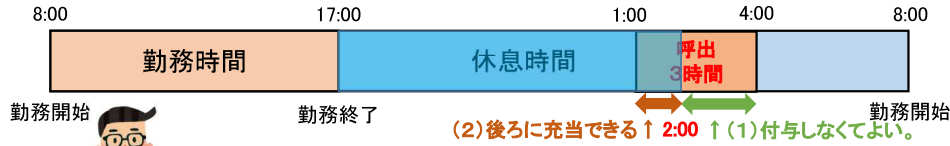


- 予定された9時間の連続した休息時間より後の休息時間は、代償休息の対象となる労働が発生する前にあらかじめ付与することが決まっていたものであっても、**代償休息として充当**できます。



勤務間インターバル・代償休息の実施準備を進めましょう。

- ・始業から24時間以内に15時間の連続休息時間が予定されているシフトで、休息時間中に3時間呼出が発生したケース



このケースの代償休息を考えてみましょう。

- (1) 休息時間の内、9時間の連続した休息時間を超える部分については代償休息を与える必要はない。
⇒深夜2時以降の労働は、代償休息を与える必要がない。
- (2) 予定された9時間の連続した休息時間より後の休息時間は、あらかじめ付与することが決まっていたものであっても、代償休息として充当することができる。
⇒深夜1時から2時の労働は、4時からの休息時間に充当できる。

従って、別途代償休息を与える必要はありません。休息時間を長く設定すれば、対応しやすくなります。

勤務間インターバル・代償休息の実施準備を進めましょう。

② 面接指導の規定例

[規定例]

(医師に対する面接指導)

- 第○条 本病院の管理者は、本病院において医業に従事する医師のうち、1か月の時間外・休日労働時間が100時間以上と見込まれる者(以下「面接指導対象医師」という。)に対し、次の各号に掲げる時期までに、その指定する医師(以下「面接指導実施医師」という。)による面接指導を行うこととし、面接指導対象医師は、当該面接指導を受けなければならない。
- 1か月の時間外・休日労働時間が100時間に達するまでの間
 - 1か月の時間外・休日労働時間が100時間以上になった後遅滞なく(時間外・休日労働に関する協定に定めるA水準に係る業務に従事する医師であって、疲労の蓄積が認められない者に限る。)
 - 面接指導対象医師は、前項の面接指導を受けた場合には、面接指導実施医師からその結果を証明する書面の交付を受け、当該書面を本病院に提出するものとする。ただし、当該面接指導対象医師の依頼により、当該面接指導実施医師が本病院の管理者を経由して本病院に当該書面を提出した場合は、この限りではない。
 - 前2項の規定は、面接指導対象医師が本病院以外の医療機関においても勤務する場合であって、当該医療機関において第1項の面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面が本病院及びその管理者に提出されたときは、当該面接指導対象医師については、適用しない。
 - 本病院の管理者は、第1項及び前項の面接指導の結果に基づき、面接指導対象医師の健康を保持するために必要な措置について、第1項の面接指導後又は前項の本病院の管理者に対する書面提出後遅滞なく、面接指導実施医師の意見を聴取するとともに、当該意見をも勘案し、その必要があると認めるときは、当該面接指導対象医師の実情を考慮して、意見聴取後遅滞なく、労働時間の短縮、宿舎の回数の減少その他の適切な措置を講ずることとする。
 - 本病院は、前項の面接指導実施医師の意見を勘案し、前項の措置に加えて要にその必要があると認めるときは、面接指導対象医師の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、面接指導実施医師の意見衛生委員会への報告その他の適切な措置を講ずることとする。
 - 本病院の管理者は、面接指導対象医師の1か月の時間外・休日労働時間が155時間を超えた場合には、遅滞なく、労働時間の短縮のために必要な措置を講ずることとする。

① 勤務間インターバル・代償休息の規定例

< A水準の場合 >

[規定例]

(勤務間インターバル等)

- 第○条 本病院は、本病院において医業に従事する医師であって、時間外労働時間が年720時間を超えることが見込まれる者又は月45時間を超える月数が年6か月を超えることが見込まれる者(以下「対象医師」という。)について、勤務シフトを作成するに際して、次の各号に掲げる休息時間(以下「勤務間インターバル」という。)のいずれかを確保するよう努めるものとする。ただし、対象医師が宿日直許可に基づく宿日直勤務を業務の開始から24時間以内に連続9時間行う場合には、この限りではない。
- 業務の開始から24時間以内の連続 9時間の休息時間
 - 業務の開始から46時間以内の連続 18時間の休息時間(15時間を超える宿日直勤務を含む勤務が予定されている場合)
 - 本病院は、対象医師について、前項各号に掲げる勤務間インターバルを確保できなかった場合には、当該勤務間インターバル終了後、当該勤務間インターバル中に労働した日の属する月の翌月末日までの間にできるだけ早期に、確保できなかった勤務間インターバルの時間に相当する時間の休息時間(以下「代償休息」という。)を確保するよう努めるものとする。
 - 本病院は、第1項ただし書の場合において、宿日直勤務中に対象医師を労働させたときは、当該対象医師について、当該宿日直勤務後、当該宿日直中に労働した日の属する月の翌月末日までの間、当該労働の負担の程度に応じた必要な休息時間を確保するよう努めるものとする。
- 4 代償休息及び前項に規定する休息時間(以下、併せて「代償休息等」という。)の確保は、本病院が次の各号に掲げる方法により随時指定すること又は事前に勤務シフトに組み込むことによっても行うものとする。ただし、次の各号に掲げる方法以外のことにより、代償休息等が確保されることを妨げないものとする。
- 休憩時間の延長又は追加
 - 勤務間インターバルの延長

医師による面接指導と勤務間インターバル・代償休息については、職場のルールとして規定の整備が求められます。「規定例」が公表されていますので、ご希望の方は、勤改センターまでお申し出ください。

2024年4月から医療機関の36協定が変わります。

2024年4月以降、医療機関が届け出る36協定については以下の事項を定める必要があります。

一般条項の協定項目

時間外・休日労働をさせることができる場合

時間外・休日労働をさせることができる労働者の範囲

対象期間（1年間に限る）

1年の起算日

有効期間

対象期間における

✓1日 ✓1か月※ ✓1年※

について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる労働者の範囲

※原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）の範囲で協定します。

チェックボックスヘチェックを入れる必要のある事項

(副業・兼業先での労働時間も合わせて) 時間外・休日労働は、

✓ 1か月：水準問わず100時間未満※

✓ 1年：A水準 960時間以内/連携B水準、B水準、C水準 1,860時間以内を満了すること。

※1か月について時間外・休日労働が100時間以上となるが見込まれる医師について、面接指導を実施等となっても差し支えない。

チェックボックスヘチェックを入れる必要のある事項

(副業・兼業先での労働時間も合わせて) 1か月の時間外・休日労働の合計が100時間以上となる場合の措置※

✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること

✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的措置を行うこと

※1か月の時間外・休日労働の合計が、100時間以上、155時間超となるが見込まれない場合には、36協定に本措置に関する定めをする必要はありません。

<新チェックボックス>

- ✓ 医師に適用される時間外・休日労働上限規制の確認
- ✓ 医師による面接指導と健康確保措置実施義務の確認

2024年4月から医療機関の36協定が変わります。

臨時的な特別の事情があるため、限度基準を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合には、特別条項として以下の事項を定める必要があります。

特別条項の協定項目

自院で臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における

✓ 1か月の時間外・休日労働の合計時間数※1

✓ 1年の時間外・休日労働の合計時間数※2

※1 水準問わず、1か月100時間未満の範囲で定めてください。

ただし、36協定に、「1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること」を定めた場合、この限りではありません。

※2 A、連携B水準 960時間以内/B、C水準 1,860時間以内の範囲で定めてください。

限度時間を超えて労働させることができる場合

限度時間を超えた労働に係る割増賃金率

限度時間を超えて労働させる場合における手続き

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康および福祉を確保するための措置

チェックボックスヘチェックを入れる必要のある事項

連携B、B、C水準の医師について、以下の措置を行うこと

✓ 1年間の時間外・休日労働の合計時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対する勤務間インターバルの確保等による休息時間の確保

<新チェックボックス>

- ✓ A水準以外適用医師に対する勤務間インターバル・代償休息確保義務の確認

2024年4月から医療機関の36協定が変わります。

- ・36協定は、医療機関ごとに延長時間を定めるものですので、副業・兼業がある場合でも通算して考える必要はありません。
- ・医師個人については、副業・兼業がある場合、通算した合計時間数が上限の範囲内である必要があります。

	医療機関(36協定) (労働時間の通算無し)	医師個人 (労働時間の通算有り)
A水準(労基則)	年960時間	年960時間
連携B水準(読替省令)	年960時間	年1,860時間
B水準(読替省令)	年1,860時間	年1,860時間
C水準(読替省令)	年1,860時間	年1,860時間

2つの視点で管理する必要があります。

- ・自院または副業・兼業先で特例水準(連携B・B・C水準)が適用される場合、その医師個人には特例水準が適用されます。その場合でも、医療機関は自院の36協定の範囲内ではか時間外・休日労働をさせることはできません。

2024年4月から医療機関の36協定が変わります。

・36協定の記載例: 1枚目(各水準共通)

業務の種類		事業の名称		協定の有効期間	
医療保険業	医療法人 〇〇病院	〇〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3	〇〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)	〇〇〇〇年4月1日から	1年
時間外労働	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)	1日(任意)
①(下記②に該当しない労働者)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間
②(1年単位の变形労働時間により労働する労働者)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間
休日労働	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法定休日(1日)
①	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	土日祝日	1か月1回
②	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	土日祝日	1か月1回

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)。

【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(日本水産医療機関若しくはC水準医療機関において当該協定に係る業務に従事する医師又は連携日本水産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(当該指針に係る派遣に係るものに限る。))については、1,860時間(以下を「1年」とする。))以下を定め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は、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、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時間以上となる場合も差し支えない)。

2024年4月から医療機関の36協定が変わります。

・36協定の記載例: 2枚目(A水準)

業務の種類		事業の名称		協定の有効期間	
医療保険業	医療法人 〇〇病院	〇〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3	〇〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)	〇〇〇〇年4月1日から	1年
時間外労働	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)	1日(任意)
①(下記②-④以外の労働者)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間
②(1年単位の变形労働時間により労働する労働者)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間
③(連携日本水産医療機関で勤務する医師)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間
④(連携日本水産医療機関で対象業務に従事する医師)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間
⑤(C水準医療機関で対象業務に従事する医師)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間

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)。

【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(日本水産医療機関若しくはC水準医療機関において当該協定に係る業務に従事する医師又は連携日本水産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(当該指針に係る派遣に係るものに限る。))については、1,860時間(以下を「1年」とする。))以下を定め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は、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、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時間以上となる場合も差し支えない)。

2024年4月から医療機関の36協定が変わります。

・36協定の記載例: 2枚目(B水準)

業務の種類		事業の名称		協定の有効期間	
医療保険業	医療法人 〇〇病院	〇〇〇〇-〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3	〇〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)	〇〇〇〇年4月1日から	1年
時間外労働	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)	1日(任意)
①(下記②-④以外の労働者)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間
②(1年単位の变形労働時間により労働する労働者)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間
③(連携日本水産医療機関で勤務する医師)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間
④(連携日本水産医療機関で対象業務に従事する医師)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間
⑤(C水準医療機関で対象業務に従事する医師)	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間

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)。

【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(日本水産医療機関若しくはC水準医療機関において当該協定に係る業務に従事する医師又は連携日本水産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(当該指針に係る派遣に係るものに限る。))については、1,860時間(以下を「1年」とする。))以下を定め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は、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、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時間以上となる場合も差し支えない)。

2024年4月から医療機関の36協定が変わります。

・36協定の記載例: 3枚目 (A水準)

※A水準⇒チェック不要の項目があります。

①〜⑥の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定め、右欄に具体的な内容を記載してください。

③医師による面接指導 ②深夜業 (22時〜5時) の回数制限 ③終業から始業までの休憩時間の確保 (勤務間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心からたの相談窓口の設置 ⑧配属転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

労働者代表者に対する事前申し入れ ①労働者代表者 (団体の代表者) ②対象労働者への医師による面接指導の実施 ③対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定 ④職場での時短対策会議の開催

医師に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、このチェックボックスに係る事項を併せて確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合は、有効な協定とはなりません。

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。)

【医業に従事する医師】 医業に従事する医師については、このチェックボックス (②の場合は2項目と5項目のチェックボックスを除きます。) に係る事項を併せて確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合は、有効な協定とはなりません。

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年中について360時間 (日本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日本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に係るものに限る。)) については1,800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。)

③〜⑥の場合、都道府県知事から日本準医療機関、連携日本準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。

A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。

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時間以上である場合には、1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上と定めている場合は、1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上と定めていない場合は、面接指導を行うこと。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。

A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。

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時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。

A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。

③〜⑥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。

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 15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 〇〇〇〇 山田花子

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 (投票による選挙)

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。

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、選挙等の方法による手段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。

〇○○○年 3月 16日

〇〇 労働基準監督署長

使用者 職名 院長 氏名 田中太郎

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選出することを明確にした上で、投票・選挙等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合は、形式上の要件に適合している協定とはなりません。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要となります。

管理監督者は労働者代表にはなりません。協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要となります。

2024年4月から医療機関の36協定が変わります。

・36協定の記載例: 3枚目 (A水準以外)

※A水準以外⇒全ての項目のチェックが必要です。

①〜⑥の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定め、右欄に具体的な内容を記載してください。

③医師による面接指導 ②深夜業 (22時〜5時) の回数制限 ③終業から始業までの休憩時間の確保 (勤務間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心からたの相談窓口の設置 ⑧配属転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

労働者代表者に対する事前申し入れ ①労働者代表者 (団体の代表者) ②対象労働者への医師による面接指導の実施 ③対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定 ④職場での時短対策会議の開催

医師に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、このチェックボックスに係る事項を併せて確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合は、有効な協定とはなりません。

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。)

【医業に従事する医師】 医業に従事する医師については、このチェックボックス (②の場合は2項目と5項目のチェックボックスを除きます。) に係る事項を併せて確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合は、有効な協定とはなりません。

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年中について360時間 (日本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日本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に係るものに限る。)) については1,800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。)

③〜⑥の場合、都道府県知事から日本準医療機関、連携日本準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。

A水準以外の指定を受けていること。

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時間以上である場合には、1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上と定めている場合は、1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上と定めていない場合は、面接指導を行うこと。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。

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時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。

③〜⑥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。

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 15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 〇〇〇〇 山田花子

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 (投票による選挙)

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。

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、選挙等の方法による手段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。

〇○○○年 3月 16日

〇〇 労働基準監督署長

使用者 職名 院長 氏名 田中太郎

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選出することを明確にした上で、投票・選挙等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合は、形式上の要件に適合している協定とはなりません。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要となります。

管理監督者は労働者代表にはなりません。協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要となります。

2024年4月以降の医療監視(立入調査)について



2024年4月以降、各医療機関において、医療監視(立入調査)によって以下の確認や指導等が行われる予定です。

☑ 面接指導の実施

・時間外・休日労働が月100時間以上となった医師 (面接指導対象医師) に対して、面接指導が実施されている。

☑ 面接指導実施後の就業上の措置

・必要に応じて、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置 (就業上の措置) を講じている。

☑ 休息・代償休息の確保

・時間外・休日労働時間が年960時間超となることが見込まれる医師に対し、休息もしくは代償休息が確保されている。

☑ 労働時間短縮に係る必要な措置

・時間外・休日労働が月155時間超となった医師について、労働時間の短縮のために必要な措置を講じている。

ここがポイント!

医師の働き方改革

~2024年4月に向けた準備ガイド~

ご清聴ありがとうございました。

