

医療機関の働き方改革セミナー

2024年以降の医療機関における働き方改革について

令和5年7月27日

厚生労働省 熊本労働局 監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

1. 働き方改革関連法のおさらいと労働時間とは
2. 2024年4月以降の医療機関における36協定の締結について
3. 医師の働き方改革施行に伴う追加的健康確保措置の実施について
4. (参考) 医療機関における宿日直許可事例
(参考) 医師の労働時間にかかる論点の(研鑽)
5. 熊本労働局からのお知らせ

労働時間関係

同一労働同一賃金関係

その他の法改正関係

2018年

2019年

2020年

2021年

2022年

2023年

2024年

7月6日
(公布日)

4月

4月

4月

4月

4月

4月

大企業

労働基準法
・上限規制

労働基準法
・高度プロフェッショナル制度
・年休取得義務
・フレックスタイム

設定改善法
・勤務間インターバル

安全衛生法
・産業医、産業保健強化
・労働時間の状況の把握

労働基準法
・高度プロフェッショナル制度
・年休取得義務
・フレックスタイム

設定改善法
・勤務間インターバル

安全衛生法
・産業医、産業保健強化
・労働時間の状況の把握

パートタイム・有期雇用労働法

労働者派遣法
女性活躍推進法
・情報公表

労働基準法
・賃金請求権延長

6月 女性活躍推進法
・ブラチナえるぼし認定

労働施策総合推進法
・パワハラ防止対策

男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
・ハラスメント対策の強化

労働基準法
・上限規制、賃金請求権延長

労働者派遣法

6月 男女雇用機会均等法
育児・介護休業法
・ハラスメント対策の強化

労災保険法

1月

育児・介護休業法
・看護休暇、介護休暇(時間単位取得)

高齢者雇用安定法

労働施策総合推進法
・中途採用者の公表

1月

育児・介護休業法
・看護休暇、介護休暇(時間単位取得)

1月

雇用保険法
・65歳以上の労働者に適用

女性活躍推進法
・労働者数101人以上
300人以下に行動計画
労働施策総合推進法
・パワハラ防止対策

労働基準法
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設
・医師
・鹿児島沖縄砂糖精製業

労働基準法施行規則
・賃金の口座振込み等について

自動車運転者労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)の施行

労働基準法
・割増賃金率見直しの猶予措置の廃止

労働基準法
上限規制の適用猶予廃止
・自動車運転者
・建設
・医師
・鹿児島沖縄砂糖精製業

中小企業

< 中小企業 >	資本金の額又は出資の総額 or 常時使用する従業員の数	
①製造業など(②~④以外)	3億円以下	300人以下
②卸売業	1億円以下	100人以下
③サービス業	5,000万円以下	100人以下
④小売業	5,000万円以下	50人以下

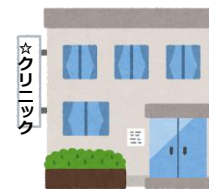
●原則的な労働時間



法定労働時間の上限は、原則として **1日8時間**、**1週間40時間** です
(常時10人未満の労働者を使用する以下の業種は、特例で **1週間44時間** まで可能)

- ①商業
- ②映画・演劇業 (映画製作を除く)
- ③**保健衛生業**
- ④接客娯楽業

病院、**一般診療所**
や社会福祉施設
が該当します。



開院時間や勤務シフトの都合上、どうしても法定労働時間を確保する運用が困難な場合もあり得ます。その場合は、1年単位の変形労働時間制や1か月単位の変形労働時間制を採用することにより、原則的な法定労働時間の枠を超えて働かせることが可能となります。

●休憩時間

労働時間が { **6時間** を超える場合は、 **45分以上** } の休憩時間が労働時間の途中に必要
{ **8時間** を超える場合は、 **1時間以上** }

●休日

毎週1日の休日 あるいは **4週間を通じ4日以上**の休日 を与えなければならない

労働時間とは①（労働時間の考え方）

労働時間の考え方（判断基準）

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 （平成29年1月20日策定）

- 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、**使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。**
そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならない。
 - ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
 - イ **使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）**
 - ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間
- ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。
- なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものである。
また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

（医師等の研鑽に係る労働時間の考え方については後半のスライドを参考にしてください）



労働時間とは②（労働時間の把握方法）

使用者には、**労働時間を管理する責務**があります。

労働日毎の、始まりと終わりの時刻を確認し、記録しましょう。

サービス残業はダメだよ。

◎労働時間をきちんと把握していますか？

時間管理の方法

①使用者が現認

難しい△

一番良い◎

②タイムカード、ICカード等

③自己申告制

注意点あり○

注意点

- 労働者への十分な説明
- 必要に応じて実態調査を行う
- 労働者の適正な申告を阻害する要因をなくす



労働時間とは③（労働時間の客観的な把握方法）

労働時間の客観的な把握

労働基準法においては、労働時間や残業代（割増賃金）について、ルールを設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握する責務があります。

原則的な方法

- タイムカード、P C等の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録
- 事業者の現認等

👉 **客観的な方法により把握する必要があります。**



2019年4月1日からは労働時間の状況を把握することも義務化されました

やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合

自己申告による方法が考えられますが、その場合には以下の措置が必要（概要）！

- ア 労働時間の状況の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- イ 労働時間の管理者に自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。
- ウ 自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をすること。
- エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。
- オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、労働者が自己申告できる労働時間に上限を設け、上限を超える申告を認めないなどの適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

（注）「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などで労働時間を客観的に把握する手段がない場合を指します

労働時間とは④（副業・兼業医師の労働時間について）

副業・兼業には、主たる勤務先からの紹介によるものと医師個人の希望に基づくものがある。

- ① 主たる勤務先（主に大学病院を想定）は**副業・兼業先の勤務**を含めて、時間外・休日労働の上限、連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるようなシフトを組むとともに、主たる勤務先・副業兼業先・個人の希望に基づく副業・兼業先でのそれぞれの労働時間の上限（通算して時間外・休日労働の上限規制の範囲内）を医師との話し合い等により設定しておく。
 - ② **医師個人の希望に基づく副業・兼業**については、上記のシフト・上限を前提に連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるように副業・兼業先の勤務予定を入れ、自己申告する。
- ※ ①・②のシフト・予定は、主たる勤務先及び副業・兼業先で突発的な業務が発生しても、あらかじめ上限規制の範囲内で設定した労働時間の上限を遵守できるよう、ゆとりをもって設定する。
- ③ 副業・兼業先で突発的な業務の発生等により予定していた時間より長く勤務してしまった場合には、適切な面接指導の実施、代償休息の付与等の観点から、随時、自己申告する。
 - ④ ただし、あらかじめ設定した上限の範囲内で労働している場合であって、
 - ・（B・連携B・C水準適用で毎月面接指導が組み込まれている医師については）代償休息が発生しない場合
 - ・ それ以外の医師については、代償休息が発生しない、かつ、月の時間外・休日労働が100時間以上になるおそれがない場合には、翌月に1か月分まとめての自己申告でもよい。



A診療所



B病院

労働時間とは⑤（オンコール待機について）

Q1 オンコール待機待機時間は労働時間に該当するのか。

A1 オンコール待機中に求められる勤務態様は、医療機関ごと、診療科ごとに様々であり

- ・呼び出しの頻度の程度
- ・呼び出された場合にどの程度迅速に病院に到着することが義務付けられているか
- ・呼び出しに備えてオンコール待機中の活動がどの程度制限されているか

等を踏まえ、オンコール待機時間全体について、労働から離れることが保障されているかどうかによって、労働時間に該当するか否か個別具体的に判断する。

Q2 オンコール待機時間が労働時間に該当しない場合、オンコール待機時間を勤務間インターバルとして取り扱うことはできるのか。

A2 オンコール待機時間が労働時間に該当しない場合、勤務間インターバルと取り扱うことは可能です。

なお、例えば、労働時間に該当しないオンコール待機時間を含め、業務の開始から連続9時間の休息期間（勤務間インターバル）を確保することを予定していた場合において、途中で呼ばれて救急患者対応等の業務が発生したことによって当該勤務間インターバルを確保できなかったときは、呼び出し後に従事した労働時間に相当する代償休息を事後的に付与する必要があります。

（医師の働き方改革に関する FAQより）

労働時間・休憩・休日の適用除外

次の労働者には、労働基準法で定める労働時間、休憩、休日の規定が適用されません。（労働基準法第41条）

- ◇農業、水産業の事業に従事する者
- ◇管理監督者、機密の事務を取り扱う者
- ◇監視、断続的労働従事者（★）
- ◇**断続的な宿日直勤務者**（★）



「宿日直勤務」とは…

通常の仕事の終了から次の仕事の開始までの間や休日に、労働者を事務所等に待機させて、ほとんど労働する必要のない勤務（火災等予防のための巡視・非常事態発生時の連絡等）を行わせるもの

休憩時間は少ないが、拘束時間中にて待ち時間が多くて、実作業時間が少ない勤務形態

★「監視、断続的労働従事者」と「**断続的な宿日直勤務者**」に係る労働時間等の規定の適用除外は、**所轄の労働基準監督署長の許可**を受けることが条件です。

宿日直許可に関するFAQ

【宿日直許可と医師の働き方改革について】

Q. 医療法第16条（※）に基づく宿直を行う場合には宿日直許可が必要なのでしょうか。

A. 医療法第16条に基づく宿直を医師に行わせること自体に労働基準監督署長による宿日直許可は必要ありません。

Q. では、なぜ、宿日直許可の取得を検討する医療機関が増えているのでしょうか。

A. 宿日直許可を受けた場合には、その許可の範囲で、労働基準法上の労働時間規制が適用除外となります。今後、令和6年4月から医師の時間外労働の上限規制がスタートしますが、

(1) 宿日直許可を受けた場合には、この上限規制との関係で労働時間とカウントされないこと、

(2) 勤務と勤務の間の休息时间（勤務間インターバル）との関係で、宿日直許可を受けた宿日直（9時間以上連続したもの）については休息时间として取り扱えること、

など、医師の労働時間や勤務シフトなどとの関係で重要な要素になることが考えられます。

※ 医療法（昭和23年法律第205号）（抄）

第16条 医業を行う病院の管理者は、病院に医師を宿直させなければならない。ただし、当該病院の医師が当該病院に隣接した場所に待機する場合その他当該病院の入院患者の病状が急変した場合においても当該病院の医師が速やかに診療を行う体制が確保されている場として厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。

医療法施行規則（昭和23年厚生省令第50号）（抄）

第9条の15の2 法第16条の厚生労働省令で定める場合は、病院の入院患者の病状が急変した場合においても当該病院の医師が速やかに診療を行う体制が確保されているものとして当該病院の管理者があらかじめ当該病院の所在地の都道府県知事に認められた場合とする。

宿直勤務と勤務間インターバルの関係

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は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなします。

勤務間インターバルの基本ルール

- ① 始業から24時間以内に9時間の連続した休息期間を確保
(通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直に従事させる場合)
- ② 始業から46時間以内に18時間の連続した休息期間を確保
(宿日直許可のない宿日直に従事させる場合)

* 詳細は医師の働き方改革 2024年4月までの手続きガイド17~19pを参照。

宿日直許可について（許可基準）

○断続的な宿日直とは

本来業務の終了後などに宿直や日直の勤務を行う場合、当該宿日直勤務が断続的な労働と認められる場合には、行政官庁の許可を受けることにより、労働時間や休憩に関する規定は適用されないこととなる。

○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準） 昭和22年9月13日付け発基第17号

1. 勤務の態様

- ① 常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務のみを認めるものであり、定時的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可するものであること。
- ② 原則として、通常の労働の継続は許可しないこと。したがって始業又は終業時刻に密着した時間帯に、顧客からの電話の收受又は盗難・火災防止を行うものについては、許可しないものであること。

2. 宿日直手当

宿直勤務1回についての宿直手当又は日直勤務1回についての日直手当の最低額は、当該事業場において宿直又は日直の勤務に就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一人1日平均額の1/3以上であること。

3. 宿日直の回数

許可の対象となる宿直又は日直の勤務回数については、宿直勤務については週1回、日直勤務については月1回を限度とすること。ただし、当該事業場に勤務する18歳以上の者で法律上宿直又は日直を行いうるすべてのものに宿直又は日直をさせてもなお不足であり、かつ勤務の労働密度が薄い場合には、宿直又は日直業務の実態に応じて週1回を超える宿直、月1回を超える日直についても許可して差し支えないこと。

4. その他

宿直勤務については、相当の睡眠設備の設置を条件とするものであること。

宿日直許可について (医師、看護師等の許可基準)

○断続的な宿日直の許可基準 (医師、看護師等の場合) 令和元年7月1日付け基発0701第8号

医師等の宿日直勤務については、一般的な許可基準に関して、より具体的な判断基準が示されている。

- ① 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。
(通常の勤務時間が終了していたとしても、通常の勤務態様が継続している間は宿日直の許可の対象にならない。)
- ② 宿日直中に従事する業務は、前述の一般の宿直業務以外には、特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限ること。

例えば以下の業務等をいう。

- ・ **医師**が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等（軽度の処置を含む。以下同じ。）や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
- ・ **医師**が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
- ・ **看護職員**が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと
- ・ **看護職員**が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと

- ③ 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。
- ④ 上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていること。

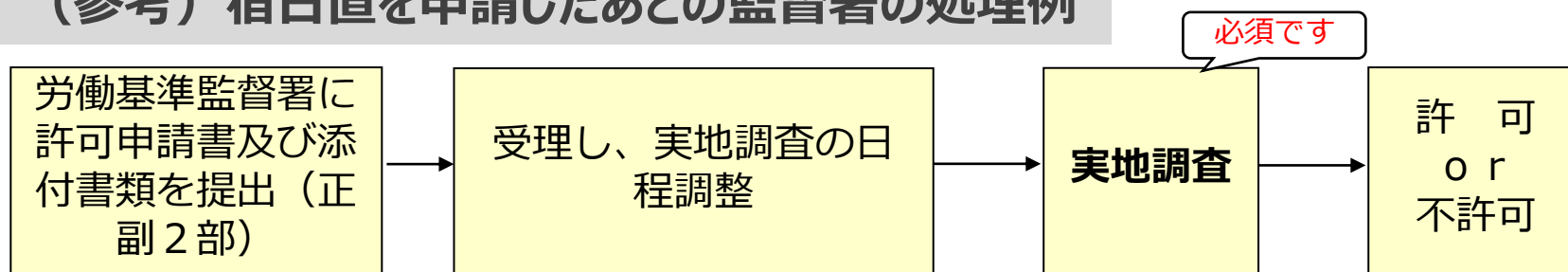
宿日直許可について (医師、看護師等の許可基準補足)

○ 宿日直中に通常勤務と同態様の業務が生じてしまう場合

- ・ 宿日直中に、通常と同態様の業務（例えば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、出産等への対応など）がまれにあり得るとしても、一般的には、常態としてほとんど労働することがない勤務と認められれば、宿日直の許可は可能である（宿直の場合には、夜間に十分な睡眠が取得できるものであることも必要。）。
- ・ なお、許可を受けた宿日直中に、「通常と同態様の業務」をまれに行った場合、その時間については、本来の賃金（割増賃金が必要な場合は割増賃金も）を支払う必要がある。

※ 宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能（深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能）

(参考) 宿日直を申請したあとの監督署の処理例



申請から許可（不許可）までの期間は2週間（目安）ではあるが、申請内容や実地調査で確認した事項に疑義があれば、調査期間が伸びることもありえる。

事前準備が整っていれば、受理～許可までがスムーズになるので、申請前に監督署へのご相談をお勧めします

宿日直許可について (申請にあたって準備いただきたい書類)

ご用意いただきたい書類

※すべて2部ご用意願います。

- ✓ 申請書（断続的な宿直又は日直勤務許可申請書（様式第10号））
- ✓ 対象労働者の労働条件通知書、雇用契約書の写し
（外部の病院から応援で勤務する医師の場合は、契約内容が分かるもの）
- ✓ 宿直又は日直の勤務の態様・内容が分かるもの
- ✓ 宿日直勤務者の賃金一覧表及び宿日直手当額が分かるもの
- ✓ 宿日直の当番表、シフト表など

実地調査等において、確認させていただくこと

- ✓ 事業場等を巡回する業務がある場合は、巡回場所全体とその順路
（図面等があればご準備ください。）
- ✓ 宿直の場合はベッド等の宿泊設備の状況
- ✓ 一定期間の宿日直勤務実績（業務日誌、カルテの記録等）
- ✓ 実際に宿日直勤務をされる方へのヒアリング調査

※これ以外にも追加で確認することや書類の提出をお願いすることもあります。

宿日直許可について (申請書の記載例)

断続的な宿直又は日直勤務許可申請書 (記載例)

様式第10号 (第23条関係)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
医療業		医療法人厚生労働病院		東京都千代田区… (TEL: 〇〇〇)	
宿直	総員数	1回の宿直員数	宿直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の宿直回数	1回の宿直手当
	8人	1人	午後6時00分 から 翌午前8時45分 まで	週1回	20,000円
	就寝設備	専用の宿直室: 1人部屋: 約10㎡: ベッド (掛布団等寝具付・寝具予備有)、冷暖房、TV			
	勤務の態様	<ul style="list-style-type: none"> ・1回約20分の定期回診 (病室を巡回。1回の宿直勤務で2回程度、発熱診察等を行う場合がある。) ・入院患者の容体急変に備えた病棟管理 (診察を要する頻度は1回1件程度 (1件約10~20分程度)) 			
日直	総員数	1回の日直員数	日直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の日直回数	1回の日直手当
	8人	1人	自 午前9時00分 から 至 午後5時00分 まで	月1回	20,000円
	勤務の態様	<ul style="list-style-type: none"> ・1回約20分の定期回診 (病室を巡回。1回の宿直勤務で2回程度、発熱診察等を行う場合がある。) ・入院患者の容体急変に備えた病棟管理 (診察を要する頻度は1回1件程度 (1件約10~20分程度)) 			

令和4年4月1日

職名 医療法人厚生労働病院長
使用者 氏名 厚生 太郎

〇〇労働基準監督署長 殿

時間外労働・休日労働について

● 時間外・休日労働

やむを得ず、法定労働時間を超えて労働させる場合や、法定休日に労働させる場合は、あらかじめ労使協定（36(サバコ)協定）を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出する必要があります。

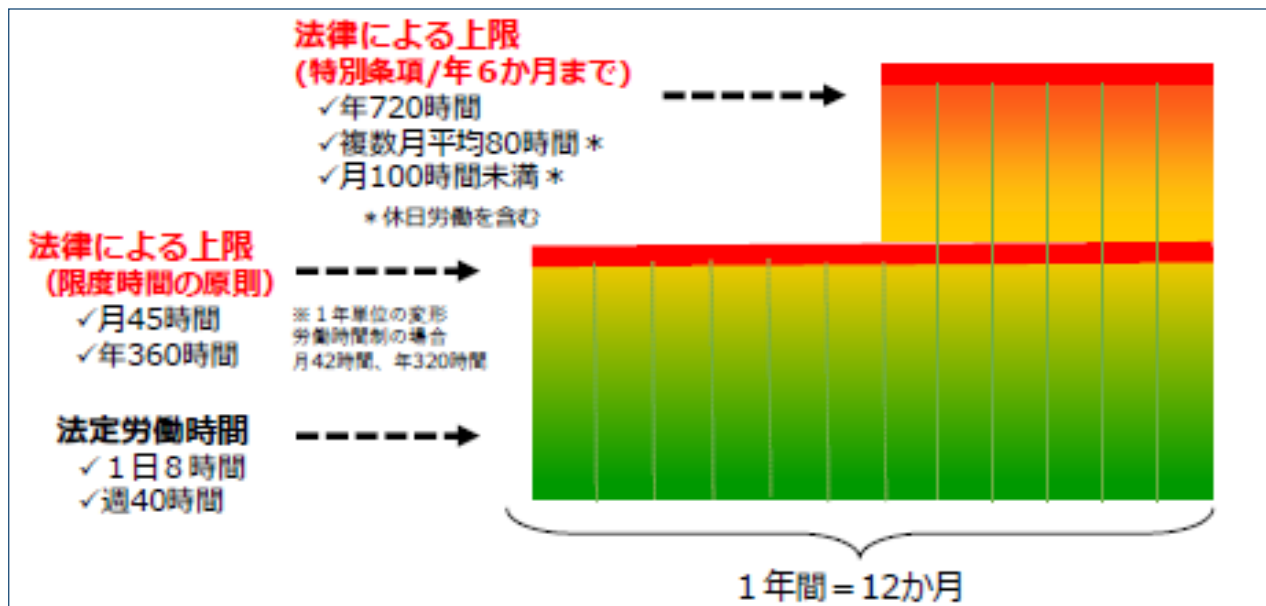


● 原則的な時間外労働の上限規制（一般）

時間外労働の上限時間の原則は
✓ 1か月45時間以内、
✓ 1年間360時間以内
です。
(1年単位変形労働時間制を採用の場合は1か月42時間、1年320時間)

臨時的に特別な事由により、限度時間を超えて労働させる場合であっても、1年間の時間外労働の上限は720時間、月の時間外・休日労働の上限は単月100時間未満、複数月平均80時間以内となります。

※医師を除いた看護師・臨床技師・事務職等はこちらが適用済みです。



● 医師に対する適用猶予

病院・診療所等に勤務する「**医業に従事する医師（特定医師に限る*）**」については適用が猶予されており、**令和6年4月1日**から上限規制を適用します。

※特定医師・・・病院若しくは診療所で勤務する医師又は介護老人保健施設若しくは介護医療院において勤務する医師のこと。医師であっても、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は「**医業に従事する医師**」に該当せず、上記の一般則が適用となります。¹⁷
例) 血液センター等の勤務医や、産業医、健診センターの医師等は特定医師に該当しない。

「医業に従事する医師」と「特定医師」とは①

- ・ 上限規制の適用猶予を受ける医師とは、**労基法第141条第1項・第4項の「医業に従事する医師」**となっている。
- ・ この「医師」は医師法上の医師に限定される資格であることから、**歯科医師、獣医師**については、上限規制の適用猶予を受けない。
- ・ よって、歯科医師、獣医師については、一般の上限規制の適用を受ける中小企業であれば、令和2年4月1日から、大企業であれば平成31年4月1日から一般側の上限規制の適用を受けている。
- ・ 令和6年4月1日以降の上限規制は「特定医師」に係るものであることから、**労基法第141条第1項では、「医業に従事する医師」（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に限る）と限定**している。
- ・ 労規則第69条の2において、「特定医師」とは、**病院、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）**又は**介護老人保健施設、介護医療院**で勤務する医師としている。
- ・ よって、一般的に血液センター・健診センターの勤務医や産業医は、病院、診療所等に該当する施設に勤務しておらず、また、診療を直接の目的とする業務を行う者ではないため、「特定医師」には該当しないが、「医業に従事する医師」には該当するため、一般側の上限規制の適用を令和6年4月1日から受けることとなる。

「医業に従事する医師」と「特定医師」とは②

労働者 ・原則の1か月45時間、1年360時間を超える場合であっても

・労基法第36条第5項の上限規制

(①時間外労働が1か月45時間を超える回数は年6回まで)

(②時間外労働は年間720時間)

・労基法第36条第6項第2号、3号の上限規制

(③時間外・休日労働は1か月100時間未満、2～6か月平均80時間未満)

上限
規制

の適用を大企業であれば平成31年4月1日から、中小企業であれば令和2年4月1日から適用。

* 歯科医師、獣医師

「医業に従事する医師」 * 血液センター・健診センターの勤務医、産業医
(労基法第141条第4項)

* 令和6年4月1日から上記上限規制の適用を受ける。

「特定医師」 (労基法第141条第1項)

* 病院、診療所で勤務する医師 (診療を直接の目的とする業務を行わない者は除く。) 介護老人保健施設、介護医療院で勤務する医師

* 令和6年4月1日から次頁の上限規制の適用を受ける。

医師の働き方改革

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進む中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種の専門性を活かして患者により質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。

現状

【医師の長時間労働】

病院常勤勤務医の約4割が年960時間超、約1割が年1,860時間超の時間外・休日労働

特に救急、産婦人科、外科や若手の医師は長時間の傾向が強い

【労務管理が不十分】

36協定が未締結や、客観的な時間管理が行われていない医療機関も存在

【業務が医師に集中】

患者への病状説明や血圧測定、記録作成なども医師が担当

目指す姿

労務管理の徹底、労働時間の短縮により医師の健康を確保する



全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるようにする



質・安全が確保された医療を持続可能な形で患者に提供

対策

長時間労働を生む構造的な問題への取組

医療施設の**最適配置**の推進
(地域医療構想・外来機能の明確化)

地域間・診療科間の**医師偏在の是正**

国民の理解と協力に基づく**適切な受診**の推進

医療機関内での医師の働き方改革の推進

適切な**労務管理**の推進

タスクシフト/シェアの推進
(業務範囲の拡大・明確化)

一部、**法改正**で対応

<行政による支援>

- ・医療勤務環境改善支援センターを通じた支援
- ・経営層の意識改革（講習会等）
- ・医師への周知啓発等

時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用（2024.4～） **法改正で対応**

地域医療等の確保
医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成
評価センターが評価
都道府県知事が指定
医療機関が計画に基づく取組を実施

医療機関に適用する水準	年の上限時間	面接指導	休息時間の確保
A （一般労働者と同程度）	960時間	義務	努力義務
連携B （医師を派遣する病院）	1,860時間 ※2035年度末を目標に終了		義務
B （救急医療等）			
C-1 （臨床・専門研修）			
C-2 （高度技能の修得研修）	1,860時間		義務

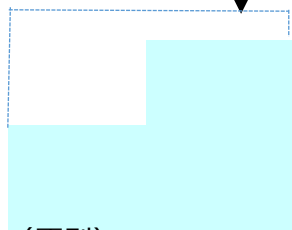
医師の健康確保

- 面接指導**
健康状態を医師がチェック
- 休息時間の確保**
連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制（または代償休息）

医師に係る時間外労働等の上限規制①

一般則

- 【労基法による規制】
- (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



- (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(令和6年4月)～

- 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
- 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

年960時間 / 月100時間未満(例外あり) ※いずれも休日労働含む

A : 診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準



C-1 : 臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用
※本人がプログラムを選択

C-2 : 医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用
※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

将来
(暫定特例水準の解消
(=2035年度末を目標)後)

将来に向けて縮減方向

年960時間 / 月100時間(例外あり) ※いずれも休日労働含む



※連携B・B・Cは熊本県が指定する。

※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置



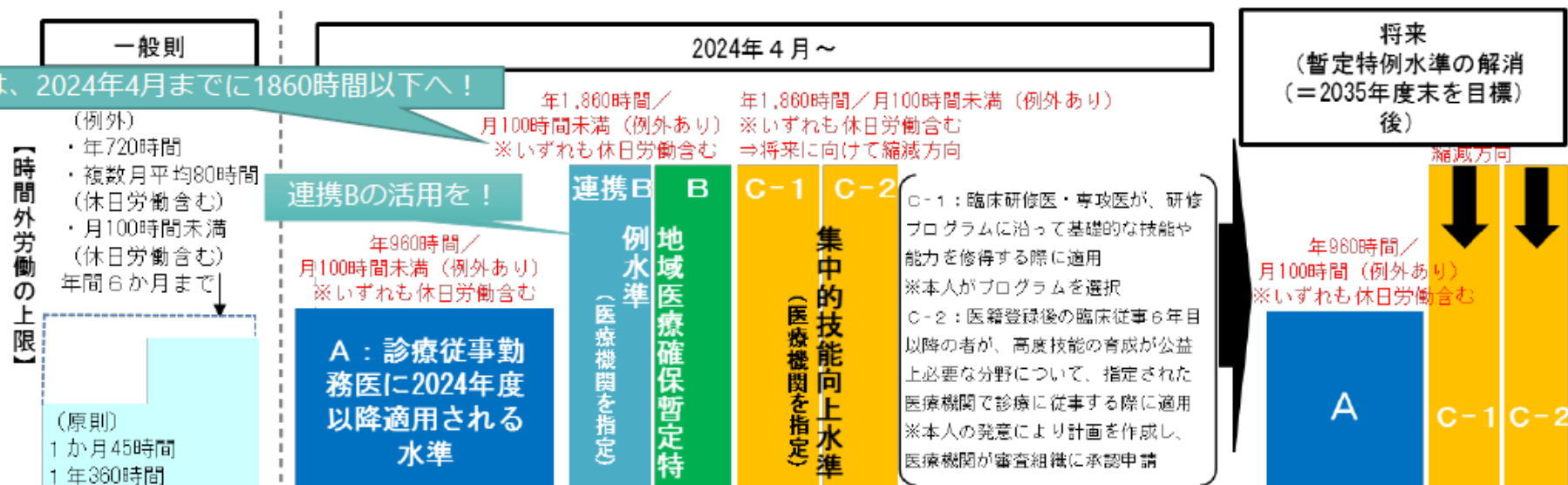
勤務間インターバル等の追加的健康確保措置の実施

【労基法による規制】

【医療法による規制】

2024年4月～ 医師にも時間外労働の上限規制が適用されます

2024年4月以降は、年960時間超の時間外・休日労働が可能となるのは、都道府県知事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（連携B・B・C水準の適用医師）のみ



※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

〔追加的健康確保措置〕

勤務間インターバルの確保
①24時間以内に9時間
②46時間以内に18時間のいずれか
及び代償休息のセット(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えない場合を除く。

勤務間インターバルの確保
①24時間以内に9時間
②46時間以内に18時間のいずれか
及び代償休息のセット(義務)

勤務間インターバルの確保
①24時間以内に9時間
②46時間以内に18時間のいずれか
及び代償休息のセット(義務)

注)臨床研修医については連続勤務時間制限を強化・徹底する観点から、勤務間インターバルは、
①24時間以内に9時間
②48時間以内に24時間のいずれかとなる。

<A水準>
勤務間インターバルの確保
①24時間以内に9時間
②46時間以内に18時間のいずれか
及び代償休息のセット(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えない場合を除く。

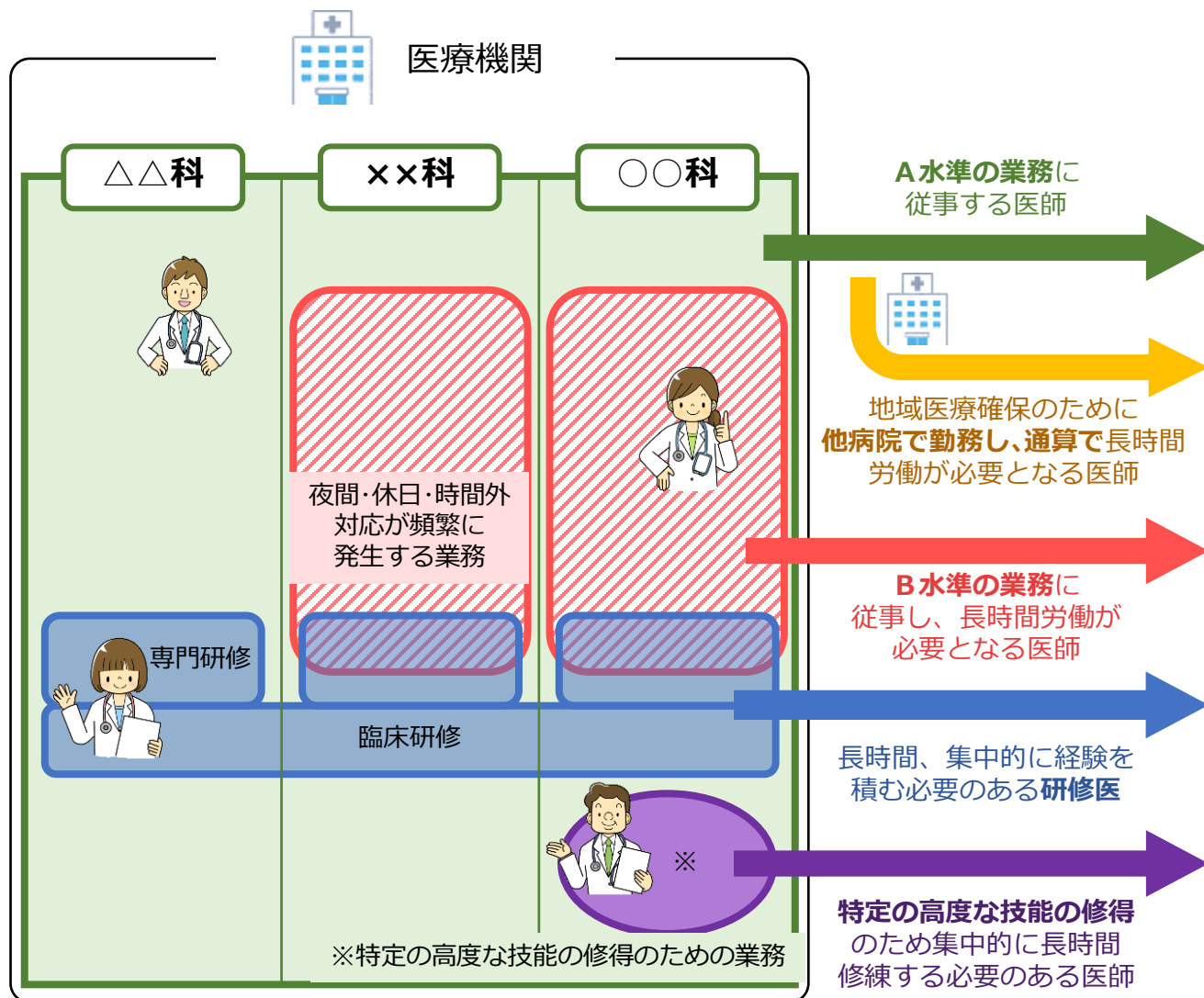
<C水準>
上記A水準の勤務間インターバル及び代償休息のセット(義務)
臨床研修医の勤務間インターバルは、
①24時間以内に9時間
②48時間以内に24時間のいずれかとなる。

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

医師に係る時間外労働等の上限規制②（各水準の指定と適用を受ける医師）

A水準以外の各水準は、指定を受けた医療機関に所属する全ての医師に適用されるのではなく、**指定される事由となった業務に従事する医師にのみ適用される**。所属する医師に異なる水準を適用させるためには、医療機関は**それぞれの水準についての指定を受ける必要がある**。

*年の時間外・休日労働時間数（簡明さを優先し、詳細は省略）



医療機関に必要な指定	医師に適用される水準	
	36協定で定めることができる時間*	実際に働くことができる時間*（通算）
—	960以下	960以下
連携B	960以下	1,860以下
B	1,860以下	1,860以下
C-1	1,860以下	1,860以下
C-2	1,860以下	1,860以下

臨床研修医にはより強い健康確保措置

この医療機関の例の場合、連携B、B、C-1、C-2の4つの指定が必要となる。（それぞれの指定要件は大部分が共通）

医師に係る時間外労働等の上限規制③

(複数医療機関に勤務する医師に適用される時間外・休日労働の上限の考え方)

*年の時間外・休日労働時間数

	個々の医療機関において適用される水準	
	医療機関① A	医療機関② A
36協定で定めることができる時間*	960以下 (自院での労働時間)	960以下 (自院での労働時間)
実際に働くことができる時間* (通算)	960以下 (各医療機関での労働時間を通算した時間)	

	個々の医療機関において適用される水準	
	医療機関① B・C	医療機関② B・C
36協定で定めることができる時間*	1,860以下 (自院での労働時間)	1,860以下 (自院での労働時間)
実際に働くことができる時間* (通算)	1,860以下 (各医療機関での労働時間を通算した時間)	

	個々の医療機関において適用される水準	
	医療機関① B・C	医療機関② A
36協定で定めることができる時間*	1,860以下 (自院での労働時間)	960以下 (自院での労働時間)
実際に働くことができる時間* (通算)	1,860以下 (※1) (各医療機関での労働時間を通算した時間)	

	個々の医療機関において適用される水準	
	医療機関① 連携B	医療機関② A
36協定で定めることができる時間*	960以下 (自院での労働時間)	960以下 (自院での労働時間)
実際に働くことができる時間* (通算)	1,860以下 (※2) (各医療機関での労働時間を通算した時間)	

※1 いずれの医療機関においてもA水準が適用されている医師については、勤務する全ての事業場での労働時間を通算した時間外・休日労働の上限は年960時間となる。

※2 いずれかの医療機関においてB・連携B・C水準が適用されている医師については、勤務する全ての事業場での労働時間を通算した時間外・休日労働の上限は年1,860時間となる。ただし、当該医師の各医療機関における時間外・休日労働の上限は、各医療機関が36協定において定める時間であり、A水準又は連携B水準が適用される医師を雇用する医療機関が当該医師に関して36協定において定めることのできる時間外・休日労働の上限は年960時間以下となる。

(参考) 各表の上欄の時間は、個々の医療機関における36協定の内容であり、各医療機関における時間外・休日労働時間数を定めることとなる。下欄の時間は、医師個人の実際に働くことができる時間外・休日労働時間数(通算)に着目したものであり、各医療機関における労働時間が通算される。

令和6年4月以降の医療機関における36協定について（原則）



医師の時間外・休日労働の上限規制の開始に伴い、医療機関が届け出る36協定届の様式が新しくなります。

医業に従事する勤務医に時間外・休日労働を行わせる場合には、以下の事項について協定した上で、36協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項

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休日

※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。

チェックボックスへ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、以下を満たすこと。

✓ 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

※1か月について時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施等する場合は、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となっても差し支えない。

チェックボックスへ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時間超となること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。

令和6年4月以降の医療機関における36協定について（特別条項）

さらに、臨時的な特別の事情があるため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）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、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号の5）を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項（特別条項）

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

チェックボックスへ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

限度時間を超える場合

併せて
チェック

36協定の締結に当たっては、「時間外・休日労働は必要最小限にとどめる」等の留意すべき事項に関する指針が示されています。（パンフレット32ページ）

令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例（限度時間(45時間)以内）

時間外労働が限度時間(年360時間)を超えない場合は、様式第9号の4の協定届を届け出るようにしてください。

様式第9号の4（第70条関係）

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働
休日労働に関する協定届

労働保険番号	1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。	この協定が有効となる期間を定めてください。1年とすることが望ましいです。
法人番号		

事業の種類		事業の名称		事業の所在地		協定の有効期				
医療保険業		医療法人〇〇 〇〇クリニック		(〒 〇〇 - 〇〇〇〇) 大分県〇〇市〇〇1-2-3 (電話番号: 〇〇 - 〇〇〇 - 〇〇〇)		令和6年4月1日から1年間				
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)	延長することができる時間数				1年(月)については360時間まで、 ②については320時間まで) 起算日 (年月日) 令和6年4月1日	
					1日	1箇月(①については45時間まで、 ②については42時間まで)	1年(月)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(月)については360時間まで、 ②については320時間まで)		
					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 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)		
① 下記②に該当しない労働者	診察、検査、処置等への対応	医師業務	1人	8時間	3時間	3時間	4.5時間	4.5時間	3.60時間	3.60時間
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	診察補助、処置等への対応	看護業務	2人	8時間	3時間	3時間	4.5時間	4.5時間	3.60時間	3.60時間
	受付、レポート等への対応	医療事務業務	4人	8時間	2時間	2時間	4.0時間	4.0時間	3.00時間	3.00時間
事由は具体的に定めてください。なお、各医療機関の実態に合わせて記載してください。また、医業に従事する医師以外の者についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。		業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。	1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。		1か月の法定労働時間を超える時間を定めてください。上限は45時間です。(1年単位の変形労働時間制の場合は42時間)		1年の法定労働時間を超える時間を定めてください。上限は360時間です。(1年単位の変形労働時間制の場合は320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の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻			
					1か月に1回	1か月に1回	8:00~18:00	8:00~18:00		
					1か月に1回	1か月に1回	8:00~18:00	8:00~18:00		

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時間を超えないこと(医業に従事する医師は除く。)

医業に従事する医師については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックしてください。チェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。
 医業に従事する医師以外の者(看護師、事務員等)については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックしてください。チェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。
 (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に係るものに限る。))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。)
 (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100時間以上となることが見込まれる場合、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等を確認し、面接指導を行うこと(A水準医療機関で勤務する医師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で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。
 (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。
 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 令和6年 3月 12日
 1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、チェックしてください。また、月100時間未満を定めていても医師が他の医療機関で副業・兼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。
 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 医療事務 山田花子
 管理監督者は労働者代表にはなりません。
 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)
 協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

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、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。
 令和6年 3月 12日
 (チェックボックスに要チェック)
 (チェックボックスに要チェック)

〇〇 労働基準監督署長殿
 使用者 職名氏名 院長 田中太郎
 労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結する者を選ぶことを明確にした上で、選挙・挙手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き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には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。
 協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例 (特別条項付き A水準: 2枚目)

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)

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数を定めてください。医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年6回以内に限りませ。

医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

臨時に限度時間を超え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					1年			
			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			起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日		
			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)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超え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)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率		
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%	
	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%	
② A水準医療機関で勤務する医師	患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生	医師業務	20人	6時間	6時間	8回	85時間	85時間	25%	800時間	800時間	25%	
	高難度の診察、診断、処置、手術や時間を要する処置、手術への対応の発生	医師業務	8人	6時間	6時間	8回	105時間	105時間	25%	870時間	870時間	25%	
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師	事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるもの限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。		業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。		限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、月100時間未満に限りませ。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。また、A水準医療機関で勤務する医師については、原則として月100時間未満に限りませが、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を36協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。			限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください(なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。)。 「1年」の欄も同様です。			限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間数を定めてください。医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年720時間以内(時間外労働のみ)に限りませ。A水準医療機関で勤務する医師については、年960時間以内(時間外労働および休日労働)に限りませ。		
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師													
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師													

令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例 (特別条項付き A水準: 3枚目)

限度時間を超過した労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①~⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、下欄に具体的内容を記載してください。		(健康福祉確保措置) ①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息時間の確保(勤務間インターバル) ④代休休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他	
限度時間を超過して労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ 限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定めてください。		医業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劣使で確認の上、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には、有効な協定届とはなりません。
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) ①、③、⑩	(具体的内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施 対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定 職場での時短対策会議の開催	
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ない、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。) <input checked="" 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】 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つ目と5つ目のチェックボックスを除きます。)に係る事項を劣使で確認の上、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には、有効な協定届とはなりません。			
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ない、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に係るものに限る。))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 checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)			
③~⑤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。		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。 <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か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、チェックを入れてください。また、月100時間未満を定めていても医師が他の医療機関で副業・兼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。	
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。		<input checked="" 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。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)	
③~⑤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 3月 12日	様式第9号の5の届出をする場合には、3枚目に労働者代表の職名・氏名および選出方法、使用者の職名・氏名の記入をしてください。	
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	○○科医 山田花子	管理監督者は労働者代表にはなれません。 協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。
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。 <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)			
○○○○年 3月 15日	使用者 職名 院長 田中太郎 氏名		
○○	労働基準監督署長殿		
協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。			
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ぶことを明確にした上で、投票・挙手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には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。			

長時間労働医師への面接指導について①

管理者※は時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる特定医師に対しては、面接指導を実施しなければなりません。（労基則第69条の3第2項第2号関係、医療法）

※管理者・・・病院若しくは診療所の開設者が当該病院若しくは当該診療所を管理させることとした者又は介護老人保健施設若しくは介護医療院の開設者が当該介護老人保健施設若しくは当該介護医療院を管理させることとした者

①面接指導実施の流れ

勤務医の時間外・休日労働が**100時間以上**となる見込みである

面接指導実施医師※による面接指導

面接指導実施医師による書面の作成

管理者・事業者へ書面の提出

管理者・事業者による健康確保措置

月の時間外・休日労働時間が**100時間以上**なる前に実施が必要！



面接指導実施医は以下の項目について確認をします。

- ✓ 勤務の状況
- ✓ 睡眠の状況
- ✓ 疲労の蓄積の状況
- ✓ 心身の状況

※面接指導実施医師は、以下の要件を満たす者であることが規定されています。

① 面接指導対象医師が勤務する病院または診療所の管理者でないこと

② 「面接指導実施医師養成講習会」の受講を修了していること（手続きガイド26 p 参照）

（医療機関内の医師を選任する場合は、面接指導実施医師が面接指導対象医師の直接の上司とならないような体制を整備することが望ましいこととされています）

長時間労働医師への面接指導について②

②労働安全衛生法に基づく面接指導※との関係

※事業者は、長時間にわたる労働（時間外・休日労働時間が1月当たり80時間を超える）により疲労の蓄積した労働者に対し、当該労働者の申出により事業者は医師による面接指導を行わなければならないこととされています。

前頁の面接指導は「**管理者**」が実施するものに対し、労働安衛法に規定する特定医師への面接指導は「**事業者**」が実施するものであり、実施主体が異なっていることから、これらの面接指導と同じものとして取り扱うことはできません。

ただし、上記管理者による面接指導を受けた特定医師が安衛法の面接指導を別途受けることを希望せず、管理者による面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した場合には、安衛法の面接指導も行われたものと取り扱われることとなります。

	労基則の面接指導	医療法の面接指導	安衛法の面接指導
要件 (対象者)	時間外・休日労働が月100時間以上見込まれる特定医師 ※ 安衛則第19条第1項は、特定医師に対する労基則の面接指導の結果を、安衛法第18条に基づく衛生委員会の付議事項とすること等、安衛法に基づく健康確保措置の基礎とすることを目的に、特定医師を安衛法第66条の8第1項の面接指導の対象として定めたもの。		
実施主体	<p>労基則の面接指導、医療法の面接指導は、実施主体がいずれも「管理者」であり、面接指導の要件等も同一であることから、同一の面接指導として実施可能。</p> <p style="text-align: center;">管理者</p>		<p>実施主体は「事業者」であり、労基則・医療法の面接指導とは実施主体が異なっていることから、これら面接指導と同じものとして取り扱うことはできない。もっとも、労基則の面接指導後、安衛法第66条の8第2項ただし書の書面を提出すれば安衛法の面接指導も実施済みとなる。</p> <p style="text-align: center;">事業者</p>
位置付け	特定医師に月100時間以上の時間外・休日労働を行わせるための要件（労基法第141条第3項、労基則第69条の5ただし書）	面接指導の実施自体が義務（医療法第108条第1項）	面接指導の実施自体が義務（安衛法第66条の8第1項）

この面接指導が行われないうまま、特定医師に月100時間以上の時間外・休日労働をさせた場合、当該労働が36協定で定めた「特別延長時間の上限」の範囲内であったとしても、違反となります。

長時間労働医師への面接指導について③

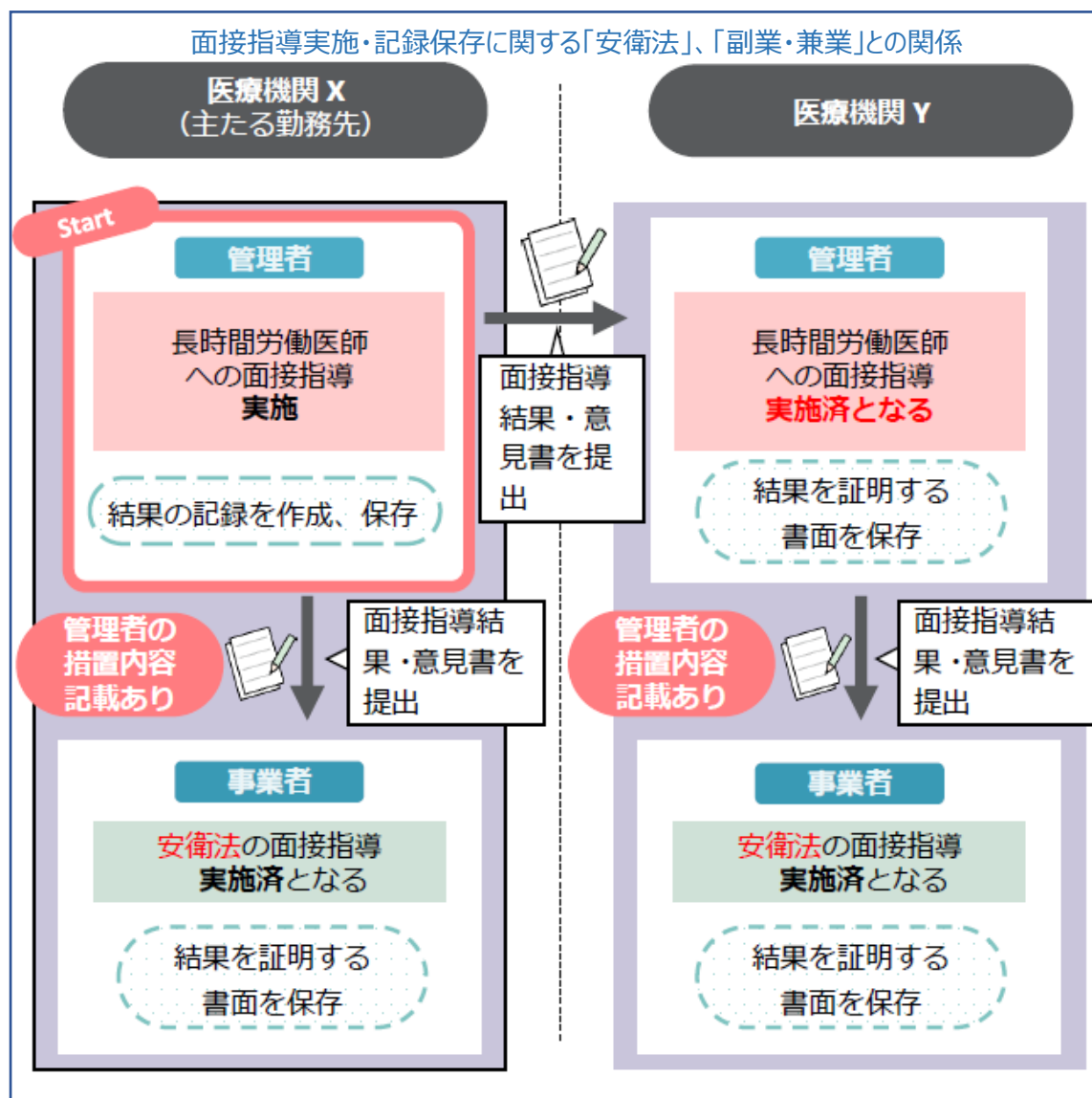
③副業・兼業医師との関係

特定医師が副業・兼業を行っている場合、自院と副業・兼業先の医療機関で労働時間を**通算**し、通算した時間外・休日労働が1か月100時間以上であることが見込まれる場合には面接指導を実施する必要があります。

また、基本的には当該特定医師が勤務する**すべての医療機関**において面接指導を実施する必要があります。

ただし、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と、当該書面の提出を受けた医療機関の面接指導実施義務が果たされたこととなるため、当該医療機関は改めて面接指導を実施する必要はありません。

☞ 面接指導対象医師が、副業・兼業先の管理者に面接指導結果及び意見書（面接指導の結果を証明する書面）を提出しなかった場合、副業・兼業先の医療機関の管理者は、別途面接指導を実施する必要があります。



面接指導の実施時期

面接指導は、月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる前に実施する必要があります。

- ✓ A水準適用医師は、疲労の蓄積（下記注参照）が認められなければ、月の時間外・休日労働が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。

注 一定の疲労蓄積が認められる場合とは下記のいずれかに該当した場合です。
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



前月において時間外・休日労働時間が80時間を超えた医師については、当月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる可能性が高いため、あらかじめ面接指導の実施時期を決めておく等の対応が推奨されます。

(参考) 医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

救急指定なし

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科（呼吸器、消化器、循環器）		
病床数	40床	労働者数	100人
対象者数等	勤務医14人（うち非常勤医師14人）		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）： 20時～翌9時（日・月・水・金・土） 17時～翌9時（火・木）		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去1か月の実績について調査。 ○ 宿直勤務中の業務としては、少数の軽傷の外来患者の問診実施。 ：発生件数は、月0～3件。 対応時間は、1件当たり5分程度（最大で20分）。 ○ 宿直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務は、入院患者の死亡確認、搬送される救急患者（診察のみ。手続等は看護師対応）の対応があるが、数か月に1回発生する程度。 		

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科、アレルギー科、リウマチ科、外科、呼吸器科、胃腸科		
病床数	140床	労働者数	190人
対象者数等	勤務医30人（うち非常勤医師29人）		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）： 21時～翌8時（平日） 18時～翌8時（土日祝） 日直（1人当たり月1回）： 8時～18時（日祝のみ）		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去1か月間の実績を調査。 ○ 宿日直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の容体急変時の薬の投与（必要性及び投与薬を判断し、看護師に指示） ：発生件数は、1日0～1件 対応時間は、1件当たり5分程度。 ・高度な措置が必要な場合の大規模病院への移送指示 ：発生件数は、1日0～1件。 対応時間は、1件当たり5～10分程度。 ・死亡確認 ：発生件数は、1日0～1件。 対応時間は、1件当たり20分程度。 		

(参考) 医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

救急病院

救急指定の別	三次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、眼科、産婦人科、耳鼻咽喉科、皮膚科、泌尿器科等31科目		
病床数	300床	労働者数	600人
対象者数等	勤務医47人		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）：23時～翌8時30分（毎日）		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 宿直勤務は17時から開始。17時以降は通常業務には従事せず、 <ul style="list-style-type: none"> ①救急外来患者のうち軽症者に対する診察等 ②入院患者の容体の変動への対応を行う。 本申請は救急外来患者への対応件数が減少する23時以降の時間帯に限定して許可申請の対象とするもの（17時から23時までは時間外労働として扱う。）。 ○ 直近3か月の実績を調査。 ○ 宿日直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ①救急外来患者への対応 対応時間は、1件当たり25～40分。重症患者の場合は、オンコール医師へ連絡。 ②入院患者への対応 対応時間は、1件当たり20～30分。原則、主治医が対応。主治医から指示があった場合は看護師等に指示。 ○ ただし、23時以降の対応患者数は年間平均2人程度。 ○ 十分な睡眠時間が確保されている。 		
救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	一般内科、循環器内科、消化器内科、呼吸器内科、脳神経内科、糖尿病内科、外科肛門科、整形外科、脳神経外科、乳腺外科、泌尿器科、耳鼻咽喉科、心臓血管外科、皮膚科、眼科、歯科、リウマチ科、リハビリテーション科、麻薬科		
病床数	200床	労働者数	390人
対象者数等	勤務医8人、他病院からの受入医8人		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）：17時～翌8時30分（月～土） 日直（1人当たり月1回）：9時～17時（日のみ）		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去3か月間の実績を調査。 ○ 救急搬送又は外来患者が来院しても、宿日直勤務に従事する医師の専門外である場合には対応可能な病院を案内。 ○ 入院患者の急変時に宿日直勤務医が処置の判断を行えない場合は担当医師に連絡する。 ○ 宿日直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の容体急変時の診察 ：発生頻度は、3か月（92日）間のうち宿直勤務で71件（1勤務平均0.9件）、日直勤務で19件（1勤務平均1.5件）、1件当たり、30分未満。 ・救急患者の診察 ：発生頻度は、3か月（92日間）のうち、宿直勤務で47件（1勤務平均0.6件）、日直勤務で17件（1勤務平均1.3件）1件当たり、30分未満。 		

(参考) 医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

救急病院

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、眼科、皮膚科、放射線科、麻酔科		
病床数	200床	労働者数	360人
対象者数等	勤務医4人、他病院からの受入医15人		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）：17時～翌8時30分(月～金) 13時～翌8時30分(土のみ) 日直（1人当たり月1回）：8時30分～17時(日のみ)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去3か月間の実績を調査。 ○ 当該病院を含めた地域の医療機関が交代で救急患者を受入れ（救急輪番制）。当該病院の救急患者の受入れは月1～2日であるが、手術等を要する重症患者は受け入れない。 ○ 輪番日以外では軽症者のみの受入れ。 ○ 宿日直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の急変時の対応として、次の業務がある。 <ul style="list-style-type: none"> ・主治医の指示に基づく処方箋の発行 ・緊急手術が必要な場合は他病院へ搬送 ：これらの各業務1件当たり、5～10分程度。 ・救急患者の対応として、次の業務がある。 <ul style="list-style-type: none"> ・診察・症状説明 ：1件当たり、10～20分程度。 ・検査指示、処方箋発行、ホッチキス縫合 ：これらの各業務1件当たり、5～10分程度。 ・ガーゼ交換、傷の洗浄 ：これらの各業務1件当たり、5分程度。 ・気管挿管、死亡確認・死亡診断書作成 ：これらの各業務1件当たり、10～15分程度。 ・入院患者の急変時の対応及び救急患者の対応に係る業務の発生頻度は、宿日直勤務では合計89日間のうち56日（のべ100人）、日直勤務では合計12日間のうち10日（のべ25人）。 		

(参考) 医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

精神科

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	精神科		
病床数	390床	労働者数	290人
対象者数等	勤務医14人		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）：17時～翌8時30分（毎日） 日直（1人当たり月1回）：8時30分～17時（日のみ）		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去1か月間の実績を調査。 ○ 当該病院を含めた地域の精神科の3病院が1か月交代で救急患者を受入れ（救急輪番制）。輪番月は外来患者が増加するが、宿日直医師の他にオンコール医師（精神保健指定医）を配置。 ○ 宿日直中の業務としては、病棟の定時的巡視がある。 ：発生件数は、1日1件。 対応時間は、35分程度。 ○ 宿日直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の転倒時の処置 ：年2～3回。1件当たり1時間程度。 ・外来患者に対する薬の処方 ：輪番月で月20回。1件当たり10分程度。 ・患者死亡時対応（看取り、死亡診断書作成） ：年1回以下。1件当たり30分程度。 		

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	精神科		
病床数	210床	労働者数	160人
対象者数等	勤務医5人、他病院からの受入医2人		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）：18時15分～翌8時45分（毎日） 日直（1人当たり月1回）：8時45分～17時（土日のみ）		
対象業務	非常事態に備えての待機、休日急病当番時の外来・電話対応		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去3か月間の実績を調査。 ○ 救急指定は受けていないが、月1回程度当番病院として対応。 ○ 宿日直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の容体急変への対応 ：発生頻度は92日中45日。 対応時間は1件当たり20分程度。 ・当番病院の日には新規外来患者に対する電話対応、診察等が発生するが、1日平均30分程度。 		

(参考) 医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

精神科			
救急指定の別等	精神科救急医療の当番病院		
診療科・部門	精神科、心療内科、内科、歯科		
病床数	330床	労働者数	310人
対象者数等	勤務医9人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 17時15分～翌8時45分(月～土) 日直(1人当たり月1回) : 8時45分～17時15分(日のみ)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去1か月間の実績を調査。 ○ 当該1か月間における宿直のうち8回、日直のうち1回が救急指定当番日。 ○ 宿日直勤務では、患者の問診、電話の収受を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 問診 <ul style="list-style-type: none"> : 発生件数は、宿直中月32回、日直中月6回。対応時間は、1件当たり10分程度。 ・ 電話の収受 <ul style="list-style-type: none"> : 発生件数は、宿直中月67回、日直中月21回。対応時間は、1件当たり2～10分程度。 ○ 宿日直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 入院受入れ <ul style="list-style-type: none"> : 発生件数は、宿直中月3回、日直中月1回。対応時間は、1件当たり15分程度。 ・ 死亡確認を行うことがある。 <ul style="list-style-type: none"> : 対応時間は、1件当たり15分程度。 		
救急指定の別等	精神科救急医療の当番病院		
診療科・部門	精神科、心療内科、内科、消化器科		
病床数	170床	労働者数	120人
対象者数等	勤務医2人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 17時～翌9時(月～金) 日直(1人当たり月1回) : 9時～17時(土日のみ) ※本事例は、このうち、救急指定当番日(年50日程度)に係るもの。		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 救急指定当番日以外の日の宿日直は許可済み。 ○ 救急指定当番日については、22時以降の宿直のみ許可を得ていたが、その後の業務実績から、日直及び17時から22時までの宿直も許可対象となり得る勤務実態であることを確認した上で、改めて救急指定当番日の宿日直全体について許可申請に至ったもの。 ○ 過去1年間の実績を調査。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 過去1年間における救急指定当番日は43日。 ・ うち宿直は36日(回)、日直は7日(回)。 ○ 宿日直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 救急外来患者等の対応 <ul style="list-style-type: none"> : 発生件数は、宿直中月4回、日直中月1回 対応時間は、1件当たり30分程度。 ○ 宿日直時間帯には、看護師のほか、外部からの電話連絡等に対応するための事務員を配置し、一次対応を行うなどタスクシェアを図っている。 		

(参考) 医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

精神科

救急指定の別	一次救急病院		
診療科・部門	内科、脳神経内科、精神科、整形外科、放射線科、リハビリテーション科、歯科		
病床数	680床	労働者数	540人
対象者数等	他病院からの受入医 8 人		
宿日直勤務時間	日直（1人当たり月1回）：9時～18時（日のみ）		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去5か月間の実績を調査。 ○ 精神科病棟について医師1名、内科病棟について医師1名が、それぞれ日直勤務を担当。 ○ 宿日直勤務では、病棟内定期巡回（1勤務当たり1回・10分程度）のほか、患者の問診、看護師等に対し、次の指示を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・精神科病棟 <ul style="list-style-type: none"> ：服薬・身体拘束等の指示。 発生件数は、3か月間で16回 対応時間は、1件当たり5分程度。 ・内科病棟 <ul style="list-style-type: none"> ：服薬・点滴等の処置を指示。 発生件数は、3か月間で17回 対応時間は、1件当たり5分程度。 ○ 宿日直勤務中に発生する通常業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・死亡確認 <ul style="list-style-type: none"> ：発生件数は、3か月間で5回、 対応時間は、1件当たり30分程度。 		

(参考) 医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

産科

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	産科		
病床数	15床	労働者数	25人
対象者数等	勤務医 5人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 18時～翌9時(火・水・木・日)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去1か月間の実績を調査。 ○ 宿直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 入院患者の急変対応(予定より早い分娩対応) <ul style="list-style-type: none"> : 発生件数は、月3件。 対応時間は、1件当たり20分程度。 ・ 外来患者の診察 <ul style="list-style-type: none"> : 発生件数は、月6件。 対応時間は、1件当たり10分程度。 		

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	産科		
病床数	12床	労働者数	25人
対象者数等	勤務医 5人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 19時～翌9時(月のみ) 17時～翌9時(土のみ) 日直(1人当たり月1回) : 9時～17時(日のみ)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去5か月間の実績を調査。 ○ 宿直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 入院・外来患者の分娩対応 <ul style="list-style-type: none"> : 対応件数は、宿直で月平均1.4件(最大3件)、日直で月最大1件。 対応時間は、1件当たり平均54分。 ・ 宿日直中に帝王切開を行うことは、年に最大1件。宿日直医師の対応時間は約1時間。 ○ 宿日直中の体制では対処できないような緊急の処置が求められる場合は他病院へ搬送。 		

(参考) 医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

産科

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	産婦人科		
病床数	19床	労働者数	30人
対象者数等	勤務医 2人		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）：17時～翌9時（毎日） 日直（1人当たり月1回）：9時～17時（日・祝のみ）		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去2か月間の実績を調査。 ○ 宿日直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・ 入院患者の急変対応（予定より早い分娩対応） ：発生件数は、月1件。 対応時間は、1件当たり30分程度。 ・ 分娩対応は助産師が行い、産科医は立ち会うのみ。 ・ 帝王切開等の手術は、院長が行い、宿日直勤務を行う医師は行わない。 ○ 宿日直に対応できる労働者がいない場合は院長が対応。 		

許可回数特例

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科、外科、消化器内科、循環器内科、形成外科		
病床数	170床	労働者数	190人
対象者数等	勤務医 1人、他病院からの受入医10人		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週2回）：17時30分～翌8時30分（毎日）		
対象業務	非常事態に備えての待機、問診等		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去0.5か月間の実績を調査。 ○ 宿直勤務中の業務としては、入院患者の簡易な診察、看護師への処置・投薬指示を行うのみ。 ：発生件数は、1日0～1件。 対応時間は、1件当たりの所要時間は5～10分程度。 ○ 勤務医が1名しかおらず、また、僻地に所在し移動手段がない等の事情から、医師確保のための取組を尽くしているものの、受入医の確保が極めて難しいこと。また、宿直勤務は軽度又は短時間の業務であることから、週2回許可。 		

(参考) 医療機関における宿日直 不許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

【不許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、小児科、外科、皮膚科、産婦人科、泌尿器科、眼科、耳鼻咽喉科、歯科、精神科、麻酔科、放射線科、リハビリテーション科、化学療法科、病理診断科		
病床数	340床	労働者数	490人
対象者数等	勤務医29人		
宿日直勤務時間	日直（月1回）：14時～17時		
対象業務	緊急事態に備えての待機、文書又は電話收受等		
調査の概要	<p>過去1か月間の実績を調査。 救急指定病院として月25日程度、救急患者を受入。 日直勤務日の14時までは時間外労働として勤務し、14時以降は宿直室に移動して待機。 ほぼ毎回、14時以降も患者への治療等が複数回発生（合計約30分～2時間）。 終業時刻に密着して行う短時間の断続的な労働と判断。</p>		

【不許可】

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	産科、婦人科		
病床数	20床	労働者数	30人
対象者数等	勤務医7人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：17時45分～翌8時15分		
対象業務	緊急事態（出産）に備えての待機、定期巡回		
調査の概要	<p>過去1か月間の実績を調査。 入院患者の夜間支援は夜勤勤務医が従事。 巡回は1勤務当たり3回実施（1回約5分）。病棟の異常確認や消灯、施錠確認。 入院患者の出産に伴う対応では夜勤勤務医の補助。1か月間に11回、1回当たり約6時間程度と緊急時の対応とはいい難い。 勤務実態報告書から、宿直日ごとの連続した最長の連続睡眠時間の平均が3時間33分であり、これが最も短い日は2時間21分。 十分に睡眠をとり得るとはいい難いと判断。</p>		

(参考) 医師の労働時間にかかる論点の取扱い (研鑽)

医師の研鑽とは・・・

医師が、診療等その本来業務のかたわら、医師の自らの知識の習得や技能の向上を図るために行う学習

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。
- 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うるよう、
 - **研鑽の類型による労働時間該当性の基本的な考え方**
 - **上司の指示と労働に該当するかどうかの判断との関係を明確化する手続等**を示す。

(参考) 医師の労働時間にかかる論点の取扱い (基本的な考え方)

研鑽の種類による労働時間該当性の基本的な考え方

研鑽の種類	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">一般的に、診療の準備行為等として、労働時間に該当。ただし、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を所定労働時間外に自ら申し出て上司の指示なく行っていることが確認されていれば、労働時間に該当しないものとして取り扱う。
学会・院内勉強会等への参加や準備、専門医の取得・更新等	<ul style="list-style-type: none">こうした研鑽が奨励されている等の事情があっても、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を所定労働時間外に自ら申し出て上司の指示なく行う時間については、一般的に労働時間に該当しない。
当直シフト外で時間外に待機し、診療や見学を行うこと	<ul style="list-style-type: none">ただし、見学中に診療(手伝いを含む。以下同じ。)を行った時間は労働時間として取扱い、見学の時間中に診療を行うことが慣習化(常態化)している場合は、見学の時間すべてを労働時間として取り扱う。

労働時間該当性は「**上司の明示・黙示の指示の有無**」
「**本来業務との直接関連性**の有無」から判断

明確化するための必要な手続等

- ❑ 研鑽を行うことについての医師の申告と上司の確認(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)

1 所定労働時間内の研鑽の取扱い

- 所定労働時間内において、医師が、使用者に指示された勤務場所（院内等）において研鑽を行う場合については、当該研鑽に係る時間は、当然に労働時間となる。

2 所定労働時間外の研鑽の取扱い

- 所定労働時間外に行う医師の研鑽は、診療等の本来業務と直接の関連性なく、かつ、上司の明示・黙示の指示によらずに行われる限り、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。
- 他方、当該研鑽が、上司の明示・黙示の指示により行われるものである場合には、これが所定労働時間外に行われるものであっても、又は診療等の本来業務との直接の関連性なく行われるものであっても、一般的に労働時間に該当するものである。
- 所定労働時間外において医師が行う研鑽については、在院して行われるものであっても、上司の明示・黙示の指示によらずに自発的に行われるものも少なくないと考えられる。このため、その労働時間該当性の判断が、当該研鑽の実態に応じて適切に行われるよう、また、医療機関等における医師の労働時間管理の実務に資する観点から、研鑽の種類ごとに、その判断の基本的考え方を示すこととする。

※上司

「業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者」と定義している。

医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について ～研鑽の種類ごとの労働時間該当性の基本的考え方～

研鑽の種類①

一般診療における新たな知識、技能の習得のための学習

研鑽の具体的内容：

例えば、診療ガイドラインについての勉強、新しい治療法や新薬についての勉強、自らが術者等である手術や処置等についての予習や振り返り、シミュレーターを用いた手技の練習等が考えられる。

研鑽の労働時間該当性：

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。

研鑽の種類②

手技を向上させるための手術の見学

研鑽の具体的内容：

例えば、手術・処置等の見学の機会の確保や症例経験を蓄積するために、所定労働時間外に、見学（見学の延長上で診療（診療の補助を含む。下記イにおいて同じ。）を行う場合を含む。）を行うこと等が考えられる。

研鑽の労働時間該当性：

上司や先輩である医師から奨励されている等の事情があったとしても、業務上必須ではない見学を、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。

医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について ～研鑽の種類ごとの労働時間該当性の基本的考え方～

研鑽の種類③

博士の学位を取得するための研究及び論文作成や、専門医を取得するための症例研究や論文作成

研鑽の具体的内容：

例えば、学会や外部の勉強会への参加・発表準備、院内勉強会への参加・発表準備、本来業務とは区別された臨床研究に係る診療データの整理・症例報告の作成・論文執筆、大学院の受験勉強、専門医の取得や更新に係る症例報告作成・講習会受講等が考えられる。

研鑽の労働時間該当性：

上司や先輩である医師から論文作成等を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・黙示の指示をして行わせる場合は、当該研鑽が行われる時間については労働時間に該当する。

上司や先輩である医師から奨励されている等の事情があっても、自由な意思に基づき研鑽が行われていると考えられる例としては、次のようなものが考えられる。

- ・ 勤務先の医療機関が主催する勉強会であるが、自由参加である
- ・ 学会等への参加・発表や論文投稿が勤務先の医療機関に割り当てられているが、医師個人への割当はない
- ・ 研究を本来業務とはしない医師が、院内の臨床データ等を利用し、院内で研究活動を行っているが、当該研究活動は、上司に命じられておらず、自主的に行っている

3 事業場における研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続及び環境の整備

- 各事業場における研鑽の労働時間該当性を明確化するために求められる手続及びその適切な運用を確保するための環境の整備として、次に掲げる事項が有効であると考えられる。

(1) 医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続

医師の研鑽については、業務との関連性、制裁等の不利益の有無、上司の指示の範囲を明確化する手続を講ずること。例えば、医師が労働に該当しない研鑽を行う場合には、医師自らがその旨を上司に申し出ることとし、当該申出を受けた上司は、当該申出をした医師との間において、当該申出のあった研鑽に関し、

- ・ 本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理のいずれにも該当しないこと
- ・ 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おらず、かつ、当該研鑽を開始する時点において本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理は終了しており、本人はそれらの業務から離れてよいことについて確認を行うことが考えられる。

- ・ 上司は、業務との関連性を判断するに当たって、初期研修医、後期研修医、それ以降の医師といった職階の違い等の当該医師の経験、担当する外来業務や入院患者等に係る診療の状況、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、現在の業務上必須かどうかを対象医師ごとに個別に判断するもの。
- ・ 手続は、労働に該当しない研鑽を行おうとする医師が、当該研鑽の内容について月間の研鑽計画をあらかじめ作成し、上司の承認を得ておき、日々の管理は通常の残業申請と一体的に、当該計画に基づいた研鑽を行うために在院する旨を申請する形で行うことも考えられる。
- ・ 手続は、労働に該当しない研鑽を行おうとする医師が、当該研鑽のために在院する旨の申し出を、一旦事務職が担当者として受け入れて、上司の確認を得ることとするとも考えられる。

(2) 医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための環境の整備

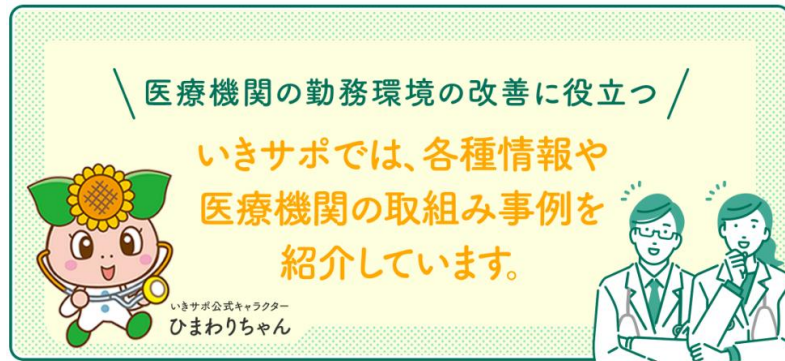
上記(1)の手続について、その適切な運用を確保するため、次の措置を講ずることが望ましいものである。

- ア** 労働に該当しない研鑽を行うために在院する医師については、権利として労働から離れることを保障されている必要があるところ、診療体制には含めず、突発的な必要性が生じた場合を除き、診療等の通常業務への従事を指示しないことが求められる。また、労働に該当しない研鑽を行う場合の取扱いとしては、院内に勤務場所とは別に、労働に該当しない研鑽を行う場所を設けること、労働に該当しない研鑽を行う場合には、白衣を着用せずに行うこととすること等により、通常勤務ではないことが外形的に明確に見分けられる措置を講ずることが考えられること。手術・処置の見学等であって、研鑽の性質上、場所や服装が限定されるためにこのような対応が困難な場合は、当該研鑽を行う医師が診療体制に含まれていないことについて明確化しておくこと。
- イ** 医療機関ごとに、研鑽に対する考え方、労働に該当しない研鑽を行うために所定労働時間外に在院する場合の手続、労働に該当しない研鑽を行う場合には診療体制に含めない等の取扱いを明確化し、書面等に示すこと。
- ウ** 上記イで書面等に示したことを院内職員に周知すること。周知に際しては、研鑽を行う医師の上司のみではなく、所定労働時間外に研鑽を行うことが考えられる医師本人に対してもその内容を周知し、必要な手続の履行を確保すること。また、診療体制に含めない取扱いを担保するため、医師のみではなく、当該医療機関における他の職種も含めて、当該取扱い等を周知すること。
- エ** 上記(1)の手続をとった場合には、医師本人からの申出への確認や当該医師への指示の記録を保存すること。なお、記録の保存期間については、労働基準法（昭和22年法律第49号）第109条において労働関係に関する重要書類を3年間保存することとされていることも参考として定めること。

【いきいき働く医療機関サポートWEB（いきサポ）】

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事例を紹介しています。

「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド」も掲載されています。



二次元バーコードからでもアクセス可能です。



【適用猶予業種の時間外労働の上限規制 特設サイト はたらきかたススム特設サイト】



荷主・元請運送事業者の皆さまへ

STOP! 長時間の荷待ち

- 長時間の恒常的な荷待ちは、
自動車運転者の長時間労働の要因となります。
- 物流を支える自動車運転者の健康のためにも
長時間の荷待ちの改善に向けて
ご理解とご協力をお願いします。
- トラック運送事業者とも相談し、
ぜひ**前向きに検討**をお願いします。

賃金引き上げ 特設ページを開設!

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。
賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!

賃金引き上げ特設ページのメニュー

MENU1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A業	男性内勤労働者(千円)	男性内勤労働者(円)	年間賃金総額(千円)
合計	374.0	2,289	1,381.4
～19歳	185.2	1,127	134.3
20～24歳	218.8	1,341	398.7
25～29歳	255.6	1,573	845.7
30～34歳	286.2	1,835	1,037.8
35～39歳	353.1	2,175	1,348.2
40～44歳	383.7	2,410	1,428.4
45～49歳	406.5	2,507	1,605.1
50～54歳	480.5	2,824	1,810.8
55～59歳	496.5	3,084	2,026.5
60～64歳	331.7	2,098	983.7
65～69歳	274.2	1,703	404.1
70歳～	245.8	1,533	245.1

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職種	平均年齢	男性内勤労働者(千円)	男性内勤労働者(円)	年間賃金総額(千円)
生産工程従事者	41.5歳	278.1	1,685	685.6
金属工作機械作業者	44.7歳	311.2	1,831	921.5
金属プレス従事者	42.4歳	284.7	1,754	840.6
板金従事者	41.7歳	288.6	1,688	478.5
金属製材・表面処理従事者	44.5歳	230.5	1,401	385.2
その他の製造業(加工組立従事者(金属製業))	41.4歳	286.7	1,849	573.8

A県の「短期間労働者」における平均的な賃金額

A業	1時間当たり内勤労働者(円)	A業	1時間当たり内勤労働者(円)
産業計	1,726	製造業	1,395

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック!
<https://www.saiteichingin.info/chingin/>





賃金のデジタル払いが可能になります!

労働基準法では、賃金は現金払いが原則ですが、労働者が同意した場合、銀行口座などへの賃金の振り込みが認められてきました。キャッシュレス決済の普及や送金手段の多様化のニーズに対応するため、労働者が同意した場合には、一部の資金移動業者※の口座への賃金支払いも認められることになります。

※厚生労働大臣が指定した資金移動業者(●●Payなど)のみです。
指定された資金移動業者一覧は指定後に厚生労働省ウェブサイトに掲載する予定です。



厚生労働省
ウェブサイト

今後の流れ

- 2023年4月～ 資金移動業者が厚生労働大臣に指定申請、厚生労働省で審査(数か月かかる見込み)
- 大臣指定後～ 各事業場で労使協定を締結
- 労使協定締結後～ 個々の労働者に説明し、労働者が同意した場合には賃金のデジタル払い開始

▶ 注意点

- 現金化できないポイントや仮想通貨での賃金支払いは認められません。
- 賃金のデジタル払いは、賃金の支払・受取方法の選択肢の1つです。賃金のデジタル払いを導入した事業所においても、全ての労働者の現在の賃金支払い・受け取り方法の変更が必須となるわけではありません。
- 労働者が希望しない場合は、これまでどおり銀行口座などで賃金を受け取ることができます。また、雇用主は希望しない労働者に賃金のデジタル払いを強制してはいけません。(労働者本人の同意がない場合や賃金のデジタル払いを強制した場合には、雇用主は労働基準法違反となり、罰則の対象になり得ます。)
- 賃金の一部を指定資金移動業者口座で受け取り、その他は銀行口座などで受け取ることも可能です。

希望する労働者

賃金の一部
資金移動業者口座
(例: 5万円)

残りの賃金
銀行口座など



希望しない労働者

賃金全額
銀行口座など



2024年4月から

労働条件明示のルール

が変わります

詳しくは裏面や
厚生労働省ホームページ
もご覧ください!

労働契約の締結・更新のタイミングの労働条件明示事項が追加されます

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限(通算契約期間または更新回数の上限)の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明する必要があります。
無期転換ルール※に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申込機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の利用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。

お疲れ様でした。
ご清聴ありがとうございました。

