

医師の働き方改革 研修会

厚生労働省 宮崎労働局 労働基準部監督課



ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

本日の内容

1. 3 6 協定の取り扱いについて
2. 医師の研鑽について
3. 宿日直許可について
4. 令和 6 年 4 月以降の
労務管理のポイント

1. 3 6 協定の取り扱いについて
2. 医師の研鑽について
3. 宿日直許可について
4. 令和 6 年 4 月以降の
労務管理のポイント

3 6 協定の取り扱いについて

医師も労働者であり、
労働基準法が適用されます。

※雇用されている勤務医の場合



3 6 協定の取り扱いについて

そもそも 3 6 協定(時間外労働・休日労働に関する協定届)とは

どんなときに

法定労働時間(1週40時間、1日8時間)を超えて労働させる場合
法定休日(1週1日、4週を通じ4日)を超えて労働させる場合

だれと

使用者と過半数労働組合(もしくは労働者代表)とのあいだで

何について

1日、1か月、1年について延長できる時間外労働時間数について

協定を締結



効力発生の要件

所轄労働基準監督署への届出を行わなければならない。

3 6 協定の取り扱いについて

原則的な時間外労働の上限

時間外労働の上限の原則

1 か月

4 5 時間

1 年

3 6 0 時間

36協定の取り扱いについて



■ ■ ■ ■ ■
原則を超えるとき、特別条項が必要

臨時的な特別の事情により、原則を超える部分

1か月
45時間

臨時的な特別の事情により、原則を超える部分

1年
360時間

36協定の取り扱いについて



特別条項の上限

1 か月



100時間未満

1 年



720時間

2か月から6か月平均80時間以内

特別条項の回数は**6回**以内

3 6 協定の取り扱いについて

時間外労働の上限規制

適用猶予されていた医師についても、
令和6年4月から上限規制が適用されている。



36協定の取り扱いについて

！ 医師については、上限規制の適用は1年についてののみ！



！ 看護師、事務員等には上限規制のすべてが適用されるので注意！！

3 6 協定の取り扱いについて

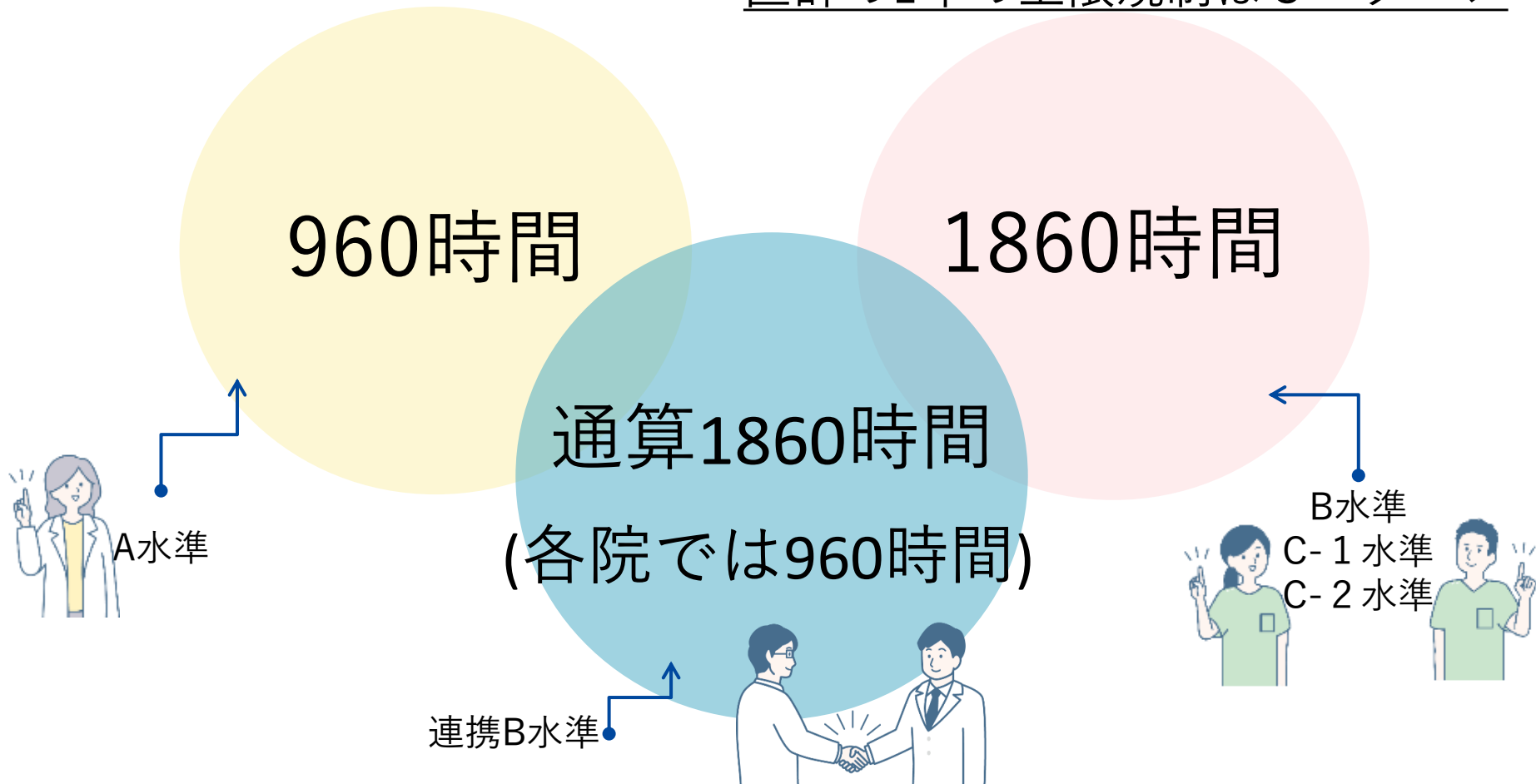
医師の時間外労働の1年の上限規制

指定の種類	長時間労働が必要な理由	年の上限時間
A水準	原則 (指定取得は不要)	9 6 0 時間
連携B水準	他院と兼業(連携)する医師の労働時間を通算すると長時間になるため	通算で1 8 6 0 時間 (各院では9 6 0 時間)
B水準	地域医療の確保のため	1 8 6 0 時間
C - 1 水準	臨床研修・専門研修医の研修のため	
C - 2 水準	長時間修練が必要な 技能の習得のため	

3 6 協定の取り扱いについて

医師の時間外労働の上限規制

医師の1年の上限規制は3パターン



医師を含む 3 6 協定は様式第 9 号の 4

労働保険番号	□□□□□□□□ 都道府県 市町 支庁 基幹番号 校番号 校一級事業場番号
法人番号	□□□□□□□□□□

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					
					(〒) (電話番号:)							
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（①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)	起算日 (年月日)	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)
① 下記②に該当しない労働者												
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者												
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					
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。）。 ☐（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他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は指し指を実施し、健康確保のために必要と認じた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を100時間以上となつても差し支えない。）。

☐ (チェックボックスに医師チェック)

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 時間以上となっ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必ずチェック）

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 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 職名

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。

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、挙手等の方法により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。 ☐ (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

36協定の取り扱いについて

医師を含む 3 6 協定(特別条項)は様式第 9 号の 5

時間外労働
休日労働

に関する協定届

労働保険番号

法人番号

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

様式第9号の5（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	
				（〒 — ）					
				（電話番号： — ）					
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 法定労働時間を超える時間数 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 (①については360時間まで、②については320時間まで)	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 ② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者								
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

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。）。

☐（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）

医師を含む 3 6 協定(特別条項)は様式第 9 号の 5

時間外労働
休日労働

[illegible]

36協定の取り扱いについて

医師を含む36協定(特別条項)は様式第9号の5

限度時間を超えて労働させる場合における手続		
限度時間を超え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ない、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。）。		
☐ （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依るものに限る。）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を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時間以上になつても差し支えない。）。		
☐ （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。		
☐ （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等を確認し、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）		
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時間を超えることを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。		
☐ （チェックボックスに要チェック）		

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 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。

☐（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。

☐（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

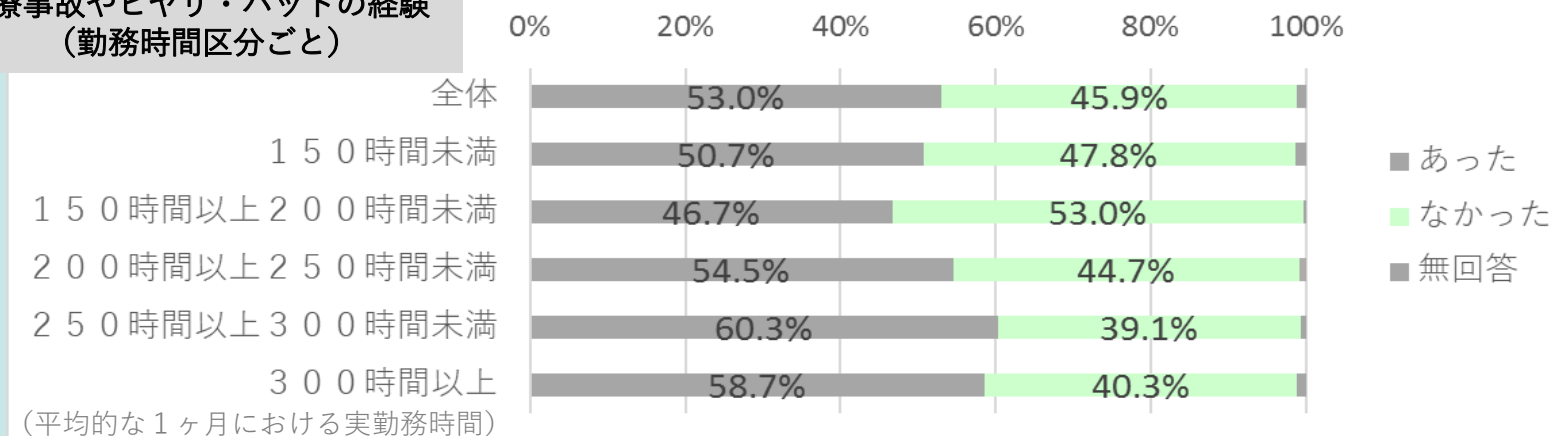
Question !

長時間労働によるデメリットの具体的な内容を知りたいです。
データはありますか？

Answer

- ・下図のとおり、勤務時間が長くなるほど、医療事故やヒヤリ・ハットを経験した割合が高いことが指摘されています。このほか、長時間労働がパフォーマンスの低下やバーンアウト（燃え尽き）のリスクと関連することなども指摘されています。

医療事故やヒヤリ・ハットの経験
(勤務時間区分ごと)



(出典) 平成29年度厚生労働省・文部科学省委託「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書（医療に関する調査）」

※詳細は、以下「長時間労働医師への健康確保措置に関するマニュアル」も参考にしてください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000708162.pdf>

Question !

睡眠不足だと、診療にどのような問題が生じるのですか？

Answer

- ・睡眠不足は、作業能力を低下させたり、反応の誤りを増加させたりすることがわかっています。
- ・また、慢性の睡眠不足では、主観的な眠気と客観的な疲労・覚醒度低下が乖離することが知られています。長時間労働等により慢性的な睡眠不足を強いられている長時間労働の医師は、強い疲労度を感じながらも、医師としての強い使命感・責任感により勤務を継続しつつ、眠気を感じない、すなわち、主観的な眠気を生理学的に認識しづらい状況下で、過重労働を継続していることに注意が必要です。

※厚生労働省の検討会において、睡眠と疲労の関係についてのデータが報告されています（第5回医師の働き方改革に関する検討会 資料1-2）。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-10801000-Iseikyoku-Soumuka/0000189110.pdf>

※以下「長時間労働医師への健康確保措置に関するマニュアル」も参考にしてください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000708162.pdf>



Question !

医師に対する時間外・休日労働の上限規制が
適用されない医師はいますか？

Answer

- ・ 2024年4月から始まる医師の時間外・休日労働の上限規制については、病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院で勤務する医師を対象としていますが、**病院や診療所で勤務する医師であっても、患者への診療を直接の目的とする業務を行わない医師は対象としていません。**
- ・ このため、患者への診療を直接の目的とする業務を行わない者（産業医、検診センターの医師、裁量労働制（大学における教授研究等）が適用される医師等）については、2024年4月から、一般の業種の労働者と同様の時間外・休日労働の上限規制（1年720時間など）が適用されることになります。

3 6 協定の取り扱いについて

まとめ

医師についても、上限規制が適用されている

3 6 協定の様式は 9 号の 4 or 9 号の 5

医師の上限規制は 3 パターン

1. 3 6 協定の取り扱いについて

2. 医師の研鑽について

3. 宿日直許可について

4. 令和 6 年 4 月以降の
労務管理のポイント

医師の研鑽について

労働時間の考え方の基本

労働時間とは



使用者の
指揮命令下に
置かれている時間



医師の研鑽について

労働時間の考え方の基本



上司等の**明示・黙示の指示**によって行われるものは、**労働時間に該当することになります。**



在院時間が全て労働時間になるわけではなく、**使用者の指揮命令下に置かれているか**によって判断されます。

医師の研鑽について

自己研鑽が労働時間に該当するか否かも、
使用者の指揮命令下にあるかどうかにより判断

指揮命令



労働



上長の命令に基づかないもの

自主的
な勉強

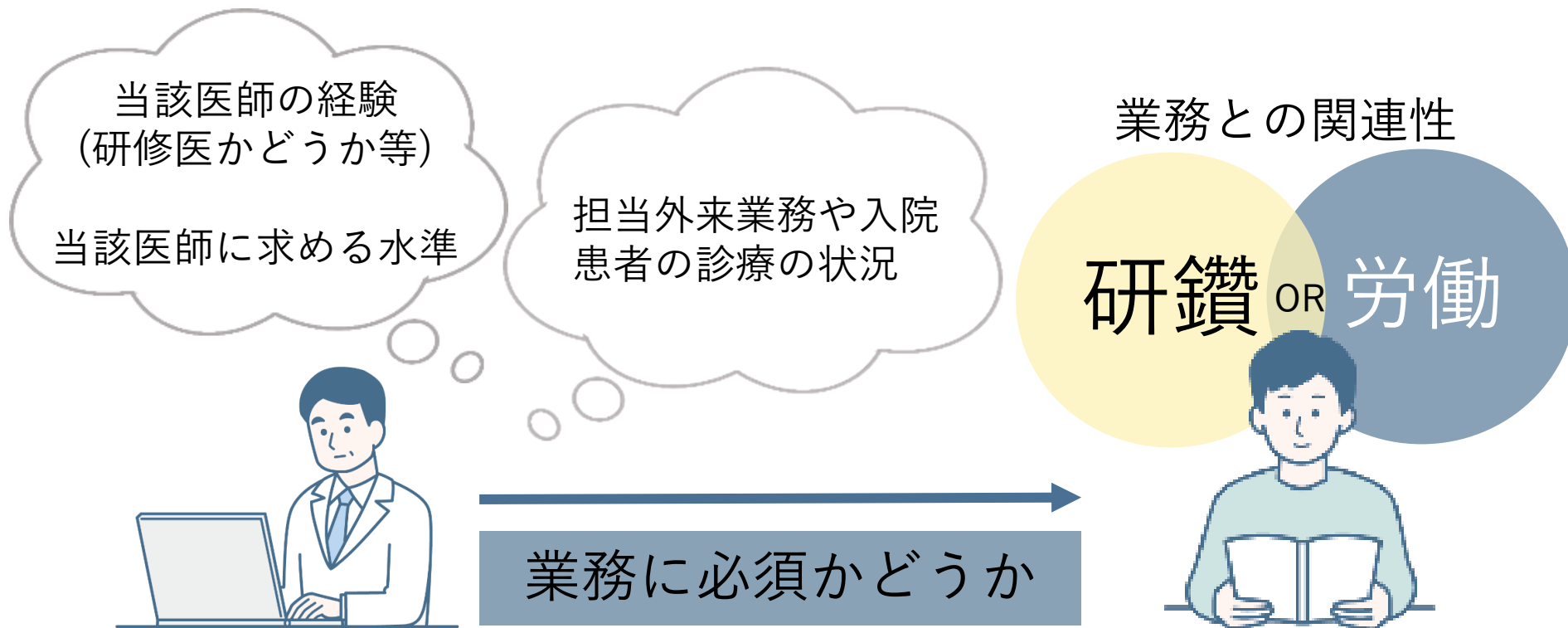
研鑽

自主的
な研究



医師の研鑽について

「上長の命令に基づかないもの」の判断について



医師の研鑽について

【研鑽に当たるものの具体例】

- ・ 診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強
- ・ 学会・院内勉強会等への参加や準備、
専門医の取得・更新に係る講習会受講等
- ・ 宿直シフト外で時間外に待機し、手術・処置等の見学を行うこと



Question !

労働時間と研鑽時間にメリハリをつけるために、
医師にはどんな意識が必要ですか？
また、診療科内で、医師へこの意識を高めてもらうために、
どのような工夫が必要ですか？

Answer 1/2

- ・ 医師がそれぞれの医療機関の**労働時間のルール（宿直や研鑽の労働時間の取り扱い）**を入職時の**段階で把握**しましょう。また、所定労働時間内に業務を終了できるように、集中して仕事に取り組むことはいうまでもありません。
- ・ 診療科長や労務管理を担当している上級医は、毎月の労働時間が恒常的に長くなってしまう医師に対して、**日頃から各医師と面談**を行う等、**労働時間のルールの振り返り**を行いつつ、長時間労働の与える健康影響や、労働時間短縮のために医師が希望していることなどについて、話し合いを行うことが望ましいです。また、**各医師の労働時間の見える化**（各医師の労働時間を記した勤怠システムや掲示物の活用等）も、医師自身が労働時間を振り返り、診療科内で労働時間短縮のための対策を検討する上で有効です。

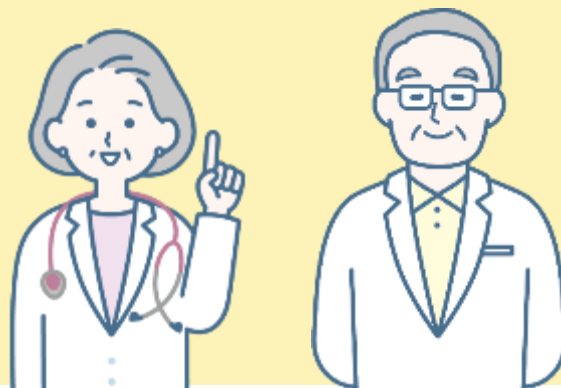


Question !

労働時間と研鑽時間にメリハリをつけるために、
医師にはどんな意識が必要ですか？
また、診療科内で、医師へこの意識を高めてもらうために、
どのような工夫が必要ですか？

Answer 2/2

- ・医療機関の管理者は、労働時間のルールを各診療科内へ浸透するために、**診療科長や労務管理を担当している上級医と定期的に医師の働き方改革に関する面談**を行い、労働時間のルールの振り返りや**様々な疑問点の解消**に努める必要があります。
- ・また、医師個人がそのルールに関して疑問がある場合に、**勤務先の医療機関に対して問い合わせができるような環境**（ルールに関するQ&Aの公開や問い合わせ窓口・部門の設置等）を整え、周知をすることで、その医療機関におけるルールがより浸透することも期待できます。



医師の研鑽について

まとめ

労働とは使用者の指揮命令下にあること

研鑽は使用者の黙示・明示の指示のない
自主的なものであること

自己研鑽か労働かの判断は、労使のコミュニケーション等、合意形成が重要である

1. 3 6 協定の取り扱いについて
2. 医師の研鑽について
3. 宿日直許可について
4. 令和 6 年 4 月以降の
労務管理のポイント

宿日直許可について

宿直とは？

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こととされています。（医療法第16条）



宿日直許可について

宿直は労働時間に含まれるのか？



宿直中の手待ち時間も、
原則は労働時間になります。



医療機関が労働基準監督署による**宿日直許可**を受けている場合は、その宿日直に携わる時間は規制の対象となる**労働時間には含まれません** (※)。

詳しくいうと…

※許可の範囲で労働時間に関する規定の適用がなくなりますが、許可を受けた宿日直中に通常の勤務時間と同様の業務に従事する時間については、許可の効果が及ばず、労働基準法の適用があります。

宿日直許可について

宿日直許可の基準



1. 宿日直中の勤務実態が、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場合には労働基準監督署から「宿日直許可」を得ることができる。
2. 宿日直に従事する時間は労働時間、しかし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。
3. 宿日直許可の回数は、原則(例外あり)、同一医師の宿直が週1回、日直が月1回以内。



宿日直許可について

対象業務



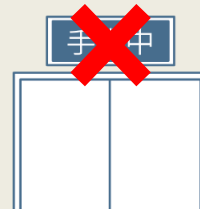
通常の業務とは異なる、軽度または短時間の業務であること。



宿直の場合は、相当の睡眠設備があり、夜間に十分な睡眠は取り得ること。



救急患者の診療など、通常の業務と同等の業務が発生しても頻度がまれであること。



通常業務の延長ではなく、通常の勤務時間の拘束から完全に開放された後の業務であること。

Question !

宿日直許可について詳しく知りたいです。

Answer

- ・宿日直に携わる時間の取扱いは以下のとおりとなります。

宿日直許可の有無	宿日直に携わる時間の取扱い
宿日直許可を受けて <u>いない</u> 場合	労働基準法の規制の対象となる <u>労働時間に含まれる</u> (上限規制の対象となる労働時間にカウントされる)
宿日直許可を受けて <u>いる</u> 場合	労働基準法の規制の対象となる <u>労働時間に含まれない</u> (上限規制の対象となる労働時間にカウントされない) ※ 許可を受けた宿日直中に、 <u>通常の勤務時間と同様の業務に従事する時間については</u> 、 許可の効果が及ばず、労働基準法の規制の対象となる <u>労働時間に含まれる</u> (上限規制の対象となる労働時間にカウントされる)



○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準） ※S22発基17号

労働基準法に基づく断続的な宿日直の許可基準は以下のとおりです。

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収受、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、顧客からの電話の収受又は盗難・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。



○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合） ※R1基発0701第8号

医師等の宿日直勤務については、前記の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おり、以下の全てを満たす場合には、許可を与えるよう取り扱うこととされています。

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。

※R1基発0701第8号で業務の例示を現代化

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）

※R1基発0701第8号で取扱いを明記



Question !

オンコール待機時間は労働時間に該当しますか？

Answer

- ・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ります。

※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）

- ・オンコール待機時間全体が労働時間に該当するかどうかについては、**オンコール待機中に求められる義務態様によって判断する**必要があります。

- ・オンコール待機中に求められる義務態様は、医療機関ごとや診療科ごとに様々であり、

- ① 呼び出しの頻度がどの程度か
- ② 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
- ③ 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、労働から離れているかどうかによって判断する**もので、個別具体的に判断されます。

※裁判例は個別の実態を踏まえて、労働時間に該当すると認めているもの／認めていないものに分かれています。

宿日直許可について

まとめ

宿日直許可を受けると労働時間の規制の対象となる労働時間に算入されない。

通常の業務とは異なる短時間かつ頻度の少ない軽度な業務である必要がある。

オンコール待機は労働から離れているかどうかで労働時間かどうか判断する。

1. 3 6 協定の取り扱いについて
2. 医師の研鑽について
3. 宿日直許可について
4. 令和 6 年 4 月以降の
労務管理のポイント

労務管理のポイント

2024年4月から、新しい医師の働き方の
ルールが始まっています！

地域医療を守るための
医師の労働時間の
特別ルール



長時間勤務の中でも
勤務医の健康を守る
ためのルール



労務管理のポイント

勤務医の健康を守るための新ルール



医師への**面接指導**のルールが新しく設けられます。



長時間勤務時にも**適切な休息**を確保するためのルールが設けられます。



労務管理のポイント

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医師には、面接指導が実施されます。



※ 必要と認められる場合は、就業上の措置が講じられます。

労務管理のポイント

十分な休息時間（睡眠時間）を確保するため、
医師の勤務間のインターバルのルールが設定されます。



連続した休息時間を確保し、
仕事から離れることが、
心と体の健康のためには重要です。

※ 休息時間を細切れにとることは
認められません。

労務管理のポイント

医師の勤務間のインターバルの基本ルール

①始業から24時間以内に9時間の継続した休息时间

※通常の日勤の場合

※宿日直許可のある宿日直に従事する場合

24時間以内に9時間以上の宿日直に従事する場合、インターバルが確保されているとみなされる。

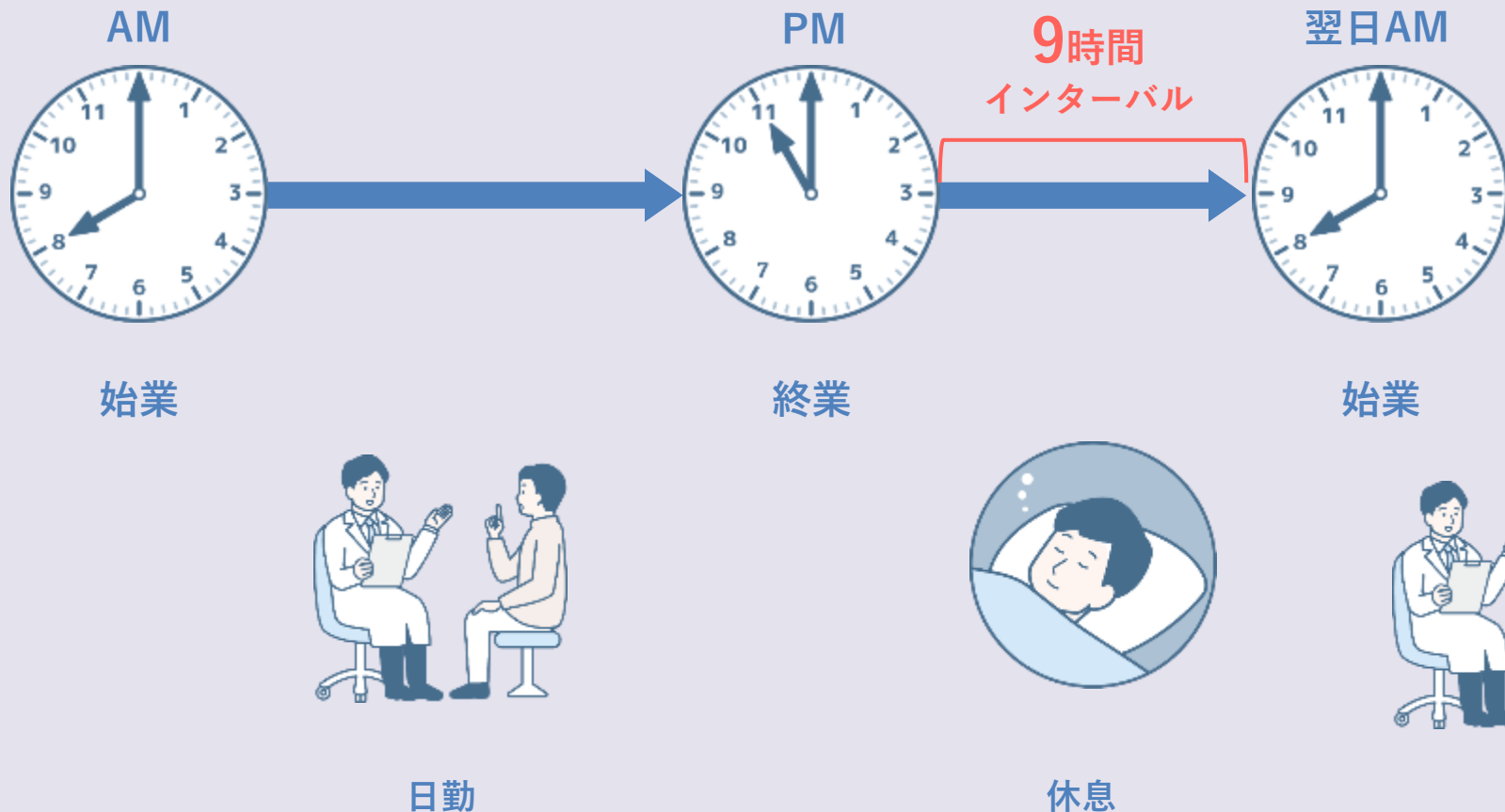
②始業から46時間以内に18時間の継続した休息时间

※宿日直許可のない宿日直に従事する場合

労務管理のポイント

勤務間インターバルが確保された状態の働き方のイメージ

24時間

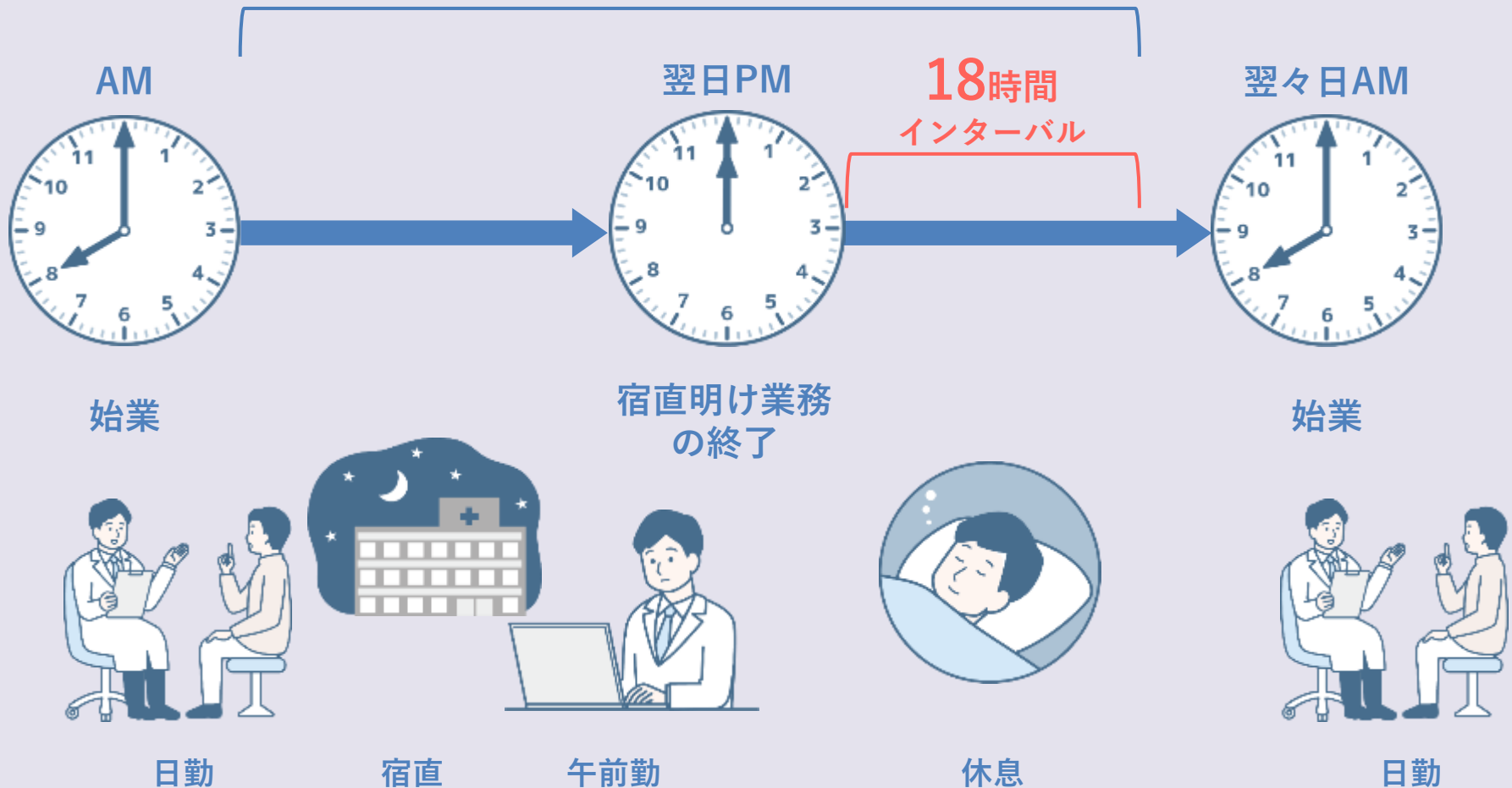


※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

労務管理のポイント

勤務間インターバルが確保された状態の働き方のイメージ

46時間



※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

労務管理のポイント

休息中でも緊急で業務が発生した場合は
対応することが可能です。

注意

シフトを作成する時点で、
適切な休息が確保されていないものは認められません。

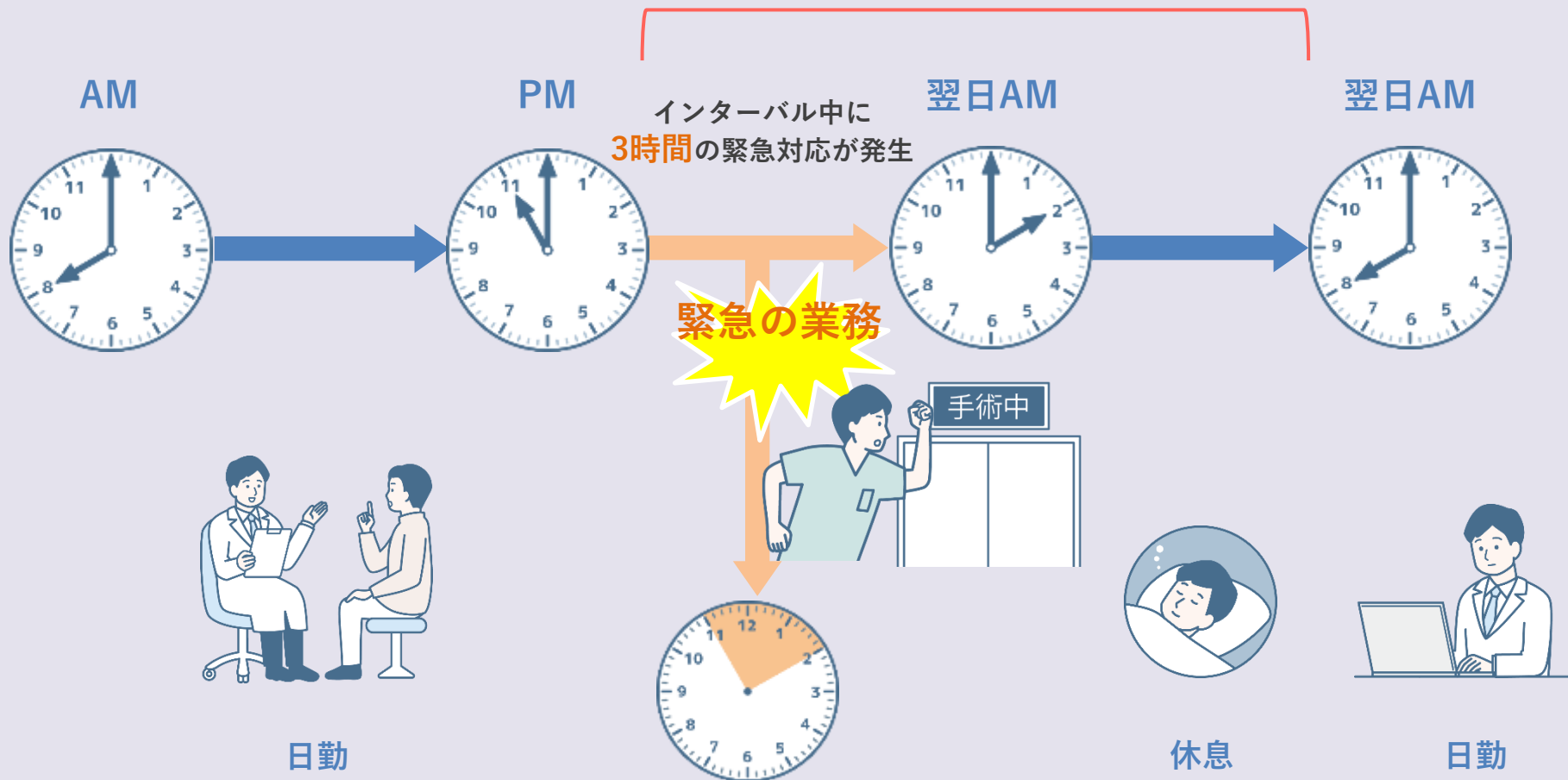
SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
			1 日勤	2 休暇	3 宿直	4 午前勤
5 日勤	6 日勤	7 休暇	8 宿直	9 午前勤	10 日勤	11 日勤
12 日勤	13 休暇	14 宿直	15 午前勤	16 日勤	17 休暇	18 日勤
19 日勤	20 日勤	21 休暇	22 宿直	23 午前勤	24 日勤	25 日勤
26 日勤	27 日勤	28 休暇	29 宿直	30 午前勤		



労務管理のポイント

休息中でも、緊急の業務が発生した場合は対応が可能です。
このような場合には、代償休息が与えられます。

9時間のインターバル予定



この3時間分の代償休息は翌月末までに与えられます。

労務管理のポイント

インターバル中に働いた場合は、代償休息が与えられます。

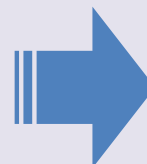
(例)11月に発生したインターバル中の
突然の業務

累積20時間分の代償休息が
12月末までに与えられます。

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

Callouts from calendar:

- Nov 4 (Sat): 4h
- Nov 6 (Mon): 3h
- Nov 9 (Thu): 1h
- Nov 14 (Tue): 2h
- Nov 17 (Fri): 1h
- Nov 20 (Mon): 4h
- Nov 24 (Fri): 3h
- Nov 28 (Tue): 2h



11/14 2 h	11/28 2 h
11/9 1 h	11/24 3 h
11/6 3 h	11/20 4 h
11/4 4 h	11/17 1 h

Question !

臨床研修医の場合、勤務間インターバルや代償休息のルールが異なると聞きましたが、具体的にどう違うのでしょうか？

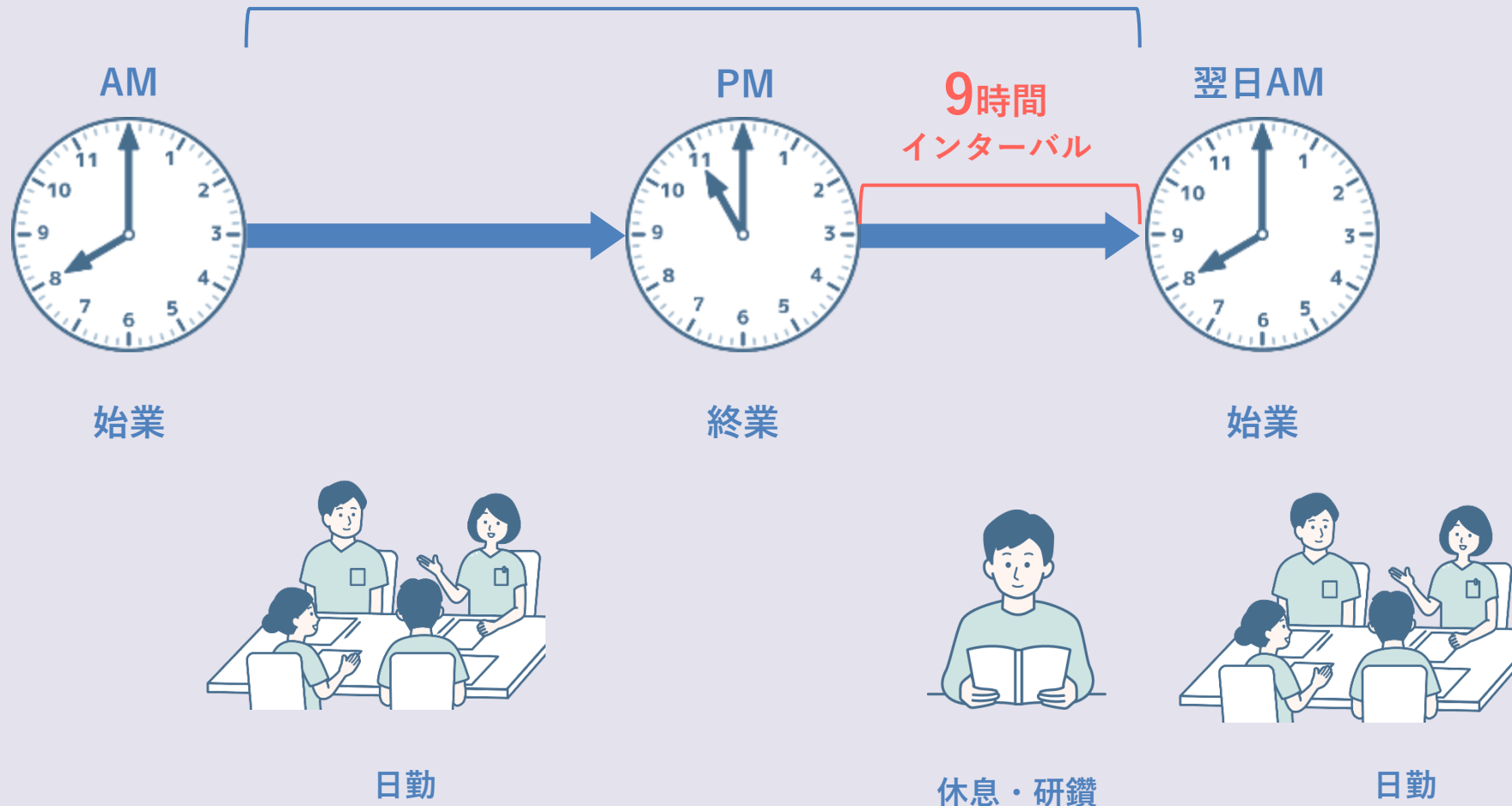
Answer

- ・ 始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保することを原則とする点は臨床研修医以外の医師と同じですが、C-1水準が適用される臨床研修医については、臨床研修における必要性から、指導医の勤務に合わせた**24時間の連続勤務時間とする必要がある場合**は、その後24時間の勤務間インターバルを確保できるよう、勤務シフトが組まれます（始業から48時間以内に24時間の連続した休息時間の確保）。
- ・ また、代償休息の必要がないように勤務間インターバルの確保が徹底されます。その上で、研修における必要性から、勤務間インターバル中に緊急の業務に従事した場合には、代償休息が与えられ、その代償休息は、「ローテーション中の診療科の研修期間の末日」か、「翌月末」までのいずれか早い日までの間に付与されます。
- ・ なお、A水準の適用される臨床研修医については、臨床研修医以外の医師と同様に、勤務間インターバルの履行は管理者の努力義務となりますが、適用水準にかかわらず臨床研修医は医師になったばかりであることには変わりはないため、各医療機関において、適切な勤怠管理と十分な休息時間を考えた勤務シフトが組まれることが望まれる点に変わりはありません。

臨床研修医が通常業務を行う場合：インターバルの時間は9時間（他の水準適用医師と同様）

勤務間インターバルが確保された状態の働き方のイメージ

24時間

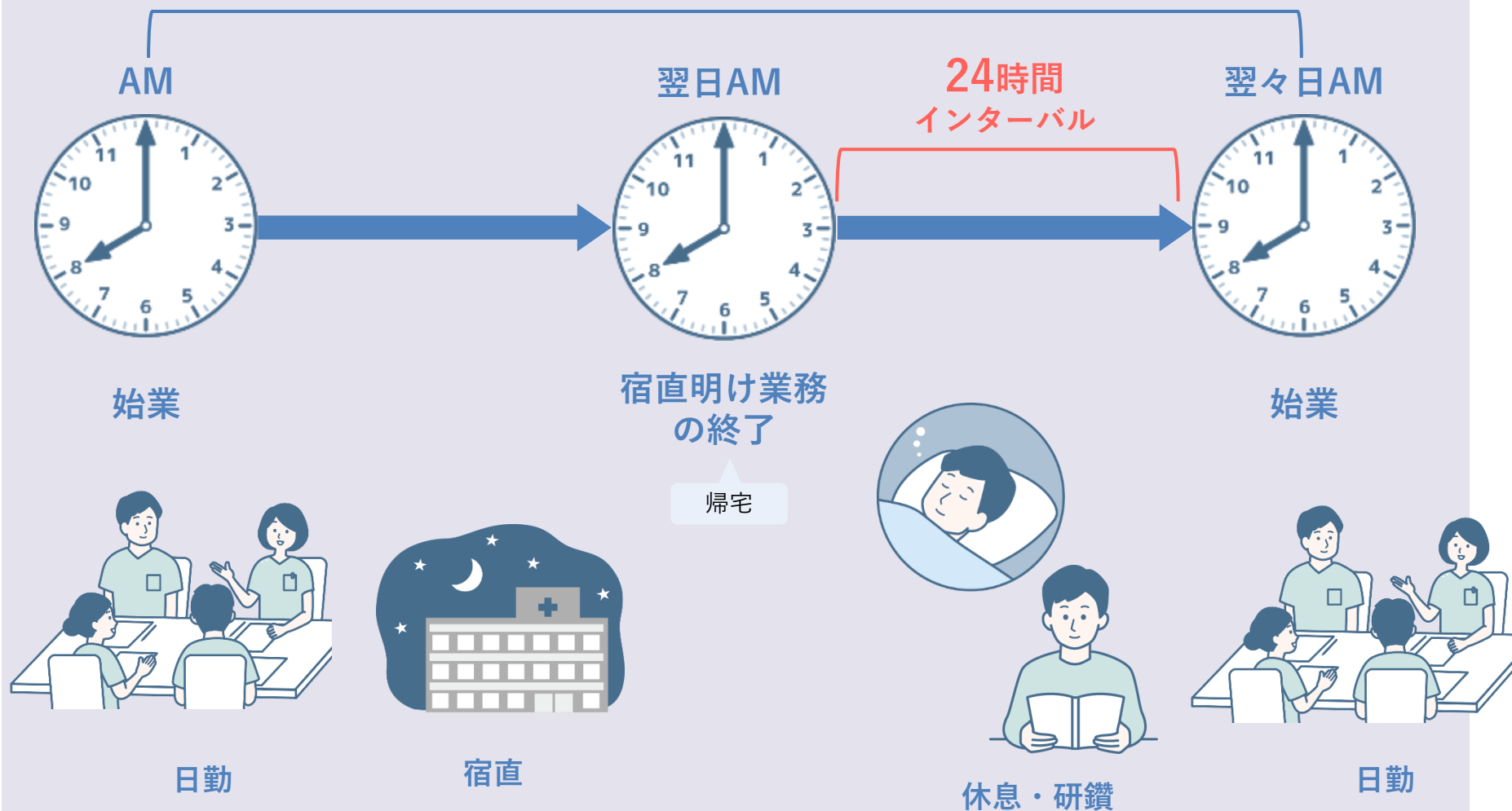


※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

臨床研修医が宿直業務を行う場合：インターバルの時間は24時間

勤務間インターバルが確保された状態の働き方のイメージ

48時間



※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

Question !

勤務間インターバルはどの時点を始点に計算されるのでしょうか？

Answer

- ・ 勤務間インターバルの始点となる「始業」は、事前に勤務シフト等で予定された勤務の開始時となります。

図1: 通常の日勤

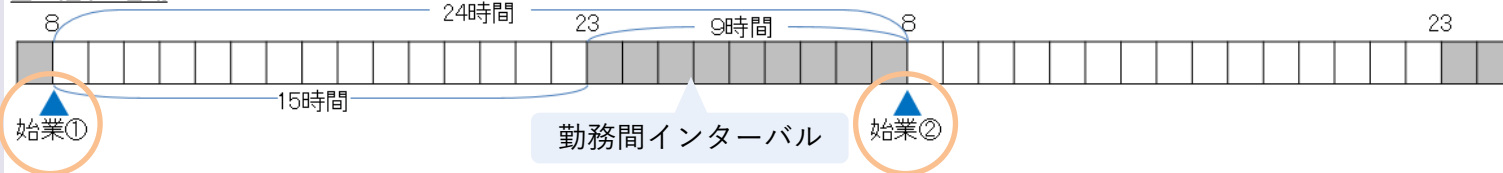


図2: 宿日直許可のある宿日直に従事する場合

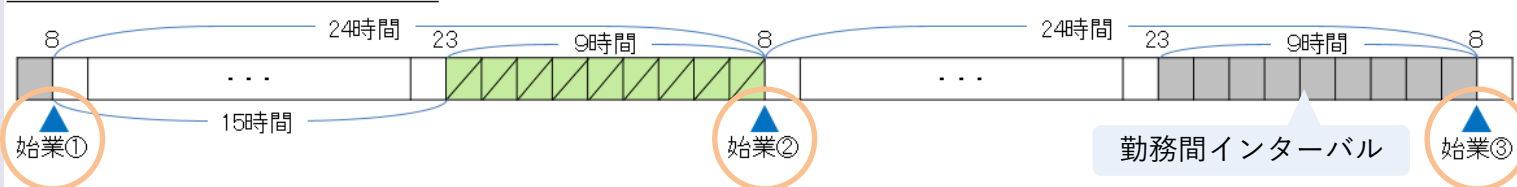
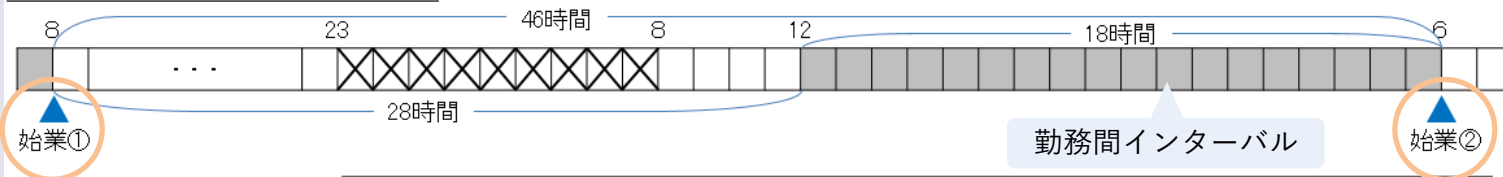


図3: 宿日直許可のない宿日直に従事する場合



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ▩ : 宿日直許可のない宿日直の時間

Question !

代償休息が付与されると、
本来働く予定だった勤務時間が短くなるのですか？

Answer

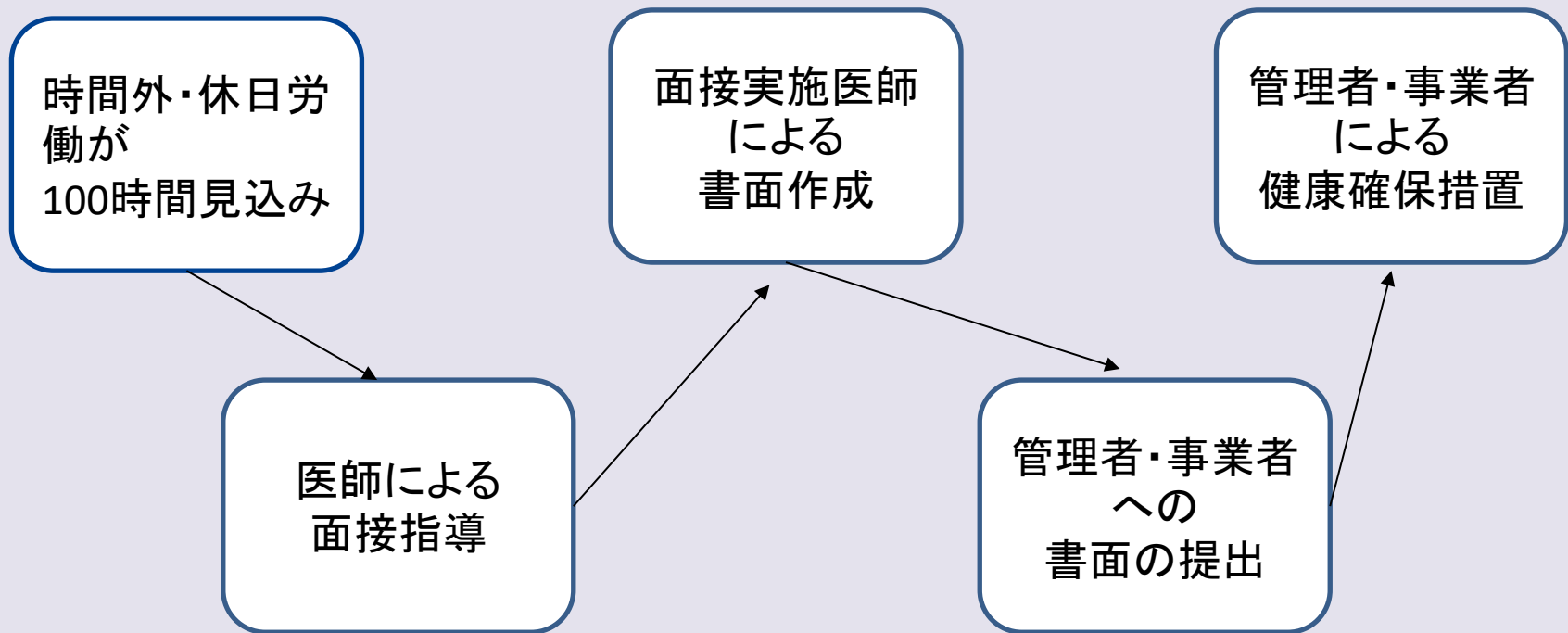
- ・医療機関の管理者は、予定された9時間又は18時間の連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合には、従事した労働時間に相当する休息時間を付与する必要がある、この休息時間が代償休息となります。
- ・**代償休息の付与は、できるだけ早い時期に、所定労働時間中における時間休の取得や、勤務間インターバルの延長を原則に行われることが想定されています**ので、この場合には、次の日などに本来働く予定だった時間が短くなることもあるでしょう。一方、**法定休日（※）**などがその**代償休息に充てられること**もあり得ますので、この場合には本来働く予定だった時間が短くなることはないかもしれません。

（※）労働基準法により、使用者が毎週少なくとも1回与えなければならないとされている休日で、土曜日や日曜日のことが多い。

- ・医療機関の代償休息付与のルールについては、**勤務している医療機関の就業規則等においてルールが定められる**こととなりますので、ルールの確認を行いましょう。

労務管理のポイント

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医師には、**面接指導**が実施されます。



Question !

面接を実施するのは誰ですか？
直属の上司（産業医の資格なし）が面接を行うこともありますか？

Answer

- ・長時間労働医師への面接指導を実施する医師は「面接指導実施医師」と呼ばれます。面接指導実施医師となるためには以下2つの要件を満たす必要があります。
 - ① 面接指導対象医師が勤務する病院又は診療所の**管理者でないこと**
 - ② 医師の健康管理を行うのに必要な知識を修得させるための**講習を修了していること**
- ・このため、上記2つの要件を満たす場合は、産業医でなくても面接指導実施医師として面接指導を実施することができます。しかし、「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル（令和2年12月）」においては、「同じ部署の上司は避けることが望ましい」とされています。
- ・面接指導の実施体制については、面接指導を受ける医師が**安心して面接指導を受けられ、本人の健康確保につながる適切な体制**であるかどうかという観点から、医療機関ごとに整えられます。

Question !

面接指導で確認されるのはどのような内容ですか？

Answer

- ・面接指導実施医師が面接指導で確認すべき内容は、「勤務の状況」「睡眠の状況」「疲労の蓄積の状況」「心身の状況」となります。
- ・また、医療機関の管理者は、面接指導を適切に行うための情報（面接指導対象医師の氏名、勤務の状況、睡眠の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況等）を確認し、事前に面接指導実施医師へ提供する必要があります。



Question !

面接指導を受けたくない場合は、拒否できるのですか？

Answer

- ・ 本人からの申出がある場合に実施する労働安全衛生法による面接指導と異なり、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医師（面接指導対象医師）は、**本人の希望の有無にかかわらず、面接指導を受けなければなりません。**
- ・ 面接指導対象医師に相当の疲労が認められた場合は、面接指導実施医師から睡眠や休息等に関する助言や保健指導が行われます。**自身の働き方と健康を見直す良い機会**であると同時に、**自分でも自覚していない疲労や睡眠負債に気づくことができる機会**でもありますので、前向きに面接に臨みましょう。



Question !

面接指導の結果によって、
その後の働き方にはどういう影響が出ますか？

Answer

- ・医療機関の管理者は、面接指導の結果に基づく面接指導実施医師の意見を聴くこととされています。この意見を受けて管理者が必要と認める場合には、管理者はその医師に対して、必要な就業上の措置を行う必要があります。
- ・就業上の措置は医師の健康状態に応じて検討されるものですが、例えば、当直・連続勤務の禁止や制限、就業内容・場所の変更、時間外労働の制限、就業日数や就業時間の制限などの措置が想定されます。自分としては多く働ける自信があったとしても、あくまでも、面接指導は**医師の健康を守る**ための仕組みであり、ひいては**医療の安全を守る**ためのものであることを理解しておきましょう。
- ・なお、面接指導の結果を問わず、時間外・休日労働が月155時間（＝年1860時間相当）を超えた医師に対しては、速やかに何らかの労働時間短縮のための具体的措置を行うことが、管理者には義務付けられています。

Question !

勤怠管理を効率的に行う方法がありますか？

Answer

- ・ 勤怠管理が適切に行われるためには、まず、医師が自身の健康確保のための労働時間管理の大切さを認識し、それぞれの医療機関の労働時間のルール（宿直や研鑽の労働時間の取り扱い）を把握していることが前提です。
- ・ その上で、副業・兼業先の多い医師や、緊急業務が多く発生しやすい多忙な医師は、出退勤の打刻や、滞在時間の把握、時間外・休日労働の申請等の労務管理の申告・申請にかかる負担も多くなりがちです。医師が手入力を行わなくても良いような、IDカードによる打刻システム、スマートフォンや位置情報システムを連動させた医師の勤怠管理システム等、ICT技術を活用した勤怠管理は、医師の負担を減らす意味でも効率化につながります。



労働者である医師には、

年次有給休暇を取得する権利
が与えられています。



勤務開始から6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤すると

10労働日分の有給休暇が付与されます。

※勤続年数に応じて有給休暇の付与日数は変動します。

Question !

有給休暇の期限はいつまでですか？

Answer

- ・ 年次有給休暇は、法律で定められた労働者に与えられた権利です。
正社員、パートタイム労働者等の区分に関係なく、以下2点を満たしていれば、
年次有給休暇を取得することができます。
 - ① 半年間継続して雇われている
 - ② 全労働日の8割以上を出勤している
- ・ 10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対しては、
5日について、毎年時季指定して付与しなければならないこととされています。
- ・ 有給休暇には時効があり、**有給休暇は与えた日から2年で時効**となります。
与えた日から1年間で使い切れなかった有給休暇は翌年に繰り越し、新たに与えられた休暇日数に加算しますが、さらに1年間使わなかったときは時効により消滅します。



厚生労働省HP 年次有給休暇取得促進特設サイト

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/sokushin/roudousya.html

労務管理のポイント

まとめ

勤務間インターバル

面接指導の実施

労働時間管理の徹底

医師の働き方改革 研修会

厚生労働省 宮崎労働局 労働基準部監督課



ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare