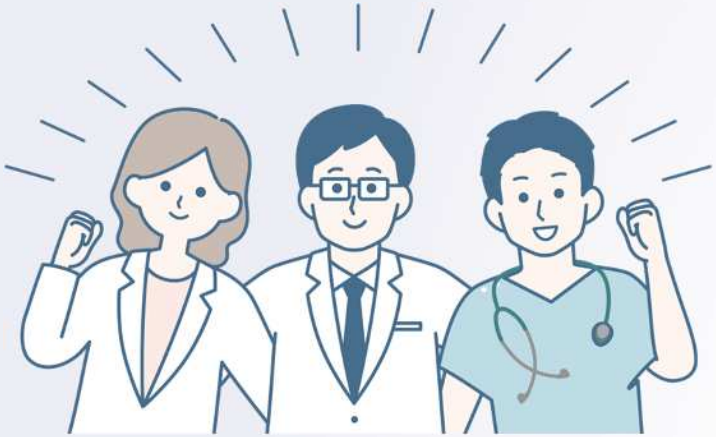


厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和７年度 医療保健業労働時間等説明会

～医師の時間外労働の上限規制等について～

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

医政局広報キャラクター
ドクニャン

倉吉労働基準監督署
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

【本日の説明内容】

1　医師の時間外労働の上限規制について

2　新しい36協定について

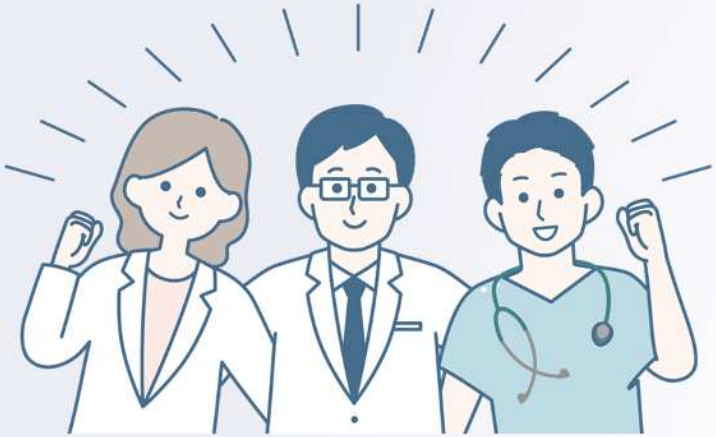
3　医師の宿日直許可について

4　労働医師への面接指導について

5　医師の研鑽の適切な管理のために

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

1　医師の時間外労働の上限規制について

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

医政局広報キャラクター
ドクニャン

特定医師の範囲

- 医師の時間外労働の上限規制は、特定医師に適用される
  （特定医師以外の職種は一般労働者の時間外労働の上限規制が適用される。）。
- 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

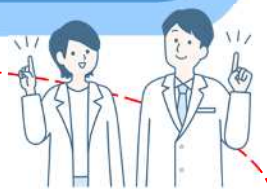
「医業に従事する医師」
（適用猶予の対象）

- 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

医師の時間外労働の上限規制
（副業・兼業の場合：特定医師と特定医師との副業・兼業について）

- 特定医師が副業・兼業を行う場合、副業・兼業先における労働時間を通算する。
- 36協定は医療機関ごとに延長時間を定めるものであることから、副業・兼業の場合も、それぞれの医療機関は、自らの医療機関における時間外・休日労働時間を、自らの36協定の範囲内とする。（「特別延長時間の上限」との関係においては、副業・兼業先の時間外・休日労働時間は通算しない。）
- さらに、自院と副業・兼業先における時間外・休日労働時間を合計して、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」の範囲内とする。（「時間外・休日労働時間の上限」との関係においては、副業・兼業先の時間外・休日労働時間を通算する。）

特定医師が副業・兼業先でも特定医師として勤務する場合

自院での適用水準	副業・兼業先での適用水準	その医師の年間の時間外・休日労働時間の上限
A水準	A水準	960時間
A水準	特例水準	1,860時間
特例水準	A水準	
特例水準	特例水準	

注１：「時間外・休日労働時間の上限」の起算日は、それぞれの医療機関の36協定の対象期間の起算日に合わせる。

注２：特例水準の医療機関とA水準の医療機関で勤務する場合でも、A水準の医療機関は、自院での時間外・休日労働は自院の36協定の範囲内で行う必要がある。

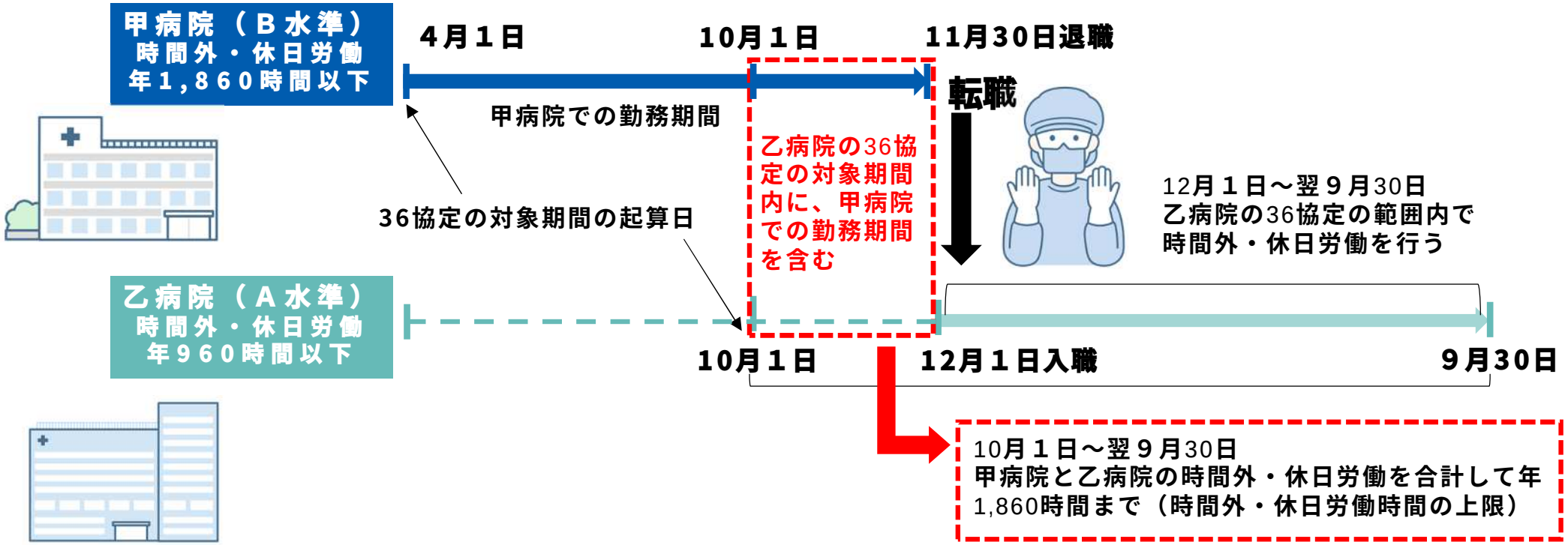
医師の時間外労働の上限規制（転職の場合）

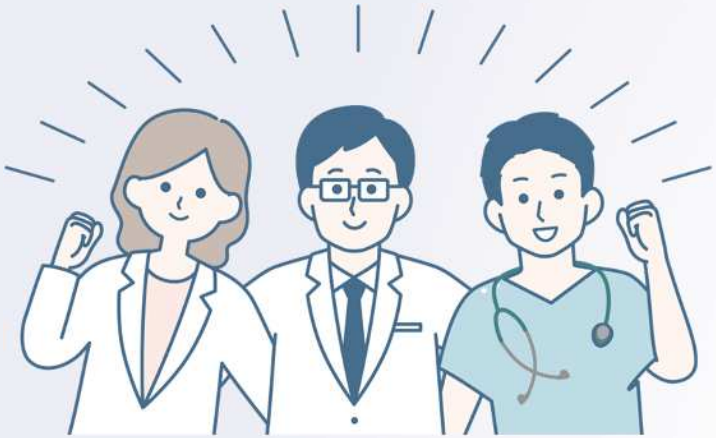
- 特定医師が特例水準の医療機関から、Ａ水準の医療機関に転職したとき、転職後の医療機関の36協定の対象期間内に、特例水準の医療機関内で勤務していた期間を含む場合、当該特定医師に適用される「時間外・休日労働時間の上限」は、転職後も特例水準における上限となる。

（例）甲病院（Ｂ水準）から乙病院（Ａ水準）へ転職（11月30日退職、12月１日入職）

乙病院（Ａ水準）の36協定の対象期間：10月１日～翌９月30日　とした場合

⇒乙病院（Ａ水準）の36協定の対象期間内に、甲病院（Ｂ水準）での勤務期間を含むため、この特定医師の「時間外・休日労働時間の上限」は、年1,860時間となる。





厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

2　新しい36協定について

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

医政局広報キャラクター
ドクニャン

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

2024年4月以降の医療機関の36協定について

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した。

新しい36協定において協定する必要がある事項

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。		

2024年4月以降の医療機関の36協定について

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、

- ✓ 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

を満たすこと。

※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。

2024年4月以降の医療機関の36協定について

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）

限度時間を超える場合

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

2024年4月以降の医療機関の36協定について

36協定の締結に当たって留意していただきたい事項

① 時間外・休日労働は**必要最小限**にとどめてください。

② 使用者は、36協定の範囲内であっても、**労働者に対する安全配慮義務**を負います。労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まります。

③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください※。

④ 臨時的な特別の事情がなければ、限度時間を超えることはできません。また、限度時間を超えて労働させる必要がある場合はできる限り具体的に定めてください。この場合も、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるようにしてください。

※ 特に、連携Ｂ、Ｂ、Ｃ水準の医師については、**名簿を作成**するなどして、36協定の締結に当たり該当する医師を特定しておく必要があります。

その他の留意事項については、36協定指針もご確認ください。

2024年4月以降の医療機関の36協定について

限度時間を超える場合の36協定届の記載例（特別条項）
（様式第９号の５（第70条関係））

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間、年360時間）を超えることはできません。
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外・休日労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

臨時的に限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる場合には、様式第９号の５の協定届の届出が必要です。

様式第９号の５は、限度時間内の時間外労働についての届出書（本様式・１枚目）と、限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書（次頁以降の２枚目・３枚目）の３枚の記載が必要です。（様式のダウンロードはp.31のURLを参照）

【同ページの下端】

※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。

2024年4月以降の医療機関の36協定について

１枚目・各水準共通

労働保険番号・法人番号を記載してください。

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。

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

労働保険番号
法人番号

事業場（病院、診療所等）ごとに協定してください。

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
医療保健業	医療法人○○　○○病院	（〒○○○－○○○○） ○○市○○町１－２－３ （電話番号：○○○－○○○○－○○○○）	○○○○年４月１日から１年

		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 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	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） 法定労働時間を超える時間数	１箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年（①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）○○○○年４月１日 法定労働時間を超える時間数	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）
時間外労働	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	３時間	４５時間	４５時間	３６０時間	３６０時間
		○○○○	○○業務	○○人	８時間	３時間	３時間	４５時間	４５時間	３６０時間	３６０時間
		○○○○	○○業務	○○人	８時間	３時間	３時間	４５時間	４５時間	３６０時間	３６０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										

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（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。

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。①は45時間以内、②は42時間以内です。

１年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

対象期間が３か月を超える１年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

	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
休日労働	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か月に１回	８：００～１８：００
	○○○○	○○業務	２０人	土日祝日	１か月に１回	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労使で確認の上、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。

☑（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。）。

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。

☑（チェックボックスに要チェック）

2024年4月以降の医療機関の36協定について

２枚目・Ａ水準記載例

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回以内に限ります。

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。

臨時的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）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	１日（任意）延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	１か月（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。）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回は内、②~⑤については任意）	１か月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 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	１か月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 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）	１か月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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960時間以内、③・⑤については1,800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。）起算日（年月日）○○○○年４月１日 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	１年 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年 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） ○○○○	○○業務	○○人	６時間	６時間	６回	７０時間	７０時間	25%	６７０時間	６７０時間	25%
○○○○	○○業務	○○人	６時間	６時間	６回	７０時間	７０時間	25%	６７０時間	６７０時間	25%
②Ａ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%
③Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師											
④連携Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師											
⑤Ｃ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に限り、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時間未満に限ります。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時間未満に限りますが、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）に限ります。
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）に限ります。

2024年4月以降の医療機関の36協定について

２枚目・Ｂ水準記載例

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。

医療機関内に、Ｂ水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。

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回以内に限ります。

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。

臨時的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）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	１日（任意）延長することができる時間数：所定労働時間を超える時間数（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。）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）	１箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数：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	１箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数：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）	１箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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960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。）起算日（年月日）：○○○○年４月１日	１年 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	１年 延長することができる時間数：所定労働時間を超える時間数（任意）	１年 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） ○○○○	○○業務	○○人	６時間	６時間	６回	７０時間	７０時間	25%	６７０時間	６７０時間	25%
①（下記②-⑤以外の者） ○○○○	○○業務	○○人	６時間	６時間	６回	７０時間	７０時間	25%	６７０時間	６７０時間	25%
②Ａ水準医療機関で勤務する医師											
③Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師 救急患者や重症患者に対する診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生	医師業務（○○科、○○科）	２０人	６時間	６時間	１０回	９５時間	９５時間	25%	１０００時間	１０００時間	25%
③Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師 在宅患者に対する急変対応、在宅患者への訪問診療の集中	医師業務（○○科、○○科）	１５人	６時間	６時間	１０回	１２０時間	１２０時間	25%	１２００時間	１２００時間	25%
③Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師 高度な処置、手術への対応、高度な疾病治療や疾病・病態管理の集中	医師業務（○○科、○○科）	１０人	６時間	６時間	１０回	１２０時間	１２０時間	25%	１２００時間	１２００時間	25%
④連携Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師											
⑤Ｃ水準医療機関で対象業務に従事する医師											

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。

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時間未満に限ります。
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、Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師については、原則として月100時間未満に限りますが、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。

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に限り、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。
Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、地域医療の確保のためにやむを得ず長時間労働になる事由を定めることになります。

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）に限ります。
Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師については、年1,860時間以内（時間外労働および休日労働）に限ります。

2024年4月以降の医療機関の36協定について

２枚目・連携Ｂ水準記載例

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。

医療機関内に、連携Ｂ水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。

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回以内に限ります。

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。

臨時的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）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	１日（任意）延長することができる時間数：所定労働時間を超える時間数（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。）：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）	１箇月：延長することができる時間数及び休日労働の時間数：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	１箇月：延長することができる時間数及び休日労働の時間数：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）	１箇月：限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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960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。）：起算日（年月日）〇〇〇〇年４月１日：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	１年：延長することができる時間数：所定労働時間を超える時間数（任意）	１年：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%
②Ａ水準医療機関で勤務する医師												
③Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師												
④連携Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師	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（〇〇科、〇〇科）	１５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（〇〇科、〇〇科）	１０人	６時間	６時間	８回	１０５時間	１０５時間	25%	８７０時間	８７０時間	25%
⑤Ｃ水準医療機関で対象業務に従事する医師												

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。連携Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。

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労働者（看護師、事務職員等）については、月100時間未満に限ります。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、連携Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師については、原則として月100時間未満に限りますが、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。

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に限り、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。
連携Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、派遣元である連携Ｂ水準医療機関側での医師業務（派遣されるまで派遣元で従事している医師業務）との関係で、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わせる事由を記載してください。

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労働者（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）に限ります。
連携Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合は年960時間以内（時間外労働および休日労働）に限ります。

2024年4月以降の医療機関の36協定について

３枚目・Ａ水準

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得１（９）①～⑨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

限度時間を超え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	限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。
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）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

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労使で確認の上、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については、このチェックボックス（⑦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。）に係る事項を労使で確認の上、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。

【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）

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）

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、面接指導を行う場合には、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。
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）

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。

③－⑤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。　☐（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・氏名および届出方法、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　職名　○○科長　氏名　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。　☑（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）

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。

○○○○年　３月　１５日

使用者　職名　院長　氏名　田中太郎

○○　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。

2024年4月以降の医療機関の36協定について

３枚目・Ａ水準以外

限度時間を超えた労働者に対し、次のいずれかの健康福祉確保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、右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

限度時間を超え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	限度時間を超えて労働させる場合にとる手続について定めてください。
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）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

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労使で確認の上、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】

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。）に係る事項を労使で確認の上、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[illegible]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）

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。　☑（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[illegible]の名称又は労働者の過半数を代表する者の　職名　○○科医　氏名　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。　☑（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　３月　１５日

使用者　職名　院長　氏名　田中太郎

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。

○○　労働基準監督署長殿

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。

2024年4月以降の医療機関の36協定について

36協定に関するQ＆A

Q 異動や転職してきた医師に特例水準を適用したい場合は、監督署に届け出ていた36協定を変更して再度提出する必要はありますか？

A 36協定における労働者の数については、36協定締結後に若干の変動があっても、協定締結当時から状況が変わり、例えば、特例水準の医師の人数が大幅に増加または減少したといった特段の事情がない限り、36協定を変更して再度提出する必要はありません。

Q 特例水準の指定を受けていませんが、今後特例水準の指定を申請するということで、特例水準の医師に関する36協定をあらかじめ締結しておいても良いですか？

A 特例水準の医療機関の指定を受けていない場合には、特例水準の医師に関する36協定を締結することはできません。

医師の時間外労働の上限規制に関するＱ＆Ａについて

Ｑ　労基法第 141 条第２項に規定する上限と、同条第３項に規定する上限はどう違うのか。

Ａ「労基法第141条第２項の上限」:36協定において協定する際の上限(特別延長時間の上限)

⇒副業・兼業の有無にかかわらず、自らの医療機関における時間外･休日労働の時間のみで上限の範囲内とする必要がある。（労基則附則第69条の４、読替え省令第１条）

⇒36協定では医療機関ごとの延長時間を定めることから、副業･兼業の場合も通算されない。

「労基法第141条第３項の上限」：特定医師個人に対する「時間外･休日労働時間の上限」

⇒副業･兼業があった場合、副業･兼業先の医療機関における時間外･休日労働時間と自らの医療機関における時間外・休日労働時間の合計時間数が上限の範囲内である必要がある。（労基則附則第69条の５、読替え省令第２条）

⇒個人の実労働時間を規制するものであることから、本上限の適用の上では、副業･兼業の場合、労働時間が通算される。

（特別延長時間の上限（労基法第 141 条第２項））

	１箇月	１年
Ａ水準	100 時間未満（例外あり）	960 時間
連携Ｂ水準		960 時間
Ｂ水準		1,860 時間
Ｃ水準		1,860 時間

（時間外・休日労働時間の上限（労基法第 141 条第３項））

	１箇月	１年
Ａ水準	100 時間未満（例外あり）	960 時間
連携Ｂ水準		1,860 時間
Ｂ水準		1,860 時間
Ｃ水準		1,860 時間

36協定届の電子申請について

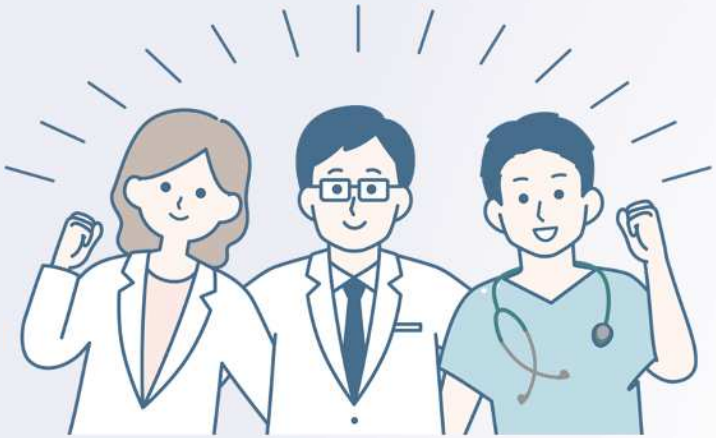
36協定、1年変形協定、就業規則の各種届出は、電子申請で行うことができ、労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」から電子申請を行うと、さらに便利に電子申請が行えます。

確かめよう労働条件　検索

「確かめよう労働条件」を使うと
4つの機能で電子申請が便利に！！

◇ 詳細は裏面へ

1	内容の異なる協定等の一括届出機能	→作業負担を軽減！
2	本社一括届出のCSVファイル自動作成機能	→ファイル作成が不要！
3	届出先の労働基準監督署の自動選択機能	→検索作業が不要！
4	次回届出時のリマインド・複写機能	→次回届出を効率化！



厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

3　長時間労働医師への面接指導について

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

医政局広報キャラクター
ドクニャン

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

長時間労働医師への面接指導について

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対しては、面接指導を実施しなければなりません。副業・兼業先の医療機関にも義務付けられます。

面接指導の実施の流れ

面接指導は、長時間働く医師一人一人の健康状態を確認し、医師の健康確保のため、必要に応じて、管理者（事業者）が就業上の措置を講ずることを目的として行われるものです。

時間外・休日労働が**100時間見込み**

→ 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

長時間労働医師への面接指導について

面接指導実施医師とは？

長時間労働医師への面接指導は、「面接指導実施医師」が行います。

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。

- 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
- 「面接指導実施医師養成講習会」（→p.26）の受講を修了していること

面接指導を受ける医師が、安全な環境で安心して面接指導を受けられ、本人の健康確保につなげられる体制をとってください。

面接指導実施医師の要件を満たす医師はどなたでも面接指導が行えますが・・・

医療機関においては、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です。

長時間労働医師への面接指導について

面接指導に関する医療機関管理者の義務

医療法に基づき、医療機関の管理者には、以下が義務付けられています。

- 面接指導対象医師に対し、面接指導を実施すること
- 面接指導実施医師に、面接指導に必要な情報を提供すること
- 面接指導実施後、健康確保措置についての面接指導実施医師の意見を聞くこと
- 必要なときは、面接指導対象医師の健康確保のため、労働時間の短縮、宿直の回数の減少、その他の適切な措置を行うこと
- 面接指導、面接指導実施医師の意見、健康確保措置の内容を記録、保存すること 等

以上は、医師にA・連携B・B・C水準を適用する
すべての医療機関の管理者の義務です。

長時間労働医師への面接指導について

面接指導で確認すべき事項

面接指導実施医師は、医療機関の管理者（事業者）より、

- 面接指導対象医師の氏名
- 面接指導対象医師の勤務の状況・睡眠の状況・疲労の蓄積の状況・その他心身の状況

等の情報の提供を受け、面接指導対象医師に対し、面接指導を実施します。

面接指導では、以下の事項を確認してください。

- **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

長時間労働医師への面接指導について

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

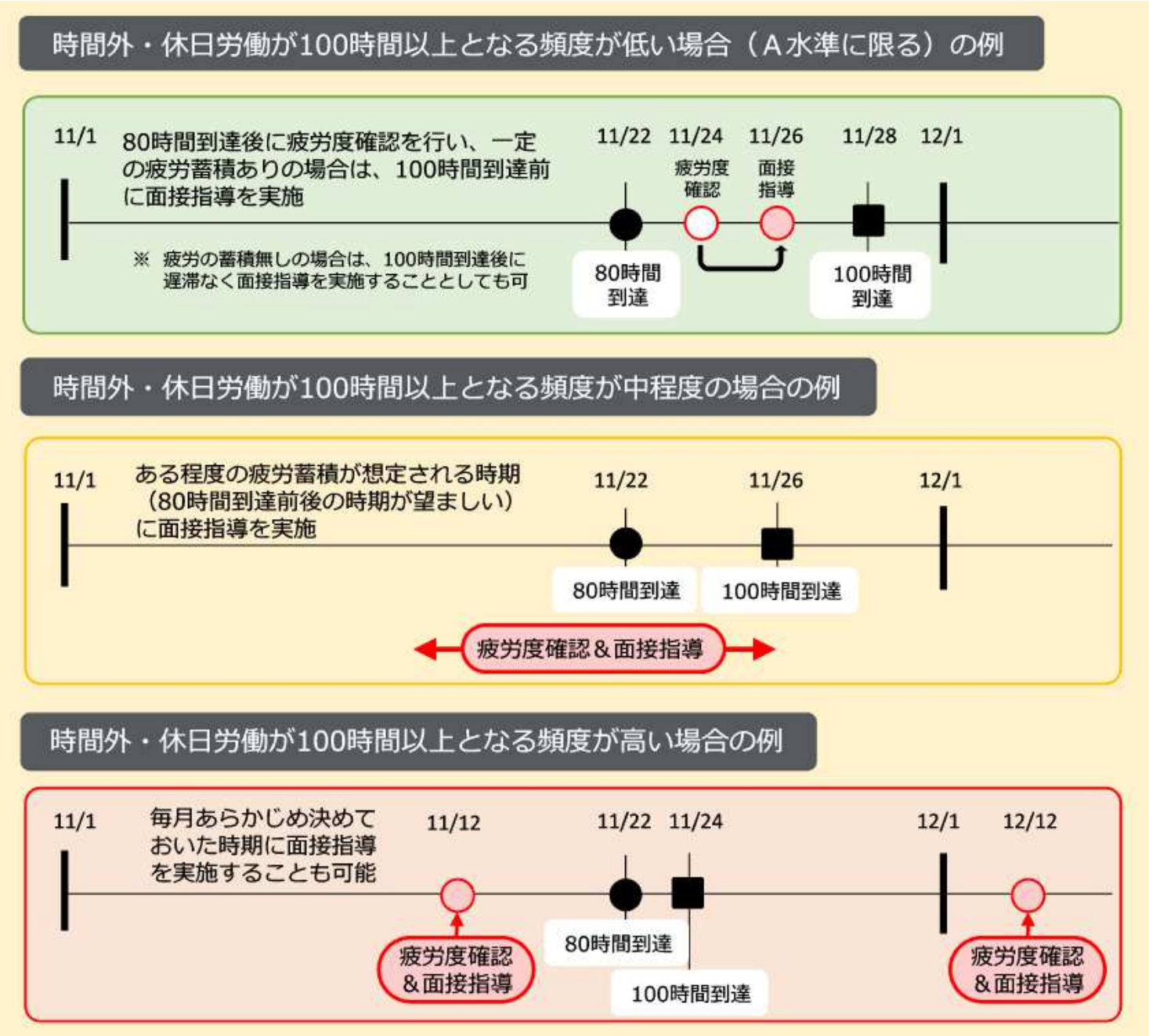
前月において時間外・休日労働時間が80時間を超えた医師については、当月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる可能性が高いため、あらかじめ面接指導の実施時期を決めておく等の対応が推奨されます。

長時間労働医師への面接指導について

面接指導の実施時期の考え方（まとめ）

医師に適用される水準	A水準	A・B・連携B・C水準	B・連携B・C水準
時間外・休日労働が100時間以上となる頻度	低い		高い
睡眠及び疲労の状況の事前確認の実施時期	当該月の時間外・休日労働が80時間を超えた後	ある程度の疲労蓄積が想定される時期（当該月の時間外・休日労働が80時間前後となる時期が望ましい） ※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。	毎月あらかじめ決めておいた時期に行うことも可能 ※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。
面接指導の実施時期	事前確認で一定の疲労の蓄積が確認された場合は当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に実施しなければならない。		

長時間労働医師への面接指導について



長時間労働医師への面接指導について

面接指導実施結果及び意見書作成後の流れ

面接指導実施医師が作成する面接指導実施結果及び意見書は、以下の流れで管理者・事業者の元で「書面」でやりとりされることとなります。

面接指導実施医師

①面接指導結果とそれに対する意見、②本人への指導内容と管理者への意見、③署名等を記載した書面（→p.25）を作成する。

対象医師 or

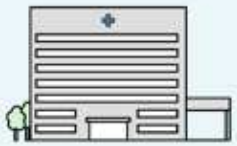
面接指導対象医師から依頼があれば、面接指導対象医師に代わって、面接指導実施医師が管理者に直接書面を提出することも可能です。

管理者

受け取った書面の内容を確認し、措置が必要である場合は措置内容を記載、確認欄に署名等を行う。

対象医師 or

面接指導対象医師から依頼があれば、面接指導対象医師に代わって、管理者が事業者に直接書面を提出することも可能です。



事業者

受け取った書面の内容を確認し、確認欄に署名等を行う。また、管理者が講ずる措置内容に加え、別途措置を講ずる必要がある場合はその措置の内容を記載する。

長時間労働医師への面接指導について

留　意　点

- 面接指導対象医師が勤務する全ての医療機関へ提出します。
- 依頼を受けた面接指導実施医師が、各医療機関へ提出することも可能です。
- 受け取った書面は、管理者と事業者が５年間保管します。(電子媒体による保存も可能)
- 管理者・事業者への書面提出・確認・保存は事務部門を介して行うことも可能です。

産業医面談と長時間労働医師への面接指導の関係

これまで行われてきた労働安全衛生法（安衛法）に基づく面接指導（いわゆる「産業医面談」）についても、医療法および労働基準法に基づく面接指導が実施され、かつ、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。

なお、面接指導実施医師が、面接指導の結果、産業医と連携すべきとの意見を提出した場合は、その意見を踏まえて産業医へ相談する等の対応を検討してください。

長時間労働医師への面接指導について

長時間労働医師面接指導結果及び意見書（様式例）

様式例のダウンロードはこちら ↓

https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/_assets/%E3%80%90%E6%A7%98%E5%BC%8F%E4%8E%88%E3%80%91%E9%95%87%E6%99%82%E9%96%93%E5%8A%B4%E5%83%8D%E5%8C%BB%E5%88%A8%E9%9D%A2%E6%8E%A5%E6%8C%87%E5%B0%8E%E6%84%8F%E8%A6%88%E6%9B%B8.pdf

長時間労働医師面接指導結果及び意見書

面接指導結果・面接指導実施医師意見			
対象者氏名		所属	
		生年月日	年　月　日
勤務の状況 （労働時間、 労働時間以外の項目）			
睡眠負債の状況	（低）0　1　2　3（高）（本人報告・睡眠評価表） （特記事項）		
疲労の蓄積の状態	（低）0　1　2　3（高）（労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト） （特記事項）		
その他の心身の状況			
本人への指導内容 及び 管理者への意見（複数選択可・該当項目の左に○をつける）			
	就業上の措置は不要です		
	以下の心身の状況への対処が必要です（○で囲む） 専門医受診勧奨 ・ 面談を含む産業医連携 ・ その他（特記事項へ記載）		
	以下の勤務の状況への対処が必要です（○で囲む） 上司相談 ・ 面談を含む産業医連携 ・ その他（特記事項へ記載）		
（特記事項）			

面接実施年月日	年　月　日	
面接指導実施医師	（所属）	（氏名）※署名等

面接指導実施医師は、この点線上まで記載した段階（管理者が「面接指導実施医師意見に基づく措置内容」を記載する前）で、本書面を被面接医に渡してください。

面接指導実施医師意見に基づく措置内容（管理者及び事業者が記載）
※時間外・休日労働が月155時間を超えた被面接医には労働時間短縮のための措置が必要です。　年　月　日

確認欄（署名等）※提出を受けた医療機関で記載してください。	
医療機関名	
（管理者）	（事業者）

25

医療機関と面接指導実施医師のための
長時間労働医師の健康確保に関するマニュアル（改訂版）
を近日公開予定です。

長時間労働医師の健康確保に関するマニュアル　改訂版

（内容）
- 医療機関における適切な面接指導実施体制
- 面接指導実施医師の業務
- 意見書作成方法とその取扱い
- 医師の勤務環境改善方法　等

面接指導実施医師・面接指導実施医師養成講習会に関する情報は、以下のホームページで確認することができます。
面接指導実施医師に関するFAQも掲載しております。

医師の働き方改革面接指導実施医師養成ナビ

医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ

https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/

面接指導実施医師養成講習会の動画をご覧になりたい方はこちら

https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWj5R8EvyAlcg0qXbO-osE-E

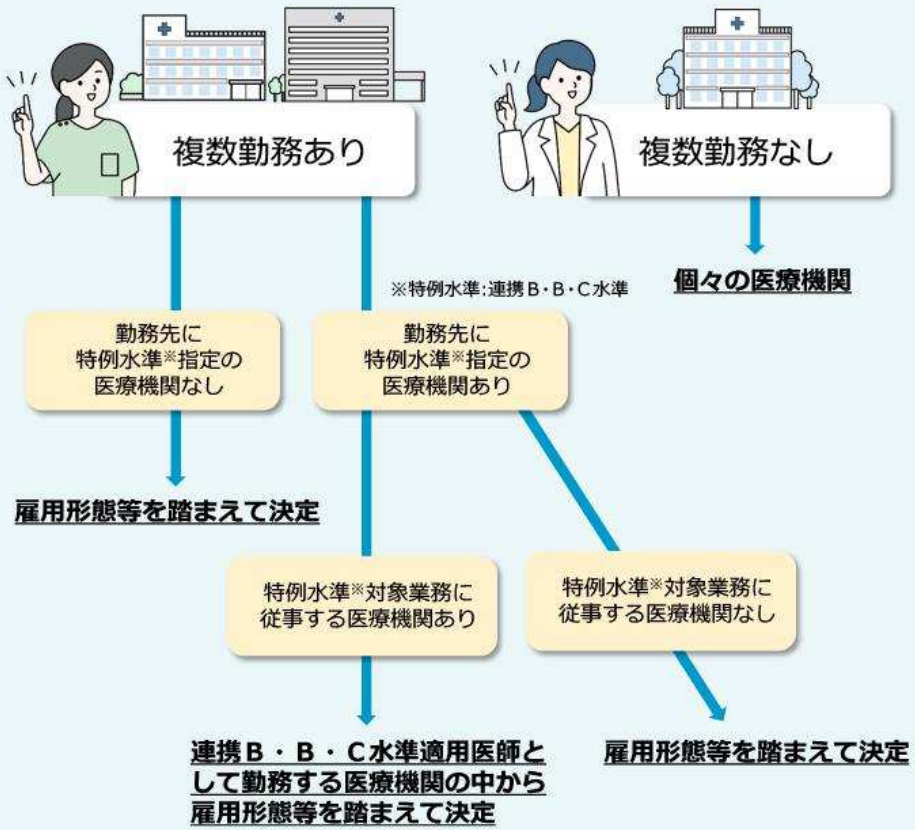
26

副業・兼業時の面接指導フローチャート

**医師が副業・兼業を行っている場合には、
どの医療機関が面接指導を実施するのかを
医療機関同士で話し合うようにしてください。**

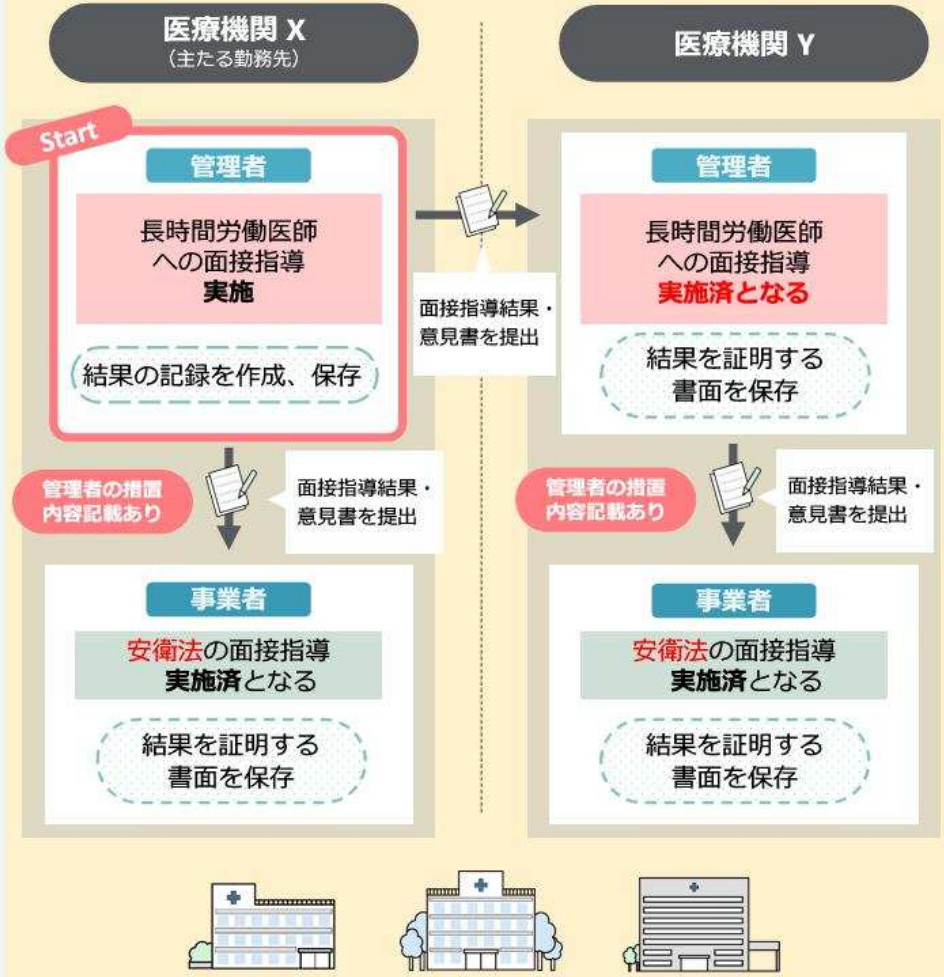
副業・兼業先の医療機関にも、面接指導の実施の義務がかかります。月の労働時間を踏まえた面接指導の時期が遅れないよう、どの医療機関が実際に面接指導を実施するのかについて、**医療機関間で事前に話し合い**を行っておきましょう。最終的には、医師本人の選択により、医療機関との相談の上、個別に決定してください。

面接指導を実施する医療機関の考え方



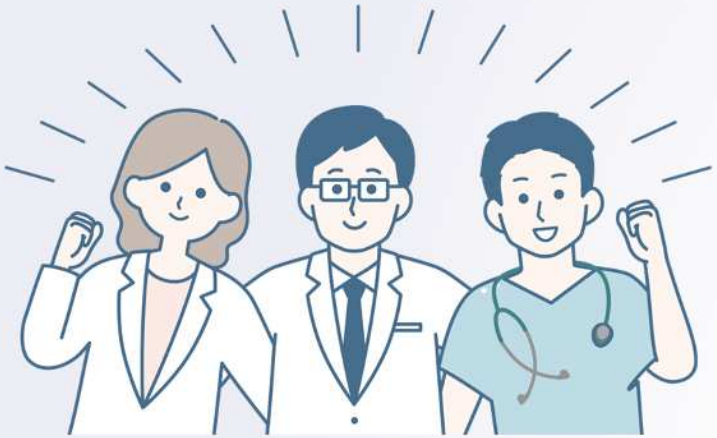
医療機関X（主たる勤務先）とYで副業・兼業している医師について、時間外・休日労働時間が通算して月100時間以上となる見込みがある場合

Xの管理者が、面接指導対象医師から、Xでの面接指導結果・意見書のYへの提出を依頼されている場合のフローは以下のとおりです。



留意点

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。



厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

4　宿日直許可取得後の適切な労務管理のために

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

医政局広報キャラクター
ドクニャン

※関連通達
- 「医師、看護師等の宿日直許可基準について」（令和元年７月１日基発0701第８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日基監発0701第１号）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

宿日直許可の基本的な捉え方

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。

○　また、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（P3参照）。

○　こうしたプロセスや取組を支援するために、国や都道府県（医療勤務環境改善支援センター）は、医療機関が必要な許可申請を円滑に行えるような支援を行っています。

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

宿日直許可の取得後に重要なことは？

○　単に、宿日直許可により在院時間の一部が上限規制との関係で労働時間から除外されることをもって、労働時間の短縮や勤務環境の改善がなされたと捉えるべきものではありません。宿日直許可の取得を通じて確認された労働時間等の実態を前提に、医療機関は、**宿日直許可取得後も、様々な‘働き方改革’を進めていくことが求められます。**

○　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。**宿日直許可取得後も、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。

STEP 01　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　○○○　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　人以内~~

2　1人の従事回数は次の回数をこえないこと。
　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 →

STEP 01　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　○○○　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。

宿日直許可書への適合状況

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。）

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。

STEP 02　宿日直業務の勤務環境改善に向けたチェックリスト

○ 医師は、宿直明けの業務負担軽減や、宿直明けを休みとする取組により、満足度が向上するという調査結果があります（P９）。

○ 宿日直許可取得後も、医師の宿日直業務の勤務環境改善に向けた取組を進めましょう。

○ 副業・兼業先で宿日直業務に従事する場合があります。医師からの自己申告等に基づき、副業・兼業先の勤務実態も確認できる体制を確保しましょう。

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。

▶参考◀　宿日直許可基準

○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準）※昭和22年発基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）※令和元年基発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。　※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、出産等への対応の発生がまれであること
（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、<u>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</u>こと。
例えば以下の業務等をいう。　※令和元年基発0701第８号で業務の例示を現代化

- 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◀　宿日直許可に関するQ＆A

医政局広報キャラクター
ドクニャン

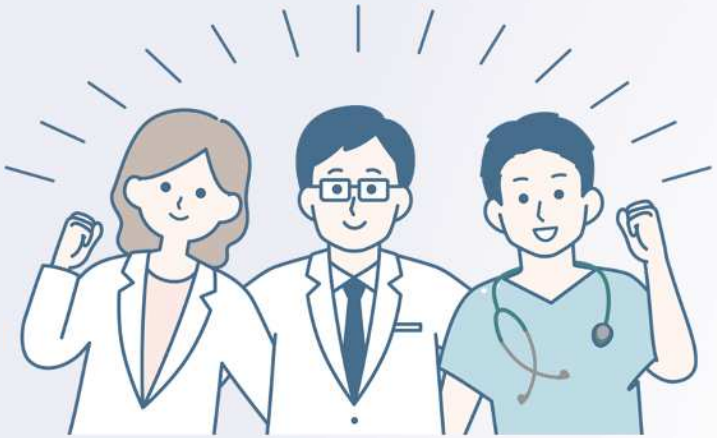
宿日直許可取得後の労務管理について聞きたい場合にどこに相談すればよいですか？

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

全国の労働基準監督署や各都道府県にある医療勤務環境改善支援センター（**勤改センター**）に相談することができます。また、労働基準監督署や勤改センターでは、医療機関向けの説明会を開催していますので、そのような機会もご活用ください。
医療機関の取組事例などは、厚生労働省のポータルサイト**‘いきサポ’**もご活用ください。

勤改センターとは？
都道府県が設置する医療機関の勤務環境改善の取組を支援するセンター。社会保険労務士等のアドバイザーからの助言を**無料で**受けることができる。

勤改センター　　**労働基準監督署**　　**いきサポ**



厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

5　医師の研鑽の適切な管理のために

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

医政局広報キャラクター
ドクニャン

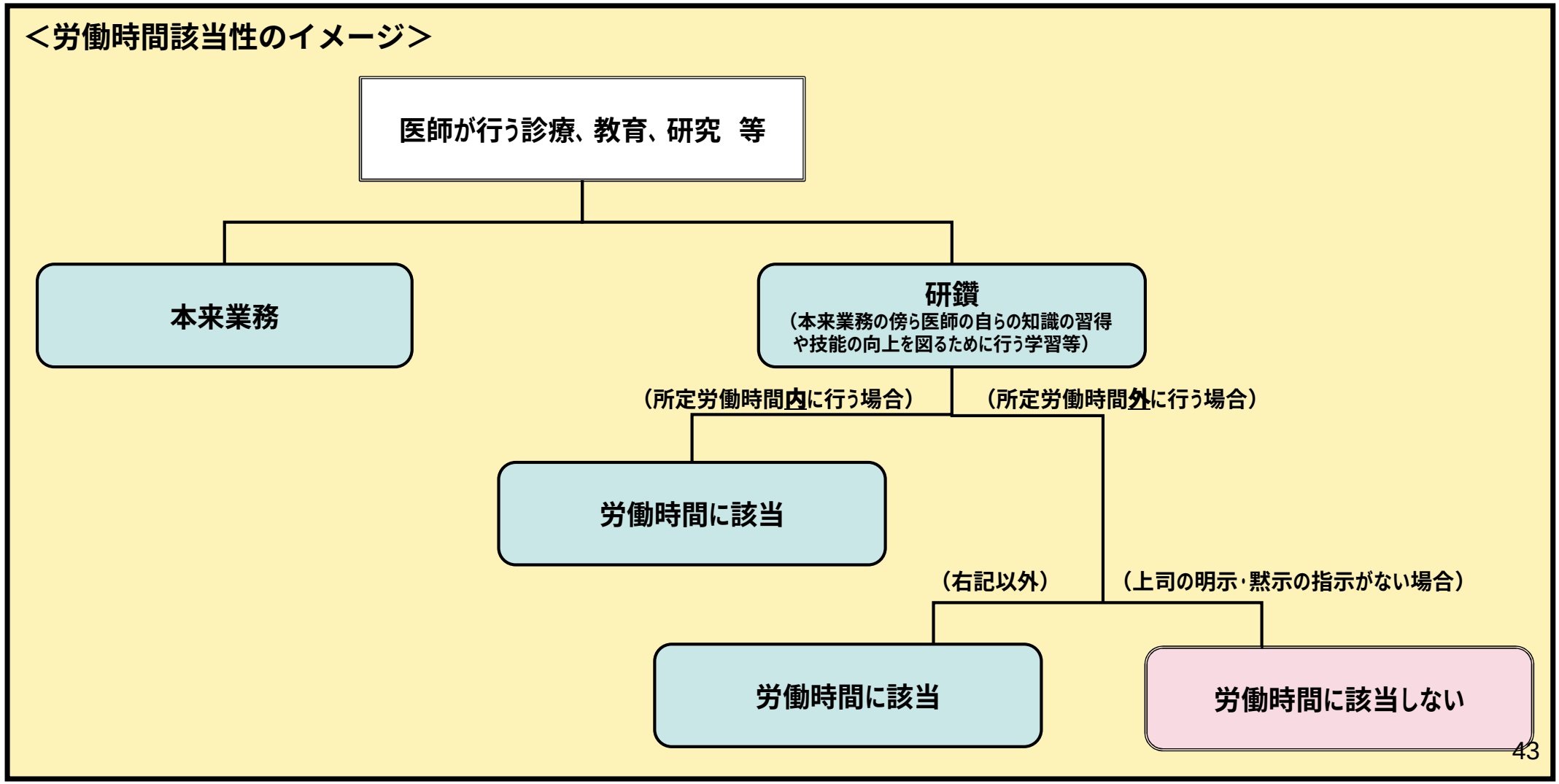
※関連通達
- 「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」（令和元年７月１日基発0701第９号）
- 「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」（令和元年７月１日基監発0701第１号）

▶概 要◀　医 師 の 研 鑽 と 労 働 時 間

○ 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。



▶留意点◀　教育・研究を本来業務に含む医師

○　特に、教育･研究を本来業務に含む大学病院等の医師は、通達で「研鑽の具体的内容」に記載されている行為を本来業務として行っています。このため、**本来業務と研鑽の明確な区分が困難なことが特に多く**、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。

イメージ

本来業務

診療、教育・研究

（教育･研究業務における本来業務･その付随業務）
･学生への講義
･試験問題の作成･採点
･学生等が行う論文の作成･発表に対する指導
･大学の入学試験や国家試験に関する事務（業務）　等

教育･研究を本来業務に含む医師
（例：大学の附属病院講師）

本来業務？

＜「研鑽の具体的内容」に記載されている教育･研究に関する行為の例＞
･新しい治療法や新薬についての勉強
･学会や外部の勉強会への参加･発表準備
･論文執筆　等

（医師の本来業務によっては区分が難しい行為の例）
･院内では実施されていない治療技術に関する動画の視聴？
･新たな医療機器に関する外部の商品説明会イベントへの参加？　等

研鑽？

本来業務と労働時間に該当しない研鑽の区分のためには、、、

医師本人と上司のコミュニケーション、
双方の理解の一致のための確認が重要

（労働時間に該当しない）研鑽

▶具体例◀　医師の研鑽と労働時間

各医療機関において、
研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただく必要がありますが、
次のページ以降の具体例を確認しつつ、理解の一助としてください。

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？

次のページにすすむ

Example 01　診療における新たな知識、技能の獲得のための学習

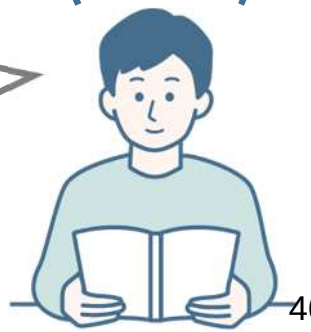
以下例を確認しつつ、各医療機関で研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただく必要があります！

> 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は労働時間？

労働時間 該当

本来業務（診療、教育･研究）の準備または本来業務の後処理として不可欠なものは労働時間に該当する。

労働時間 非該当



業務上必須でない行為を自由な意思に基づき、自ら申し出て、上司の明示･黙示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。

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

以下例を確認しつつ、各医療機関で研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただく必要があります！

> **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・講習会受講等は労働時間？**

以下の場合については労働時間に該当する。

- 研鑽が業務上必須である。（＝上司が明示・黙示の指示をして行わせる。）
- （研鑽が業務上必須とまではいえないが、）上司が明示・黙示の指示をして行わせる。
- 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。

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、業務上必須でない行為を自由な意思に基づき、自ら申し出て、上司の明示・黙示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。

（例）

- 勤務先の医療機関が主催する勉強会であるが、自由参加。
- 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、その研究活動は、上司に命じられておらず、自主的に行っている。

Example 03　技能を向上させるための手術や処置の見学

以下例を確認しつつ、各医療機関で研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただく必要があります！

> 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や診療の補助を行う場合を含む。）を行うこと等は労働時間？

労働時間 該当

以下の場合については労働時間に該当する。

- 見学中に診療を行った。
- 見学中に診療を行うことが慣習化、常態化している。

労働時間 非該当

上司や先輩である医師から見学を奨励されている等の事情があっても、業務上必須でない行為を自由な意思に基づき、自ら申し出て、上司の明示･黙示の指示なく行う場合、その見学やそのための待機時間については、一般的に労働時間に該当しない。

▶まとめ◀　医師の研鑽と労働時間

○ 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

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）

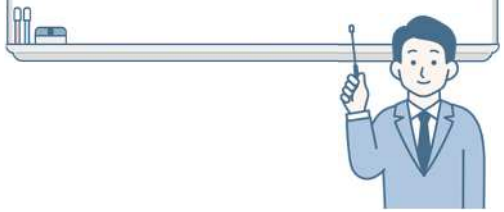
③ 申出を受けた上司は、**申出をした医師と話し合い、研鑽の内容を確認し、労働時間に該当する研鑽ではないことを確認します**。

（①で整理した考え方に基づきつつ、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。

労働時間かどうかを明確にするための環境の整備

○ 医療機関が定めた手続きについて、適切な運用を確保するための取組を行うことが重要です。

労働時間に該当しない研鑽について、適切な運用を確保するための環境整備（例）

① **研鑽の考え方や、手続きの内容を**書面にまとめて、**医師、他職種を含む院内全体で周知します**。
（例：医療機関内の研鑽の考え方や手続き、研鑽を行っている医師を診療体制に含めないことなどを周知）

② 所定労働時間外に労働時間に該当しない研鑽を行う場合は、
通常勤務でないことが外形的に明確に見分けられるよう以下の措置を講じます。
- 院内に労働時間に該当しない研鑽を行うための場所を設ける
- 労働時間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　など

以上をもとに、各医療機関において、研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただくようお願いします。

医師の研鑽に関するＱ＆Ａ

医政局広報キャラクター
ドクニャン

Ｑ１．医療機関ごとに考え方や手続きを定めることになっていますが、医療機関ごとに考え方や手続きが異なってもいいのでしょうか。

Ａ．差し支えありません。労働時間は、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」で判断されますが、例えば、手術の見学について、業務上必須と位置付けている医療機関もあれば、自由な意思によるものを基本としている医療機関もあると考えられます。同じ「手術の見学」という行為であっても、労働時間に該当するかどうかは、医療機関における位置付け等で異なることが考えられますので、**医療機関ごとに考え方や手続きを定めていただくことが重要**です。

なお、例えば、在院時間をすべて労働時間とするような場合には、こうした考え方や手続きを定めていただく必要はありません。

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

Ｑ２．考え方や手続きを定める際にその内容について気をつけることはありますか。

Ａ．労働時間は、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」によって判断されます。例えば、「教育・研究に関する研鑽はすべて労働時間非該当」、「手術の見学はすべて労働時間非該当」といった研鑽の行為の形式だけで一律に労働時間かどうかを決めることは、適切ではありません。実態を踏まえたルールづくりをお願いします。

医師の研鑽に関するＱ＆Ａ

Ｑ３．研鑽について医療機関では実際にどのようなルールを定めていますか。

Ａ．厚生労働省では、以下のような事例を示しています。参考にしてください。

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		

（※）聖路加国際病院の事例を元に、厚生労働省医政局において作成

2023年3月に公表しています。ご参照ください。

労働時間の考え方の定義

時間外労働の院内基準を作成し、定期的な案内も実施している。

- 「原則として労働時間に該当しないもの」として、厚生労働省労働基準局長の通知にある**「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」を参考に自院としての基準を作成**し、周知を行った。
- **①上司の指示がないこと、②自由な意思に基づき実施していること、③業務上必須ではないこと**の3つの条件が満たされている場合は自己研鑽とする。
- まずは院内規定を作成し、医師に理解してもらうことが重要と考え、医師への説明等を早期に実施した。
- 月に2回、院内メールを利用し、事務から医師へ**時間外の考え方について案内**を実施している。
- 院内メール送付時には、**研修医に対する時間外労働の申請についても説明**し、理解促進に取り組んでいる。

＜原則、時間外労働に該当しないもの＞

休憩、休息	自己研鑽
食事	自己学習
睡眠	手術、処置等の手技向上のための症例見学（行為に参加した場合は労働時間）
外出	
インターネット閲覧	参加任意の勉強会、カンファレンス
研究、講演その他	
上司の命令に基づかない学会発表の準備	
上司の命令に基づかない外部講演等の準備	
上司の命令に基づかない研究活動･論文執筆	
博士の学位を取得するための研究及び論文作成	
専門医を取得するための症例研究や論文作成（病院の命によるものを除く）	

医師の研鑽に関するＱ＆Ａ

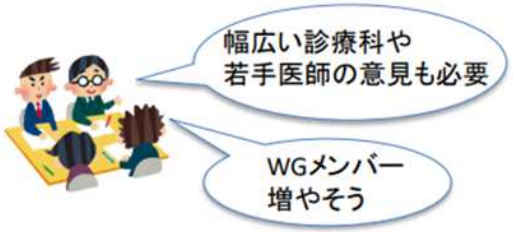
Ｑ４．研鑽の考え方や手続きについては、先生方の理解を得て、同意を得ることが何よりも重要です。研鑽について労働時間かどうかを明確にするための手続きについての取組事例はありますか。

Ａ．例えば、まずは院内の若手医師などで集まって院内で検討会を開いて、その検討結果を事前に全ての医師に公開してコメントを募集した上で、労働時間に該当する研鑽／労働時間に該当しない研鑽の考え方を一覧表に整理した事例があります。

厚生労働省で実施しているトップマネジメント研修での医療機関からの発表事例

①労働・自己研鑽の定義

2019年7月
厚生労働省労働基準局長通知
「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」
により労働時間を定義
WG（内科・外科等の講師中心に6名の医師）設置



幅広い診療科や若手医師を加え10名の医師にて協議

①労働・自己研鑽の定義

2022年1月中旬～2月中旬
全医師対象にパブリックコメント実施

パブリックコメントの質疑応答集を作成

病院運営委員会にて報告
各診療科長から各医師に通知

医師の研鑽に関するＱ＆Ａ

Ｑ５．労働時間かどうかを明確にするための環境整備については、考え方や手続きを医師や医師以外の職種を含めたスタッフに知ってもらうことや、労働時間に該当しない研鑽を行っていることが一目見て分かることが大切ですが、医療機関は実際にどのように取り組んでいますか。

Ａ．例えば、整理した考え方を院内ガイドラインとして、医療機関のスタッフ全員で共有した事例や、労働時間に該当しない研鑽は、隣接する建物にある医局の中で行うことにしたり、複数棟ある病院では電子カルテを置いていない建物で行うことにした事例があります。

厚生労働省で実施しているトップマネジメント研修での医療機関からの発表事例

意識改革

労働時間に関するガイドライン策定

1．医師の労働時間に関する基本的な考え方を明示
2．自己研鑽に該当する行為を例示

自己研鑽に該当する行為（所定労働時間外に行っても労働時間に該当しない行為）

分類	具体例
一般診療における新しい知識・技能の習得のための時間	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
博士の学位を取得するための研究および論文作成や専門医を取得するための症例研修や論文作成の時間	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
手技を向上させるための手術見学の時間	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

意識改革

労働時間に関するガイドライン策定

3．勤務する場所と自己研鑽の場所を定義付け
（勤務場所を病院に限定し、労働と自己研鑽を物理的に区分け）