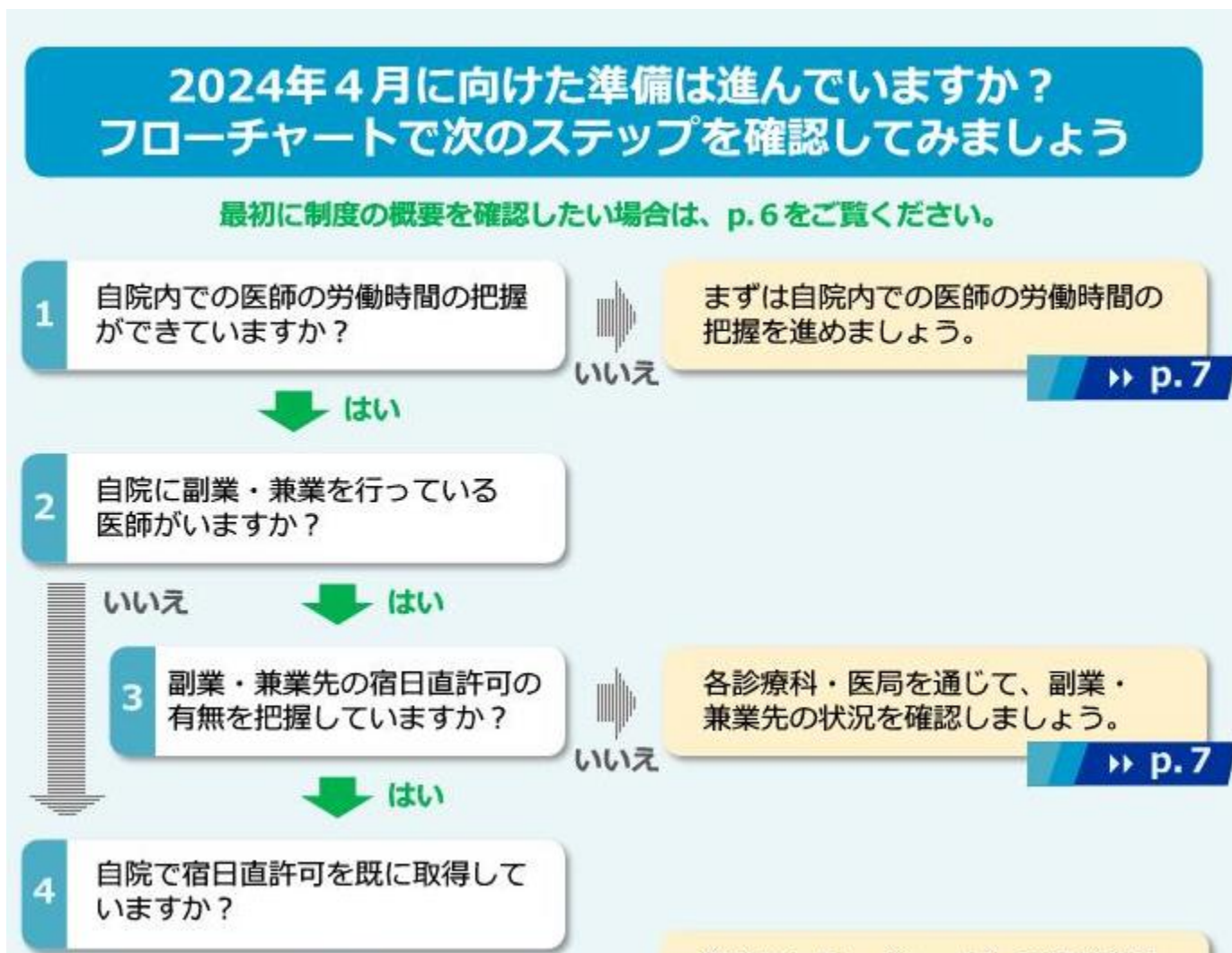


医業に従事する医師の「時間外・休日労働の上限規制」 及び「断続的な宿日直許可制度」について

- **安芸労働基準監督署**

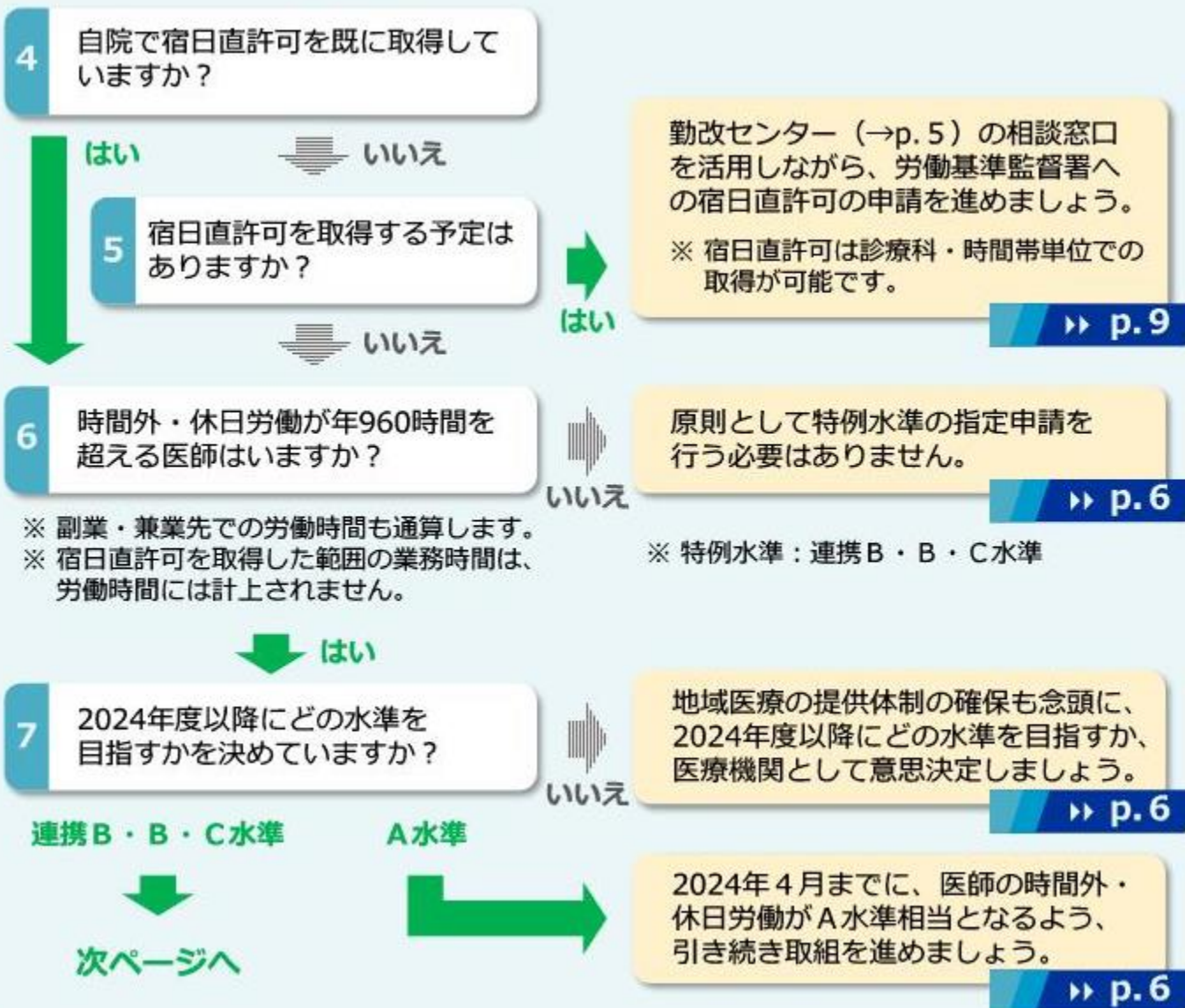
全体像 (1/2)

「医師の働き方改革 2024年4月までの手続きガイド」より抜粋



全体像 (2/2)

「医師の働き方改革 2024年4月までの手続きガイド」より抜粋



本日の説明内容

- 1 時間外・休日労働の上限規制について
- 2 医師の研鑽、副業・兼業にかかる労働時間・時間外労働について
- 3 医療機関における宿日直許可について
- 4 各種支援について

1 時間外・休日労働の上限規制について

～労働時間・休日に関する原則～

法律で定められた労働時間の限度
1日8時間 及び **1週40時間**

法律で定められた休日
毎週少なくとも1日

これを超えるには
36協定の締結・届出が必要

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、各職種の特長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	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			

医師の健康確保

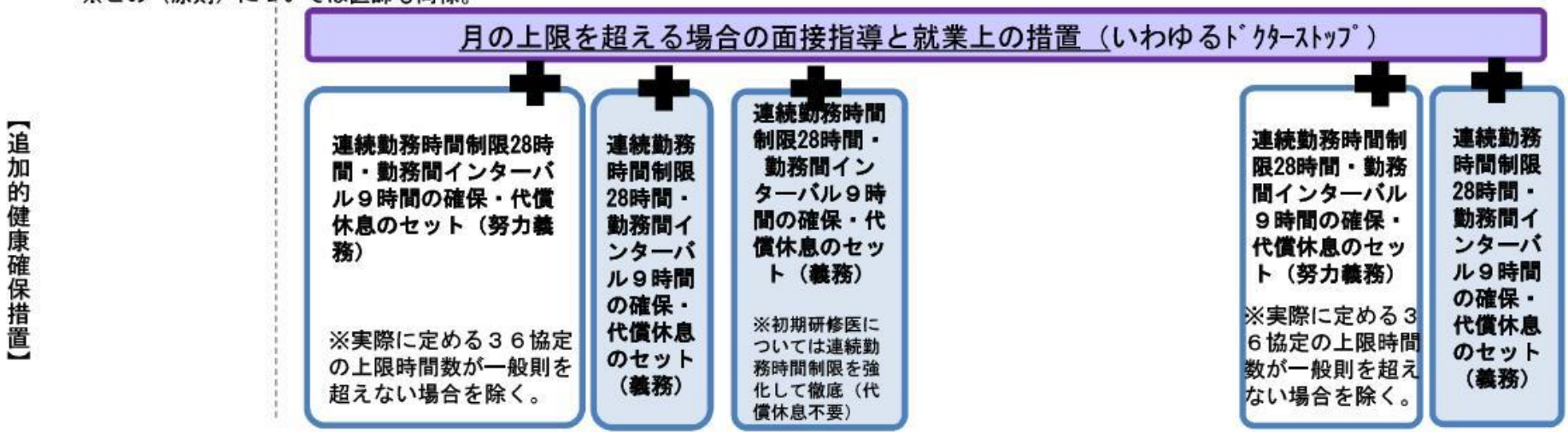
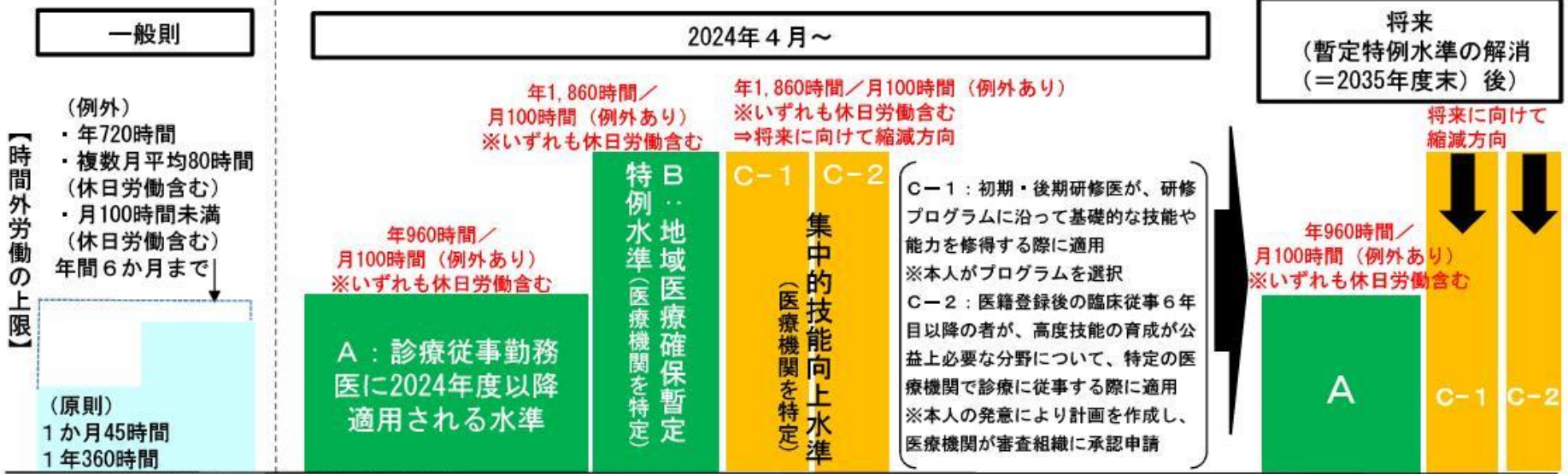
面接指導

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)

医師の時間外労働規制について①



※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取組を講ずる。

医師の時間外労働規制について②

		(A) 水準	(B) 水準	(C) 水準
縮結協定 の時間 上限 数 で き で	①通常の時間外労働（休日労働を含まない）	月45時間以下・年360時間以下		
	②「臨時的な必要がある場合」 （休日労働を含む）	月100時間未満（ただし下表の面接指導等を行った場合には例外あり）		
③36協定によっても超えられない時間外労働の上限時間（休日労働を含む）	年960時間以下	年1,860時間以下		
	月100時間未満（例外につき同上）	年1,860時間以下		
適正な労務管理（労働時間管理等）		一般労働者と同様の義務（労働基準法、労働安全衛生法）		
医師労働時間短縮計画の作成によるPDCAの実施		現行どおり （勤務環境改善の努力義務）	義務	
追加的 健康 確保 措置	連続勤務時間制限28時間※1（宿日直許可なしの場合）	努力義務 （②が年720時間等を超え る場合のみ）	義務	
	勤務間インターバル9時間			
	面接指導（睡眠・疲労の状況の確認を含む）・必要に応じ就業上の措置（就業制限、配慮、禁止）	時間外労働が月100時間以上となる場合は義務 （月100時間以上となる前に実施※3）		

※さらに、時間外労働月155時間超の場合には労働時間短縮の措置を講ずる。

- 追加的健康確保措置については医事法制・医療政策における義務付け、実施状況確認等を行う方向で検討（36協定にも記載）。面接指導については労働安全衛生法上の義務付けがある面接指導としても位置づける方向で検討。

※1 (C) - 1水準が適用される初期研修医の連続勤務時間制限については、28時間ではなく1日ごとに確実に疲労回復させるため15時間（その後の勤務間インターバル9時間）又は24時間（同24時間）とする。

※2 長時間の手術や急患の対応等のやむを得ない事情によって例外的に実施できなかった場合には、代償休息によることも可能（(C) - 1水準が適用される初期研修医を除く）。

※3 時間外労働実績が月80時間超となった段階で睡眠及び疲労の状況についての確認を行い、(A)水準適用対象者の場合は疲労の蓄積が確認された者について、(B)・(C)水準適用対象者の場合は全ての者について、時間外労働が月100時間以上となる前に面接指導を実施。

令和6年4月1日以降の36協定の様式（特別条項なし版）

時間外労働に関する協定届 休日労働

労働保険番号	<input type="text" value="□□□□□□□□□□□□□□□□"/>
法人番号	<input type="text" value="□□□□□□□□□□□□□□"/>

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)	起算日 (年月日)	
					法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数	法定労働時間を 超える時間数 (任意)	法定労働時間を 超える時間数
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			
<p>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こと、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。）。</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>									

【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こと、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）

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

令和6年4月1日以降の36協定の様式（特別条項あり版①）

時間外労働に関する協定届
休日労働

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

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	① 下記②に該当しない労働者	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)		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)	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)						
	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									
<p>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）。</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>																	
<p>【医業に従事する医師】</p> <p>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時間以上とす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）。</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>																	

令和6年4月1日以降の36協定の様式（特別条項あり版②）

様式第9号の5（第70条関係）

時間外労働[※]に関する協定届（特別条項） 休日労働[※]

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)	1箇月			1年						
				(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、②-③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。)						超算日 (年月日)			
				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	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、8回以内、②-③については任意)	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	限度時間を超えた労働に係る割増資金率	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	限度時間を超えた労働に係る割増資金率	
① (下記②-④以外の者)													
② A水準医療機関で勤務する医師													
③ B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													
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1日以降の36協定の様式（特別条項あり版③）

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時間を超過しないこと（医業に従事する医師は除く）。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）		
【医業に従事する医師】 上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、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 type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）		
㊸-㊹の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）		
協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。		
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと（㊸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。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）		
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）		
㊸-㊹の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）		

協定の成立年月日 年 月 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

令和6年4月1日以降の36協定の様式のダウンロードについて

令和6年4月1日以降の36協定の様式のダウンロード：
厚生労働省ホームページ

Word形式でのダウンロードになります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/roudouki_junkankei.html

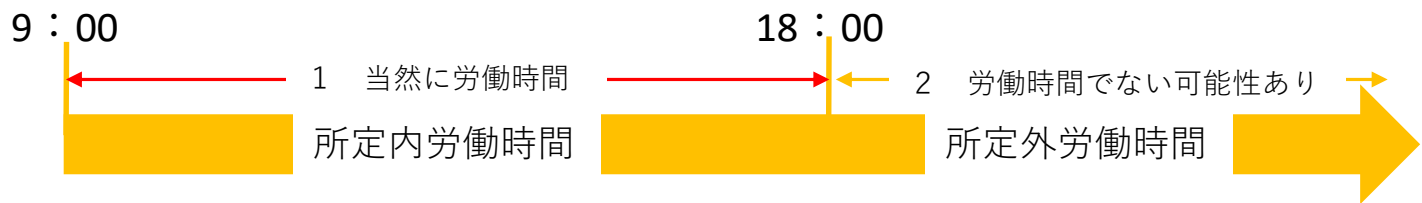


2 医師の研鑽、副業・兼業にかかる労働時間・時間外労働について

医師の研鑽に係る労働時間の考え方について

原則

- 1 所定労働時間内において、医師が、院内等において研鑽を行う場合は、当然に労働時間になる。
- 2 所定労働時間外に行う医師の研鑽は、
 - ① 診療等の本来業務と直接の関連性なく、かつ、
 - ② 上司の明示・黙示の指示によらずに行われる限り、在院であっても、一般的に労働時間に該当しない。



類型

- 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
- 2 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
- 3 手技を向上させるための手術の見学

それぞれ基本的な考え方が示されているが、いずれも、「上司の明示・黙示の指示なく」、「業務上必須でなく」、「自由な意思に基づいて」行われることが必要。

手続の整備（例）

- 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
- 研鑽を行わないことについて制裁等の不利益がないこと
- 研鑽を上司として指示しておらず、本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理等の業務から離れてよいこと

について、上司と研鑽を行う医師との間で確認を行うことなどが考えられる。

環境の整備のために講ずることが望ましい措置

- ア 研鑽場所と勤務場所を分ける、研鑽を行う場合には白衣を着用せずに行うこと等、外形的に明確に見分けられる措置を講ずること
- イ 労働時間に該当しない研鑽に対する考え方、手続等を明確化し、書面等に示すとともに、関係者に周知すること
- ウ 手続についての記録を保存すること。（保存期間を定めること。）

労働時間の通算

通算して適用される規定

法定労働時間（労基法第32条）について、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

時間外労働（労基法第36条）のうち、時間外労働と休日労働の合計で単月100時間未満、複数月平均80時間以内の要件については、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を制限するものであり、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間が通算される。

労働時間の通算

通算されない規定

36協定において定める延長時間が事業場ごとの時間で定められていることから、それぞれの事業場における時間外労働が**36**協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とは通算されない。

休憩（労基法第**34**条）、休日（労基法第**35**条）、年次有給休暇（労基法第**39**条）については、労働時間に関する規定ではなく、その適用において自らの事業場における労働時間及び他の使用者の事業場における労働時間は通算されない。

副業・兼業に係る労働時間について

副業・兼業の確認

① 確認方法

使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。

その方法としては、就業規則、労働契約等に副業・兼業に関する届出制を定め、既に雇い入れている労働者が新たに副業・兼業を開始する場合の届出や、新たに労働者を雇い入れる際の労働者からの副業・兼業についての届出に基づくこと等が考えられる。

使用者は、副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するために仕組みを設けておくことが望ましい。

副業・兼業の確認

② 確認する事項

- 他の使用者の事業場の事業内容
- 他の使用者の事業場で労働者が従事する業務内容
- 労働時間通算の対象となるか否かの確認

労働時間通算の対象となる場合には、併せて次の事項について確認し、各々の使用者と労働者との間で合意しておくことが望ましい。

- 他の使用者との労働契約の締結日、期間
- 他の使用者の事業場での所定労働日、所定労働時間、始業・終業時刻、
- 他の使用者の事業場での所定外労働の有無、見込み時間数、最大時間数
- 他の使用者の事業場における実労働時間等の報告の手続
- これらの事項について確認を行う頻度

副業・兼業に係る労働時間について

通算して時間外労働となる部分

① 所定労働時間

自らの事業場における所定労働時間と他の使用者の事業場における所定労働時間とを通算して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、**時間的に後から労働契約を締結**した使用者における当該超える部分が時間外労働となり、当該使用者における**36協定**で定めるところによって行うこととなる。

通算して時間外労働となる部分

① 所定労働時間

【所定労働時間の把握】

他の使用者の事業場における所定労働時間は、副業・兼業の確認の際に把握しておくことが考えられる。

副業・兼業に係る労働時間について

通算して時間外労働となる部分

② 所定外労働時間

所定労働時間の通算に加えて、自らの事業場における所定外労働時間と他の使用者の事業場における所定外労働時間とを当該**所定外労働が行われる順に通算**して、自らの事業場の労働時間制度における法定労働時間を超える部分がある場合は、当該超える部分が時間外労働となる。

各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間のうち、自らの事業場において労働させる時間については、自らの事業場における**36協定**の延長時間の範囲内とする必要がある。

各々の使用者は、通算して時間外労働となる時間（他の使用者の事業場における労働時間を含む。）によって、時間外労働と休日労働の合計で単月**100時間**未満、複数月平均**80時間**以内の要件を遵守するよう、**1か月**単位で労働時間を通算管理する必要がある。

通算して時間外労働となる部分

② 所定外労働時間

【所定外労働時間の把握】

他の使用者の事業場における実労働時間は、労働者からの申告により把握する

他の使用者の事業場における実労働時間は、労基法を遵守するために把握する必要があるが、把握の方法としては、必ずしも日々把握する必要はなく、労基法を遵守するために必要な頻度で把握すれば足りる。

例えば、時間外労働の上限規制の遵守等に支障がない限り、

- 一定の日数分をまとめて申告等させる
(例：一週間分を週末に申告する等)
- 所定労働時間どおり労働した場合には申告等は求めず、実労働時間が所定労働時間どおりではなかった場合のみ申告等させる
- 時間外労働の上限規制の水準に近付いてきた場合に申告等させる

などとすることが考えられる。

副業・兼業に係る労働時間について

通算して時間外労働となる部分

③ 事例 I

甲事業主と「所定労働時間 8 時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、甲事業場における所定労働日と同一の日について、乙事業主と新たに「所定労働時間 3 時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。



副業・兼業に係る労働時間について

通算して時間外労働となる部分

③ 事例Ⅱ

甲事業主と「所定労働日は月曜から金曜日、所定労働時間1日8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、乙事業主と新たに「所定労働日は土曜日、所定労働時間5時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合

日		
月	甲事業場：8時間	} 40時間
火	甲事業場：8時間	
水	甲事業場：8時間	
木	甲事業場：8時間	
金	甲事業場：8時間	
土	乙事業場：5時間	

副業・兼業に係る労働時間について

通算して時間外労働となる部分

③ 事例Ⅲ

甲事業主と「所定労働時間 4 時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間 4 時間」という労働契約を締結し、甲事業場で 5 時間労働して、その後乙事業場で 4 時間労働した場合。

契約上の
労働時間

甲事業場：4 時間

乙事業場：4 時間

通算
8 時間

実際の労働時間

甲事業場：4 時間

甲
1 時間

乙事業場：4 時間

通算
9 時間

副業・兼業に係る労働時間について

通算して時間外労働となる部分

③ 事例Ⅳ

甲事業主と「所定労働時間 3 時間」という労働契約を締結している労働者が、新たに乙事業主と、甲事業場における所定労働日と同一の日について、「所定労働時間 3 時間」という労働契約を締結し、甲事業場で 5 時間労働して、その後乙事業場で 4 時間労働した場合。

契約上の労働時間	甲事業場：3 時間	乙事業場：3 時間	通算 6 時間		
実際の労働時間	甲事業場：3 時間	甲 2 時間	乙事業場：3 時間	乙 1 時間	通算 9 時間

3 医療機関における宿日直許可について

医師の働き方改革における宿日直許可と地域医療の確保に関する指摘

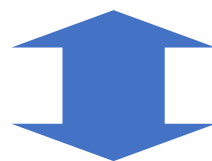
医師の働き方改革と宿日直許可

Q. 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。



地域医療の確保に関する指摘

●大学病院等の医療機関が医師の派遣を通じて地域の医療提供体制を確保している状況

← 大学病院からの応援で成り立っている地方の医療機関では、宿日直許可が取れないために、通算の上限時間超過を懸念する大学病院から医師を引き上げられ、医療提供体制を縮小せざるを得なくなる。

(令和4年3月18日 医師の働き方改革に関する要望書 より)

 地域医療確保のためには、医療機関が適切に宿日直許可を取得することが重要との指摘。

断続的な宿日直の許可基準について

○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） ※S22発基17号

・断続的な宿日直の許可基準は以下のとおり。

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。

断続的な宿日直の許可基準について

○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。
※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

輪番日以外の日なども可能です

○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り得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。

医療機関における宿日直許可について ～制度概要・申請後の流れ～

労働基準法では、常態としてほとんど労働することがなく、労働時間規制を適用しなくとも必ずしも労働者保護に欠けることのない宿直又は日直の勤務で断続的な業務（例えば、いわゆる「寝当直」に当たるような業務）については、労働基準監督署長の許可を受けた場合に労働時間規制を適用除外とすることを定めています（宿日直許可）。

※1 対象業務は、①通常の勤務時間から完全に解放された後のものであり、②宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、特殊な措置を必要としない軽度または短時間の業務に限ること、③一般の宿日直の許可の条件を満たしていること、④宿直の場合は十分な睡眠がとらうること等の条件を満たしていることが必要です。

※2 許可が与えられた場合でも、宿日直中に通常の勤務時間と同態様の業務に従事したときは、その時間について割増賃金を支払う必要があります。

申請から宿日直許可までの流れ

労働基準監督署に宿日直許可の申請を行ってから許可を受けるまでの流れは、おおむね以下のとおりです。

- ① 労働基準監督署に、申請書（様式第10号）（原本2部）及び添付書類を提出
 - 申請対象である宿日直の勤務実態が、上記※1の条件を満たしていることを書面上で確認します。
 - 上記※1③の一般的な宿日直の許可の条件とは、「1.常態としてほとんど労働することがないこと、2.通常の労働の継続ではないこと、3.宿日直手当額が同種の業務に従事する労働者の1人1日平均額の3分の1以上であること、4.宿日直の回数が、原則として宿直は週1回、日直は月1回以内であること、5.宿直について相当の睡眠設備を設置していること」を意味します。
- ② 労働基準監督官による実地調査
 - 宿日直業務に実際に従事する医師等へのヒアリングや、仮眠スペースの確認等を、原則として実地で行い、申請時に提出された書類の内容が事実と即したもののかの確認を行います。また、勤務実態の確認に必要な期間（個別の申請ごとに異なりますが、おおよそ直近数ヶ月間）の勤務記録の提出を求められます。
- ③ ①②の結果、許可相当と認められた場合に宿日直許可がなされ、許可書が交付されます。

医療機関における宿日直許可について ～制度概要・申請後の流れ～

申請時に提出が必要な書類例

- ◎ 下記書類は許可申請事業場のものを提出すればよく、兼業・副業先の賃金台帳等は不要です
- 対象労働者の労働条件通知書、雇用契約書の写し
- 宿日直勤務に従事する労働者ごとの、一定期間(例えば1か月)の宿直または日直勤務の従事回数がわかるもの(宿日直の当番表、シフト表など)
- 宿日直勤務中に行われる業務が発生する頻度、当該業務の内容及び当該業務に従事した時間について、一定期間の実績(または見込み)が分かる資料等(業務日誌等)
- 対象労働者全員の給与一覧表(法37条の割増賃金計算の基礎となる賃金)及び宿日直手当額計算書
- 対象労働者の給与一覧表の金額の疎明資料(賃金台帳(写)など)
- 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を示す図面等
- 宿直の場合は宿泊設備の概要がわかるもの

(※これらは標準的な例であり、実務上は監督官が調査に必要な範囲で提出を依頼)

医療機関における宿日直許可 ～申請の前に～

- 申請前に以下を御確認下さい

申請前チェックリスト

- 申請を考えている宿日直中に従事する業務は、通常業務とは異なる、軽度又は短時間の業務である
(後掲の事例参照)
- 申請を考えている宿直業務は、夜間に十分な睡眠がとり得るものである
 - ベッド・寝具など睡眠が可能な設備がある
- 申請を考えている宿日直業務は、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ものである
 - 始業・終業時刻に密着して行う短時間の業務態様ではない(4時間未満ではない)
- 救急患者の診療等通常勤務と同態様の業務が発生することはあっても、稀である
- 実際の宿日直勤務の状況が上記の通りであると医療機関内で認識が共有され、そのように運用されている(宿日直の従事者の認識も同様である)

併せてこちらも、確認下さい

- 一部の診療科のみ、一部の職種のみ、一部の時間帯のみの許可を申請することもできます。
- 申請をするかどうか迷った場合など、都道府県の医療勤務環境改善支援センターに相談することができます。
なお、相談時に得た情報は支援のために使用するものであり、取締り目的で使用されません。
- 宿日直許可を得ずに行う宿日直は通常の労働時間として取扱う必要があります。
- 許可を得た宿日直業務中に通常の労働が発生した場合には、労働時間として取扱うことが必要です。

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08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

欄内のスペースで書き切れない場合は、欄には「別紙の通り」と記入し、別紙を添付することも可能です。

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

◎ 宿日直許可申請にあたっては、申請書に添付する資料も含め、所轄の労働基準監督署にご相談ください。

宿日直許可に関する F A Q（抜粋）

Q. 大学病院やそれに準ずるような大きな医療機関でも宿日直許可は取得できるのでしょうか。

A. 可能です。医療機関内での医師同士の役割分担やタスクシフト/シェア等の工夫により取得しているケースもあるようです。また、厚生労働省の調査（令和4年3月）では、大学病院の約7割が宿日直許可を取得済みであると回答しています。

Q. 他の医療機関から派遣され、兼業として宿日直勤務のみ行う医師（以下「非常勤の医師」といいます）については、宿日直許可の対象とならないと聞きましたが本当でしょうか。

A. いいえ、非常勤の医師についても宿日直許可の対象となります。

Q. 「救急」や「産科」では宿日直許可を得ることはできないと聞いたのですが本当でしょうか。

A. 「救急」や「産科」でも許可基準に該当していれば、宿日直許可を得ることはできます。実際に「救急」や「産科」での許可事例があります。

宿日直許可に関する F A Q（抜粋）

Q. 地域で夜間の診療について輪番制を採用している場合に、非輪番日であることを前提とした宿日直許可申請を行うことはできるのでしょうか。

A. 可能です。実際に勤務の労働密度が薄い非輪番日のみを対象とした許可事例があります。

Q. 準夜帯は一定数の患者が来ることが多いので、準夜帯以外の宿直時間だけの宿日直許可を申請しようと考えていますが、このような時間帯を限定した宿日直許可の申請も可能でしょうか。

A. 可能です。このほか、所属診療科、職種、業務の種類（病棟宿日直業務のみ等）を限った申請を行うことが可能です。

Q. 宿日直許可の回数については宿直週 1 回、日直月 1 回の原則には例外があると聞いていますが、実際に例外は認められているのでしょうか。

A. 実際に例外が認められています。特に、医師不足の地域の医療機関において、週末土日の宿日直体制を確保するために遠方から非常勤の医師を確保する場合があるという実態を踏まえた例外などが認められています。

宿日直許可事例、F A Qについて

下記URL、QRコードの、
「医療機関の宿日直申請に関するご相談について」ページの、
「宿日直許可申請に関する解説資料」内に宿日直の許可事例があります。
また、「医療機関の宿日直許可申請に関する相談窓口F A Q」内に
宿日直許可に関するF A Qの全文があります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24880.html



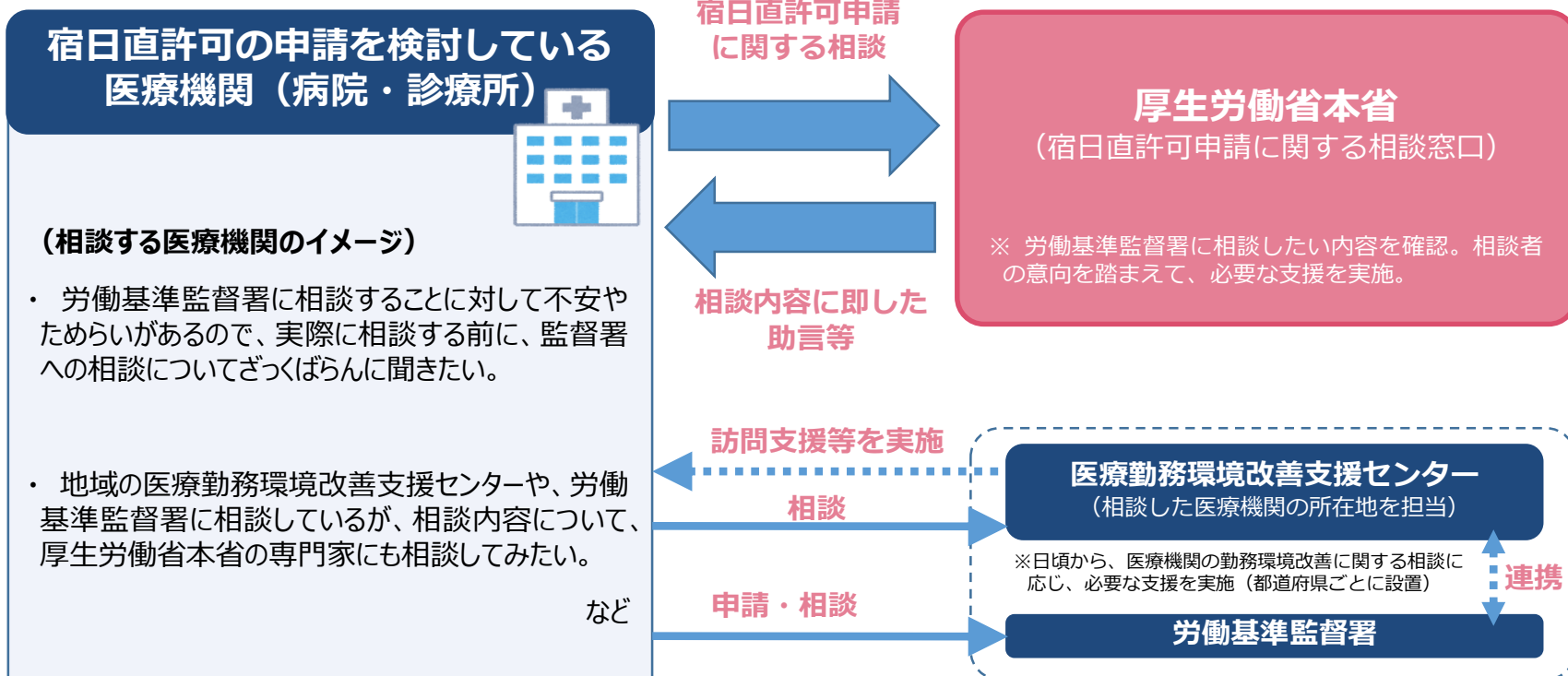
4 各種支援について

医療機関の宿日直許可申請に関する相談を受け付ける窓口の設置

◇ 令和4年4月から、医療機関の「宿日直許可申請」に関する相談窓口を厚生労働省に設置

◇ 受け付けた相談については、厚生労働省本省で検討の上、回答

※ 訪問による支援が適切な相談など、現地での具体的な支援が有効な相談については、相談者の意向も踏まえ、厚生労働省本省経由で医療勤務環境改善支援センター（医療労務管理アドバイザー）が必要な支援を実施



いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）

いきサポってどんなWebサイト？



いきサポ公式キャラクター
ひまわりちゃん

このサイトは、**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み事例**を紹介しています。

ぜひ、皆さまの取組み事例やご提案もお寄せいただき、医療機関の勤務環境の改善の取組みを進めるためのデータベースとしてご活用ください。



いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）

役立つツール・情報



【主なコンテンツ】

- 国や都道府県、関係団体が行っている医療勤務改善に関する施策や、セミナー・各種助成金等を紹介
- 全国の医療機関が勤務環境改善に取り組んだ具体的な事例を紹介
- 自社の勤務環境や勤務環境改善の取組状況について自己診断による「見える化」が可能
⇒ 同種・同規模の医療機関との比較も可能

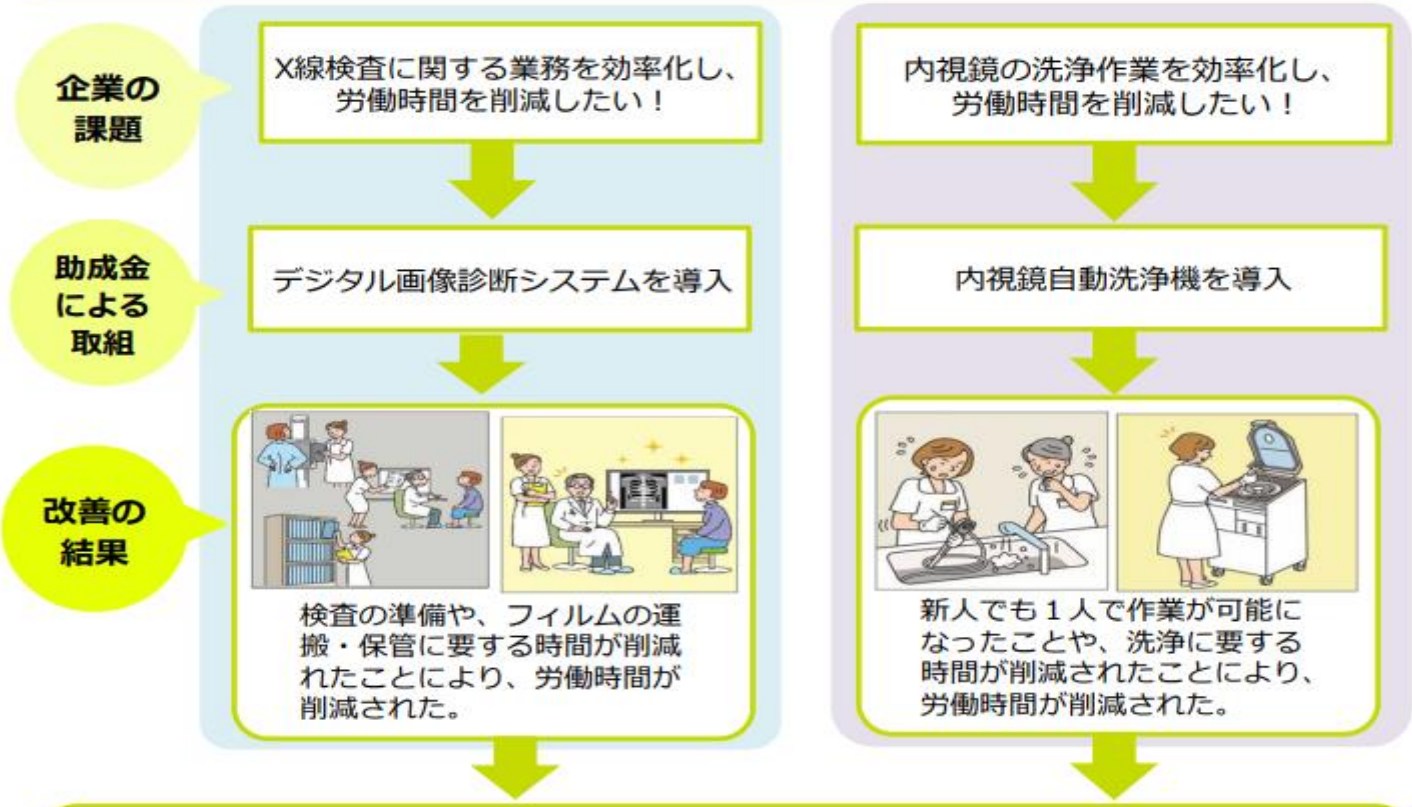


令和5年度「働き方改革推進支援助成金」 適用猶予業種等対応コース(病院等)のご案内



令和6年4月1日から、医業に従事する医師にも、**時間外労働の上限規制が適用されます。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入、医師の働き方改革の推進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

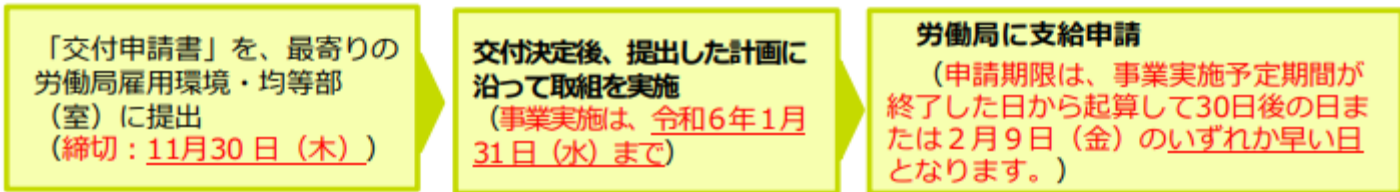
課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

令和5年度「働き方改革推進支援助成金」(病院等)について

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している
「申請マニュアル」や「申請様式」は、
こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も
可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



(2023.4)