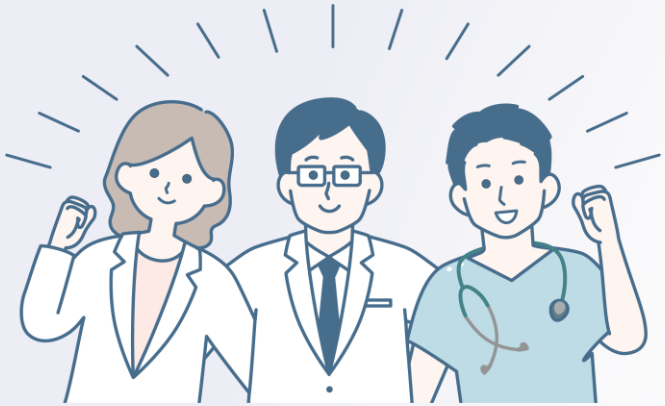


厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare
岩手労働局

医療保健業における労働時間等について

岩手労働局
労働基準部監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

目　次

１．医師に係る時間外労働の上限規制の内容

２．36協定の記載方法

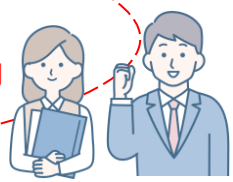
３．宿日直許可基準

４．自己研鑽の取扱い等労働基準関係法令について

１．医師に係る時間外労働の上限規制の内容
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

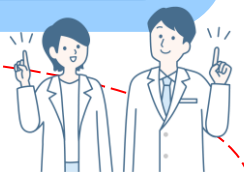
「医業に従事する医師」
（適用猶予の対象）

・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



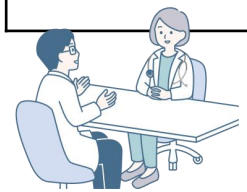
令和６年４月
医師の時間外労働の上限規制が適用

１．医師に係る時間外労働の上限規制の内容

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

１．医師に係る時間外労働の上限規制の内容

医師の時間外労働の上限規制（特定医師に適用する水準の変更）

- 36協定の対象期間の途中で、やむを得ず特定医師に適用する水準を変更することもできるが、以下に留意する必要がある。

① A水準から特例水準への変更

水準変更を行った医師について、勤務間インターバルの確保、代償休息が新たに義務となる。

⇒やむを得ず水準変更を行った後も、時間外・休日労働は必要最小限とする。

② 特例水準からA水準への変更

水準変更を行った医師について、勤務間インターバルの確保、代償休息が義務から努力義務となる。

⇒水準変更の判断は、妊娠や長期間の病気療養など、年960時間を超える時間外・休日労働を行わせる必要がなくなったことが客観的に明らかな場合に限る。

併せて、特例水準医師の名簿の更新を行う。

勤務間インターバルの確保、代償休息

A水準		特例水準
努力義務	① → / ← ②	義務

１．医師に係る時間外労働の上限規制の内容

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。

１．医師に係る時間外労働の上限規制の内容

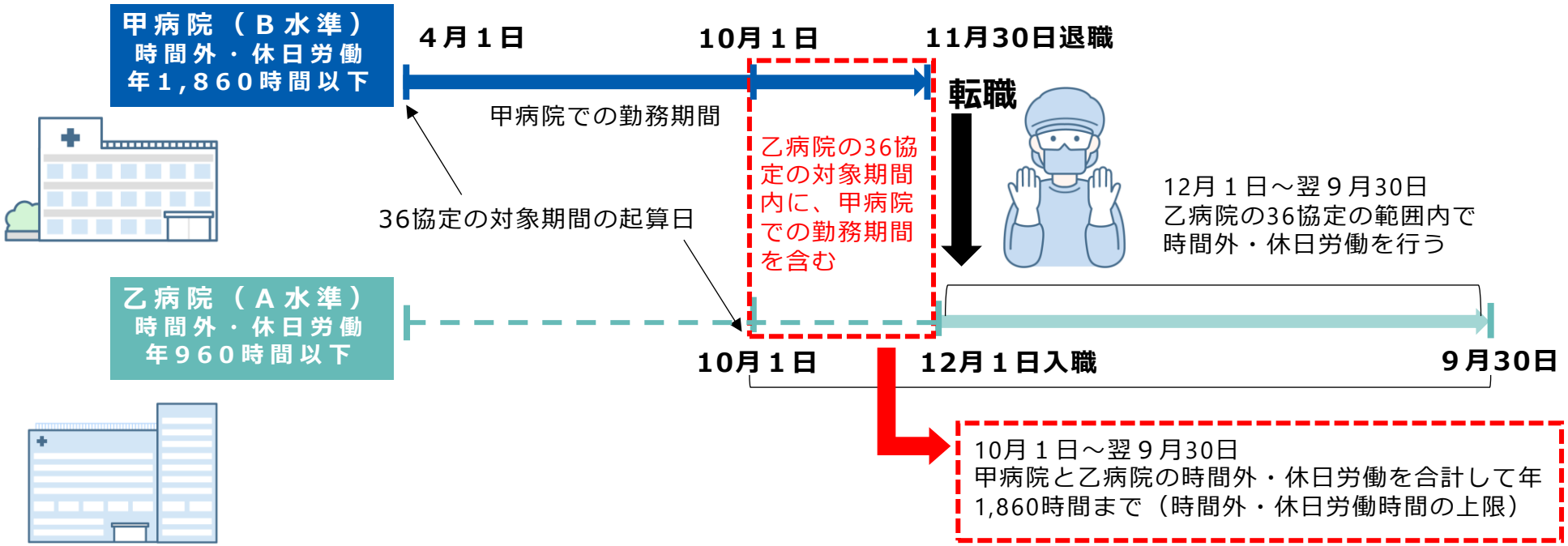
医師の時間外労働の上限規制（転職の場合）

- 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。



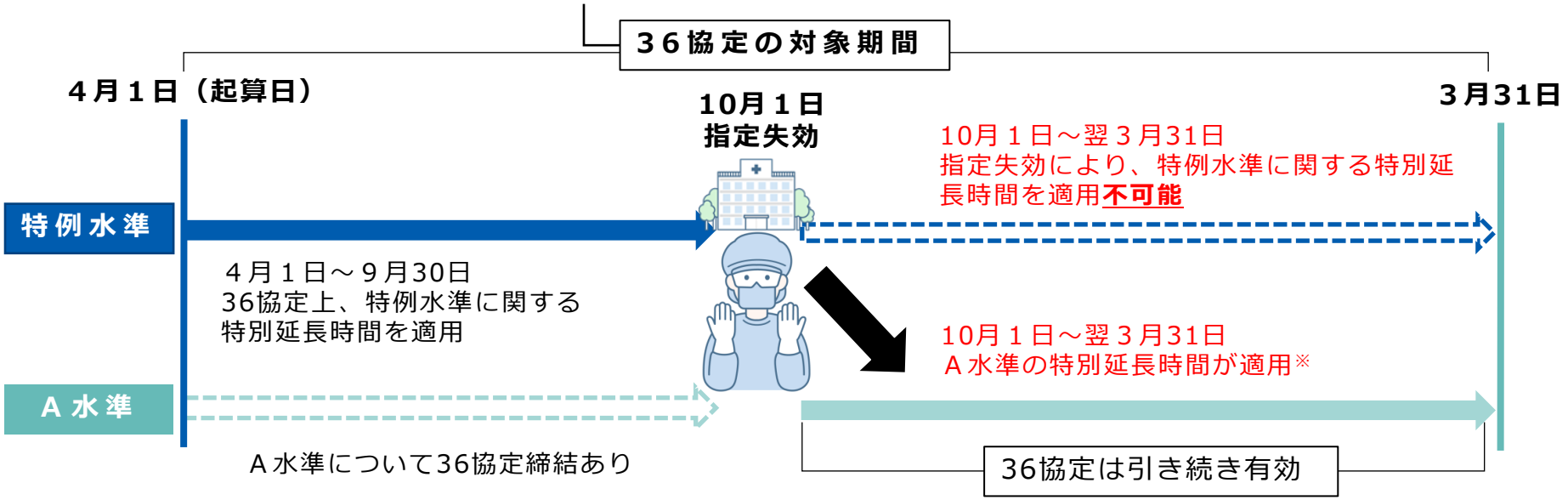
１．医師に係る時間外労働の上限規制の内容

医師の時間外労働の上限規制（指定の効力が消滅した場合）

- 都道府県知事による特例水準の指定は、３年ごとに更新しない限り効力を失う※。（失効日は期間満了日の翌日または不更新の処分のあった日の翌日）※更新申請をした場合、更新または不更新の処分がなされるまでの間、特例水準の指定は有効。
- 医療機関に特例水準の指定に該当する業務がなくなったときや、指定の要件を事後的に欠くことになった場合に、都道府県知事は、指定を取り消すことができる。（失効日は取消日）
- 36協定の対象期間中に指定が失効した場合、36協定上、特例水準に関する特別延長時間を適用することはできなくなるが、同期間中は、特定医師個人の上限である「時間外・休日労働の上限」は特例水準の上限が適用される。

（例）36協定の対象期間：４月１日～翌３月31日とし、10月１日に指定が失効した場合

３６協定の対象期間中、特定医師個人の上限である「時間外・休日労働時間の上限」は、特例水準の上限（1,860時間）が適用



※９月30日までに本院での時間外・休日労働が960時間を超えていた場合、10月１日以降、同院では時間外・休日労働を行わせることができない。

２．36協定の記載方法

特定医師に関する36協定の届出様式は、

様式第９号の４（特別条項なし）又は９号の５（特別条項あり）を用いる。

締結にあたって、まずは、限度時間（１か月45時間、１年360時間）の範囲内で延長時間を定め、臨時的な特別な事情がある場合には、特別条項を定めて、特別延長時間を定める。

⇒36協定の協定事項については参考①を、様式については参考②を参照。

２．36協定の記載方法

（36協定において締結すべき項目）

●特定医師に関する36協定については、以下について定めなければならない。

一般条項の協定項目

時間外・休日労働をさせることができる場合

時間外・休日労働をさせることができる労働者の範囲

対象期間（１年間に限る）	１年の起算日	有効期間

対象期間における

✓１日　✓１か月※　✓１年※

について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日

※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、

- ✓ 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。

２．36協定の記載方法

●臨時的な特別の事情があるため、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、特別条項として、さらに以下について協定する。

特別条項の協定項目

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

２．３６協定の記載方法

（36協定の記載例①：１枚目）

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。

時間外労働
休日労働
に関する協定届

様式第９号の５（第70条関係）

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	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）
① 下記②に該当しない労働者	診察、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	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
	診察、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時間以上になつても差し支えない。）。

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）

２．36協定の記載方法

（36協定の記載例②：２枚目（Ａ水準））

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。）：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
										起算日（年月日）	○○○○年４月１日	
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。

２．36協定の記載方法

（36協定の記載例③：２枚目（Ｂ水準））

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%
	○○○○	○○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%
	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%
	高度な処置、手術への対応、高度な疾病治療や疾病・病棟管理の集中	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。

２．３６協定の記載方法

（36協定の記載例④：２枚目（連携Ｂ水準））

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）：○○○○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%
	○○○○	○○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												
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（○○科、○○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（○○科、○○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。

２．３６協定の記載方法

（36協定の記載例⑤：２枚目（Ｃ水準））

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、C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 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												
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	○○臨床研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	１５人	６時間	６時間	９回	９５時間	９５時間	25%	１１００時間	１１００時間	25%
	○○専門研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	１０人	６時間	６時間	９回	１２０時間	１２０時間	25%	１２００時間	１２００時間	25%
	各医師の技能研修計画の下での診察、検査、診断、手術への対応	医師業務	２人	６時間	６時間	９回	１２０時間	１２０時間	25%	１２００時間	１２００時間	25%

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（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、C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。

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。
C水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合は年1,860時間以内（時間外労働および休日労働）に限ります。

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。
C水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、初期研修医の臨床研修プログラムや後期研修医の専門プログラム、各医師の技能研修計画について、時間外労働を行わせる必要のあるものを記載することになります。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

２．３６協定の記載方法

（36協定の記載例⑥：３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）①～⑩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

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。

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（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。

【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　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）

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。

２．３６協定の記載方法

（36協定の記載例⑦：３枚目（特例水準））

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）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っ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

○○　労働基準監督署長殿

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。

３．宿日直許可基準

断続的な宿日直の許可基準

○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）※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。

3．宿日直許可基準
断続的な宿日直の許可基準

○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合） ※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

※R1基発0701第８号で業務の例示を現代化

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）

※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。

４．自己研鑽の取扱い等労働基準関係法令について

▶概要◀　医師の研鑽と労働時間

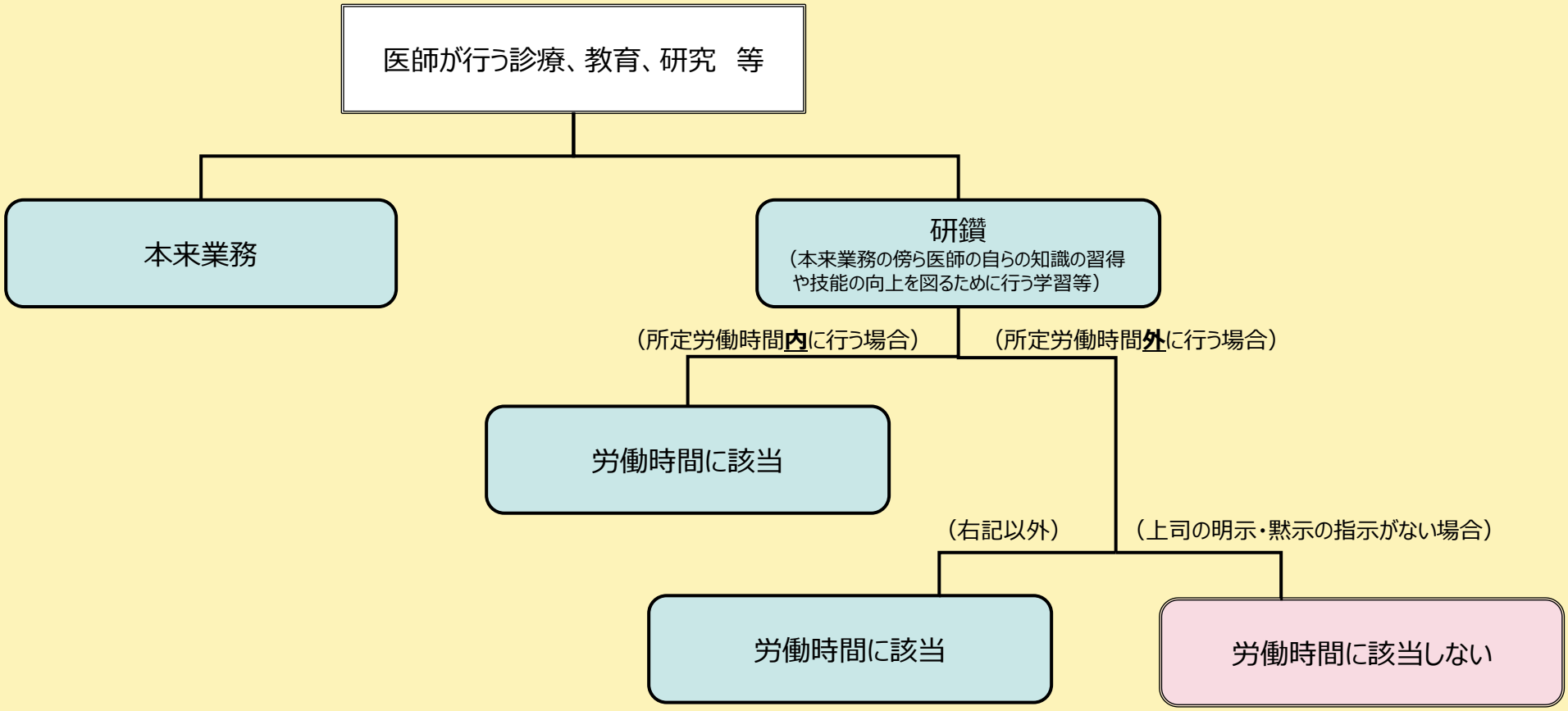
○　医師の研鑽とは、診療等の本来業務の傍ら、医師の自らの知識の獲得や技能の向上を図るために行う学習、研究等のことをいいます。

○　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。**

（→手続きはＰ23～Ｐ24を参照）

＜労働時間該当性のイメージ＞



４．自己研鑽の取扱い等労働基準関係法令について

▶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

４．自己研鑽の取扱い等労働基準関係法令について

▶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**（手続きはＰ23～24を参照）**。

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

４．自己研鑽の取扱い等労働基準関係法令について

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）

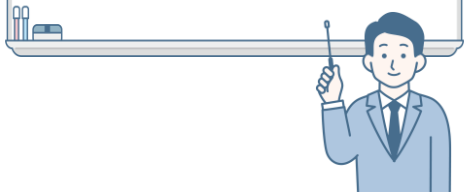
③ 申出を受けた上司は、**申出をした医師と話し合い、研鑽の内容を確認し、労働時間に該当する研鑽ではないことを確認します**。

（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。

４．自己研鑽の取扱い等労働基準関係法令について

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。

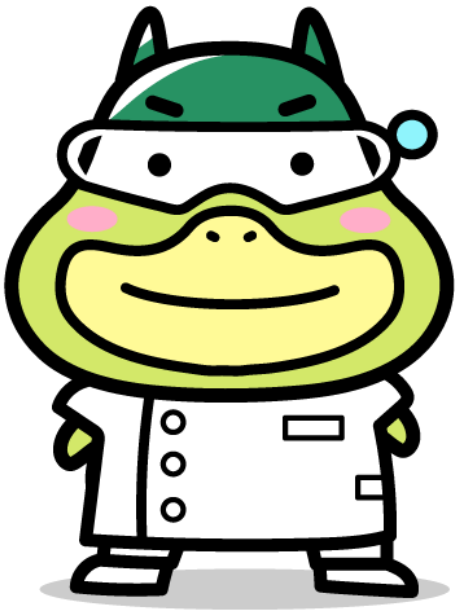
労働時間に該当しない研鑽について、適切な運用を確保するための環境整備（例）

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。

ご清聴ありがとうございました