

# 医療保険業における 労働時間の上限規制について

～すべての医療従事者が働きたい医療機関をめざして～



令和 8 年 1 月

 厚生労働省

大分労働局

労働基準部監督課

# 原則的な労働時間・休日

## 原則的な労働時間

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

商業

映画・演劇業(映画製作を除く)

**保健衛生業**

接客娯楽業

病院、**一般診療所**  
や社会福祉施設  
が該当します。



**注目!**

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

## 休憩時間

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

## 休日

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

# 労働時間とは（労働時間の考え方）

## 労働時間の考え方（判断基準）

### 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン （平成29年1月20日策定）

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、**使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。**

そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならない。

- ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- イ **使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）**
- ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものである。

また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

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



# 労働時間とは （労働時間の客観的な把握方法）

## 労働時間の客観的な把握

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

### 原則的な方法

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

**客観的な方法により把握する必要があります。**



2019年4月1日からは労働時間の状況を把握することも義務化されました

### やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合

**自己申告による方法が考えられますが、その場合には以下の措置が必要（概要）！**

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

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

# 労働時間とは （副業・兼業医師の労働時間について）

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

主たる勤務先（主に大学病院を想定）は副業・兼業先の勤務を含めて、時間外・休日労働の上限、連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるようなシフトを組むとともに、主たる勤務先・副業兼業先・個人の希望に基づく副業・兼業先でのそれぞれの労働時間の上限（通算して時間外・休日労働の上限規制の範囲内）を医師との話し合い等により設定しておく。

医師個人の希望に基づく副業・兼業については、上記のシフト・上限を前提に連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるように副業・兼業先の勤務予定を入れ、自己申告する。

・ のシフト・予定は、主たる勤務先及び副業・兼業先で突発的な業務が発生しても、あらかじめ上限規制の範囲内で設定した労働時間の上限を遵守できるよう、ゆとりをもって設定する。

副業・兼業先で突発的な業務の発生等により予定していた時間より長く勤務してしまった場合には、適切な面接指導の実施、代償休息の付与等の観点から、随時、自己申告する。

ただし、あらかじめ設定した上限の範囲内で労働している場合であって、

- ・（B・連携B・C水準適用で毎月面接指導が組み込まれている医師については）代償休息が発生しない場合
- ・ それ以外の医師については、代償休息が発生しない、かつ、月の時間外・休日労働が100時間以上になるおそれがない場合

には、翌月に1か月分まとめた自己申告でもよい。



# 時間外労働・休日労働について

## 時間外・休日労働

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

## 原則的な時間外労働の上限規制（一般）

時間外労働の上限時間の原則は  
✓ 1か月45時間以内、  
✓ 1年間360時間以内  
です。

（1年単位変形労働時間制を採用の場合は1か月42時間、1年320時間）

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

医師を除いた看護師・臨床技師・事務職等はこちらが適用されます。

### 法律による上限(例外)

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間以内(休日労働含む)
- ・月100時間未満(休日労働含む)

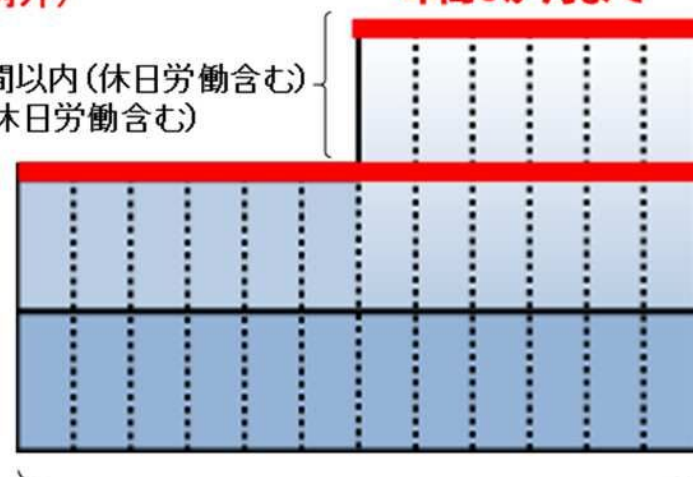
年間6か月まで

### 法律による上限 (原則)

- 1か月45時間
- 1年360時間

### 法定労働時間

- 1日8時間
- 1週40時間



## 医師に対する適用猶予

病院・診療所等に勤務する「医業に従事する医師（特定医師に限る）」については、別途定められた上限規制が令和6年4月1日から適用されることになりました。

# 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」

- ・ 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



# 医師に係る時間外労働等の上限規制

## 一般則

(例外)  
・年720時間  
・複数月平均80時間  
(休日労働含む)  
・月100時間未満  
(休日労働含む)  
年間6か月まで

(原則)  
1か月45時間  
1年360時間  
この(原則)については医師も同様。

2024年4月(令和6年4月)～

年1,860時間 / 月100時間未満(例外あり) いずれも休日労働含む  
年1,860時間 / 月100時間未満(例外あり) いずれも休日労働含む  
将来に向けて縮減方向

年960時間 / 月100時間未満(例外あり) いずれも休日労働含む

A: 診療従事勤務  
医に2024年度以降適用される水準

連携B  
水準  
(医療機関を指定)

B  
地域医療確保暫定特例

C-1  
(医療機関を指定)

C-2  
集中的技能向上水準

C-1: 臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用  
本人がプログラムを選択  
C-2: 医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用  
本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

連携B・B・Cは大分県が指定する。

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

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置



勤務間インターバル等の追加的健康確保措置の実施

将来

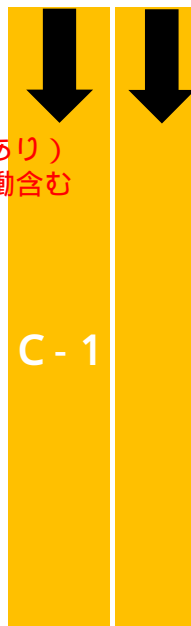
(暫定特例水準の解消  
(=2035年度末を目標)後)

将来に向けて縮減方向

年960時間 / 月100時間(例外あり) いずれも休日労働含む

A

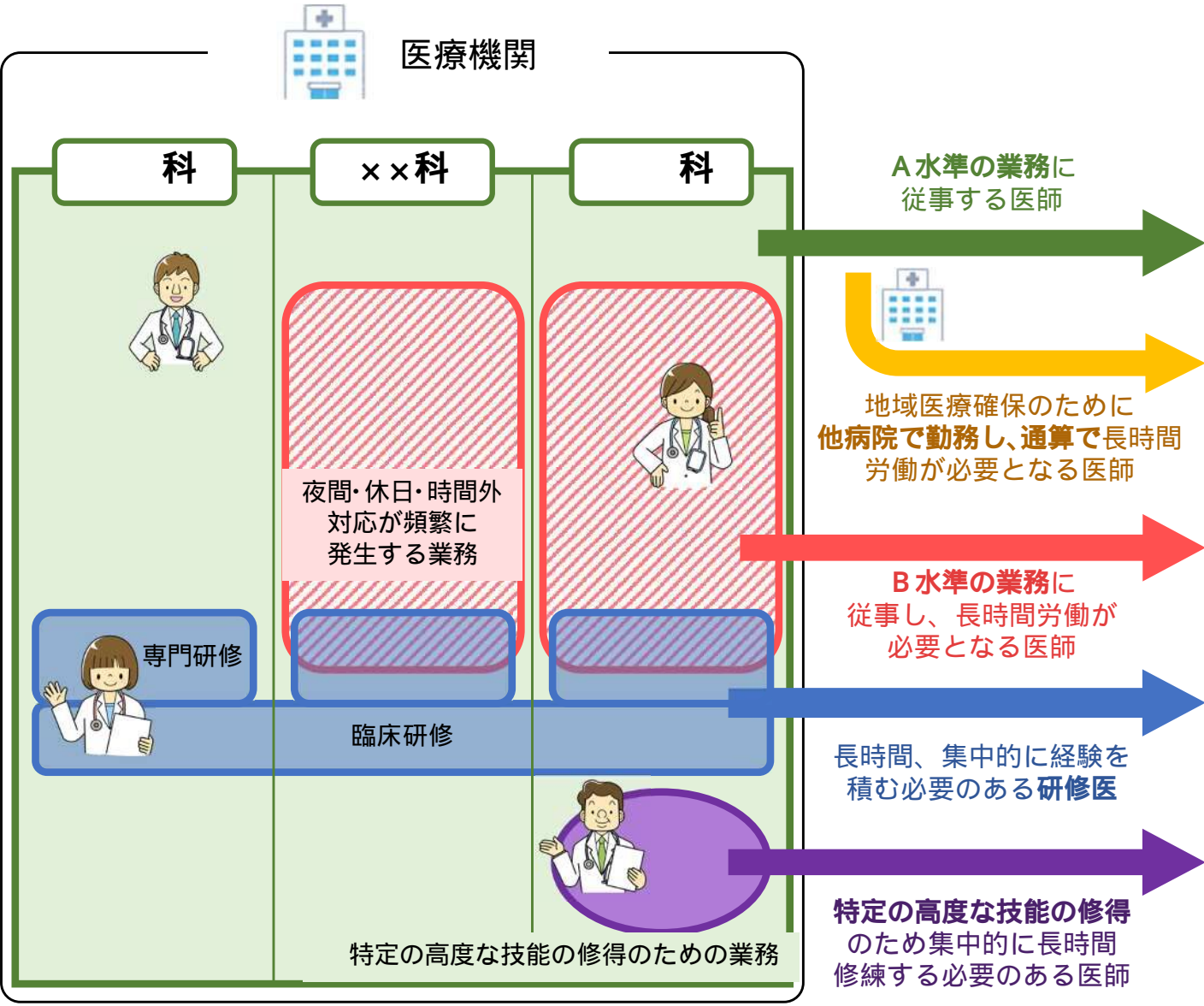
C-1



# 医師に係る時間外労働等の上限規制（各水準の指定と適用を受ける医師）

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

\*年の時間外・休日労働時間数（簡明さを優先し、詳細は省略）



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

臨床研修医にはより強い健康確保措置

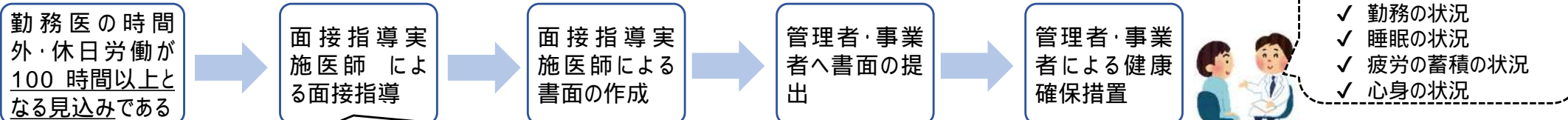
この医療機関の例の場合、連携B、B、C-1、C-2の4つの指定が必要となる。（それぞれの指定要件は大部分が共通）

# 長時間労働医師への面接指導について

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

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

## 面接指導実施の流れ



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

## 労働安全衛生法に基づく面接指導 との関係

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

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

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

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

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

## 副業・兼業医師との関係

注) 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。



# 令和6年4月以降の医療機関における36協定について（原則）



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

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

## 新しい36協定において協定する必要がある事項

時間外・休日労働をさせることができる場合

時間外・休日労働をさせることができる労働者の範囲

対象期間（1年間に限る）

1年の起算日

有効期間

対象期間における

✓ 1日    ✓ 1か月    ✓ 1年

について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日  
原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）の範囲で協定します。

## チェックボックスへチェックを入れる必要のある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）時間外・休日労働は、以下を満たすこと。

1か月：水準問わず100時間未満

1年：A水準 960時間以内 / 連携 B水準、B水準、C水準 1,860時間以内

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

## チェックボックスへチェックを入れる必要のある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）1か月の時間外・休日労働の合計が100時間以上となる場合の措置

1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること

1か月の時間外・休日労働の合計が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的措置を行うこと

1か月の時間外・休日労働の合計が、100時間以上、155時間超となることが見込まれない場合には、36協定に本措置に関する定めをする必要はありません。

# 令和6年4月以降の医療機関における36協定について（特別条項）

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

## 新しい36協定において協定する必要がある事項（特別条項）

自院で臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における

1 か月の時間外・休日労働の合計時間数 <sup>1</sup>

1 年の時間外・休日労働の合計時間数 <sup>2</sup>

1 水準問わず、1 か月100時間未満の範囲で決めてください。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時間以内の範囲で決めてください。

限度時間を超えて労働させることができる場合

限度時間を超えた労働に係る割増賃金率

限度時間を超えて労働させる場合における手続き

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康および福祉を確保するための措置

チェックボックスへチェックを入れる必要のある事項

連携B、B、C水準の医師について、以下の措置を行うこと

1 年間の時間外・休日労働の合計時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対する勤務間インターバルの確保等による休息時間の確保

限度時間を超える場合

併せて  
チェック

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

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

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

様式第9号の4（第70条関係）

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働  
休日労働に関する協定届

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

事業の種類		事業の名称		事業の所在地		協定の有効期				
医療保険業		医療法人〇〇 〇〇クリニック		(〒 〇〇 - 〇〇〇〇 ) 大分県〇〇市〇〇 1-2-3 (電話番号: 〇〇 - 〇〇〇 - 〇〇)		令和6年4月1日から1年間				
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満15歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数				1年については360時間まで、 ②については320時間まで) 起算日 (年月日) 令和6年4月1日	
					1日					
					1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで)					
					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	診療、検査、処置等への対応	医師業務	1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	診療補助、処置等への対応	看護業務	2人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
	受付、レセプト等への対応	医療事務業務	4人	8時間	2時間	2時間	40時間	40時間	300時間	300時間
	事由は具体的に定めてください。なお、各医療機関の実態に合わせて記載してください。また、医業に従事する医師以外の者についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。	業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。	1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。	1か月の法定労働時間を超える時間を定めてください。上限は45時間です。(1年単位変形労働時間制の場合は42時間)	1年の法定労働時間を超える時間を定めてください。上限は360時間です。(1年単位変形労働時間制の場合は320時間)					
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満15歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数				労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻	
					1か月に1回					
	診療、検査、処置等への対応	医師業務	1人		水・日祝日	1か月に1回				8:00~18:00
	診療補助、処置等への対応	看護業務	2人		水・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時間を超えないこと（医業に従事する医師は除く。）。

医業に従事する医師については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックしてください。チェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

医業に従事する医師以外の者（看護師、事務員等）については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックしてください。チェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

☒ (チェックボックスに要チェック)

【医業に従事する医師】

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。）については1,860時間）以下でなければならないこと（ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない。）。

☒ (チェックボックスに要チェック)

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上となることが見込まれる場合、以下の措置を講ずること。

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと（A水準医療機関で勤務する医師で疲労の蓄積が認められない場合は、100時間以上とな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 令和6年 3月 12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

医療事務  
山田花子

1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、チェックしてください。また、月100時間未満を定めていても医師が他の医療機関で副業・兼業を行うことが想定される場合は、チェックを入れるようにしてください。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ 投票による選挙 ）

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

令和6年 3月 12日

使用者  
職名  
氏名

院長  
田中太郎

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結する者を選ぶことを明確にした上で、選挙・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づ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。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。

# 令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例（特別条項付きA水準：1枚目）

限度時間を超えた協定を作成場合は、様式第9号の5の協定届が必要です。また、1枚目はA水準、B水準、連携B水準、C水準共通の記載内容となります。

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働  
休日労働

労働保険番号

法人番号

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

この協定が有効となる期間を定めてください。1年とすることが望ましいです。

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		医療法人〇〇 〇〇病院		〒〇〇〇—〇〇〇〇 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号：〇〇〇—〇〇〇〇—〇〇〇〇)		〇〇〇〇年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)	1日 法定労働時間を超える時間数 所定労働時間を超える時間数 (任意)	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 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	45時間
		〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	45時間
		〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	45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。
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
		〇〇〇〇	〇〇業務	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。）。

## 【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。）。

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）

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

様式第9号の5（第70条関係）

時間外労働  
休日労働 に関する協定届（特別条項）

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

① (下記②-⑤以外の者)		〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	1日 (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。)			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		延長することができる時間数及び休日労働の時間数		延長することができる時間数				
臨時に限度時間を超過し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)	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	限度時間を超過して労働させることができる回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	法定労働時間を 超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を 超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数 (任意)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	
① (下記②-⑤以外の者)		〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
		〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
② A水準医療機関で勤務する医師		患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生	医師業務	20人	6時間	6時間	8回	85時間	85時間	25%	800時間	800時間	25%
		高難度の診察、診断、処置、手術や時間を要する処置、手術への対応の発生	医師業務	8人	6時間	6時間	8回	105時間	105時間	25%	870時間	870時間	25%
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師		事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、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。											
④ 連携B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。											
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師		限度時間(月45時間または42時間)を超過し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。											
		限度時間を超過し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)を超過して労働させる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。											

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

<p>限度時間を超過した労働者に対し、裏面の記載心得1（9）①～⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、下欄に具体的内容を記載してください。</p>		<p>（健康福祉確保措置）</p> <p>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産業界等による助言・指導や保健指導 ⑩その他</p>	
<p>限度時間を超過して労働させる場合における手続</p>	<p><b>労働者代表者に対する事前申し入れ</b></p>	<p>限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定めてください。</p>	<p>医療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。</p>
<p>限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置</p>	<p>（該当する番号）</p> <p>①、③、⑩</p>	<p>（具体的内容）</p> <p><b>対象労働者への医師による面接指導の実施</b> <b>対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定</b> <b>職場での時短対策会議の開催</b></p>	<p><input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</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（医療に従事する医師は除く。）。</p>			
<p>【医療に従事する医師】</p> <p>医療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。</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。）。</p>			
<p><input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>			
<p>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。</p>			
<p>A水準医療機関で勤務する医師の場合は、<input type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>			
<p>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。</p>			
<p>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（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。</p>			
<p><input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>			
<p>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。</p>			
<p>A水準医療機関で勤務する医師の場合は、<input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>			
<p>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。</p>			
<p><input type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>			
<p>協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日</p>			
<p>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。</p>			
<p>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 〇〇科医 山田花子</p>			
<p>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）</p>			
<p>管理監督者は労働者代表にはなりません。</p>			
<p>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。</p>			
<p>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。</p>			
<p><input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>			
<p>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。</p>			
<p><input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>			
<p>○○○○年 3月 15日</p>			
<p>使用者 職名 院長 田中太郎</p>			
<p>〇〇 労働基準監督署長殿</p>			
<p>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。</p>			
<p>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。</p>			

# 宿日直許可について

## 労働時間・休憩・休日の適用除外

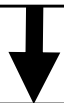
次の労働者には、労働基準法で定める労働時間、休憩、休日の規定が適用されません。  
(労働基準法第41条)

農業、水産業の事業に従事する者

管理監督者、機密の事務を取り扱う者

監視、断続的労働従事者 ( )

**断続的な宿日直勤務者 ( )**



**「宿日直勤務」とは ...**

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

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

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

# 宿日直許可について（許可基準）

## 断続的な宿日直とは

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

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

### 1．勤務の態様

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。

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。

# 宿日直許可について（医師、看護師等の許可基準）

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

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

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。）

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

宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。

上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていること。

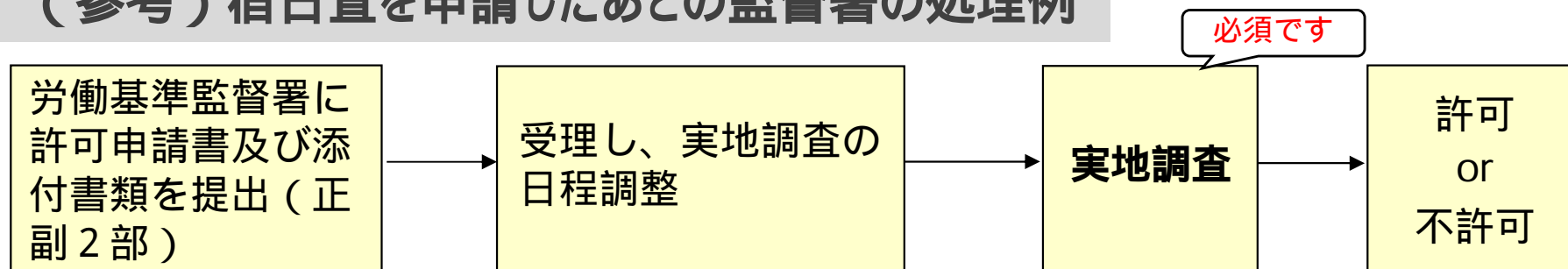
# 宿日直許可について（医師、看護師等の許可基準補足）

## 宿日直中に通常勤務と同態様の業務が生じてしまう場合

- ・ 宿日直中に、通常と同態様の業務（例えば突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等への対応など）がまれにあり得るとしても、一般的には、常態としてほとんど労働することがない勤務と認められれば、宿日直の許可は可能である（宿直の場合には、夜間に十分な睡眠が取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。

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

## （参考）宿日直を申請したあとの監督署の処理例



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

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

# 宿日直許可について （申請にあたって準備いただきたい書類）

## ご用意いただきたい書類

すべて2部ご用意願います。

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

## 実地調査等において、確認させていただくこと

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

これ以外にも追加で確認することや書類の提出をお願いすることもあります。

# 宿日直許可について（申請書の記載例）

断続的な宿直又は日直勤務許可申請書（記載例）

様式第10号（第23条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
医療業		医療法人厚生労働病院		東京都千代田区…	(TEL: 〇〇〇)
宿 直	総員数	1回の宿直員数	宿直勤務の 開始及び終了時刻	一定期間における 1人の宿直回数	1回の宿直手当
	8人	1人	午後6時00分 から 翌午前8時45分 まで	週1回	20,000円
	就寝設備	専用の宿直室: 1人部屋: 約10㎡; ベッド (掛布団等寝具付・寝具予備有)、冷暖房、TV			
	勤務の態様	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。)</li> <li>・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))</li> </ul>			
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"> <li>・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。)</li> <li>・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))</li> </ul>			

令和4年4月1日

職名 医療法人厚生労働病院長  
使用者 氏名 厚生 太郎

〇〇労働基準監督署長 殿

# (参考) 医療機関における宿日直 許可事例

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

## 救急指定なし

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科（呼吸器、消化器、循環器）		
病床数	40床	労働者数	100人
対象者数等	勤務医14人（うち非常勤医師14人）		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）：20時～翌9時（日・月・水・金・土） 17時～翌9時（火・木）		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<p>過去1か月の実績について調査。 宿直勤務中の業務としては、少数の軽傷の外来患者の問診実施。 ：発生件数は、月0～3件。 対応時間は、1件当たり5分程度（最大で20分）。 宿直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務は、入院患者の死亡確認、搬送される救急患者（診察のみ。手続等は看護師対応）の対応があるが、数か月に1回発生する程度。</p>		

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科、アレルギー科、リウマチ科、外科、呼吸器科、胃腸科		
病床数	140床	労働者数	190人
対象者数等	勤務医30人（うち非常勤医師29人）		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）：21時～翌8時（平日） 18時～翌8時（土日祝） 日直（1人当たり月1回）：8時～18時（日祝のみ）		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<p>過去1か月間の実績を調査。 宿日直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 ・入院患者の容体急変時の薬の投与（必要性及び投与薬を判断し、看護師に指示） ：発生件数は、1日0～1件 対応時間は、1件当たり5分程度。 ・高度な措置が必要な場合の大規模病院への移送指示 ：発生件数は、1日0～1件。 対応時間は、1件当たり5～10分程度。 ・死亡確認 ：発生件数は、1日0～1件。 対応時間は、1件当たり20分程度。</p>		

# （参考）医療機関における宿日直 不許可事例

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

## 【不許可】

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

## 【不許可】

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

# 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

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。

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。

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。





宿日直許可のある宿日直中を含め、日々の労働時間管理が適切に行われていることが大前提です。  
まずは、労務管理者は、宿日直を行う医師に、

宿日直許可書の内容や宿日直中に従事する業務内容等

について、しっかりと周知を行いましょう。

その上で、以下のステップにより、宿日直許可取得後の宿日直業務に対する労務管理が適切か、確認しましょう。

STEP

01

**宿日直許可書の内容と実態を確認しよう !!**

STEP

02

**宿日直業務時の勤務環境改善を進めよう !!**

**（ 副業・兼業先の宿日直業務も確認しよう ）**



## 許可事例

## 断続的な宿直又は日直勤務許可書

第 〇〇〇 号

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。

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、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 1 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。



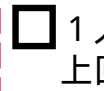
## 宿日直の人数



☐ 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

## 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 〇〇〇 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。



宿日直許可書への適合状況

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。

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。



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**



**いきサポ**

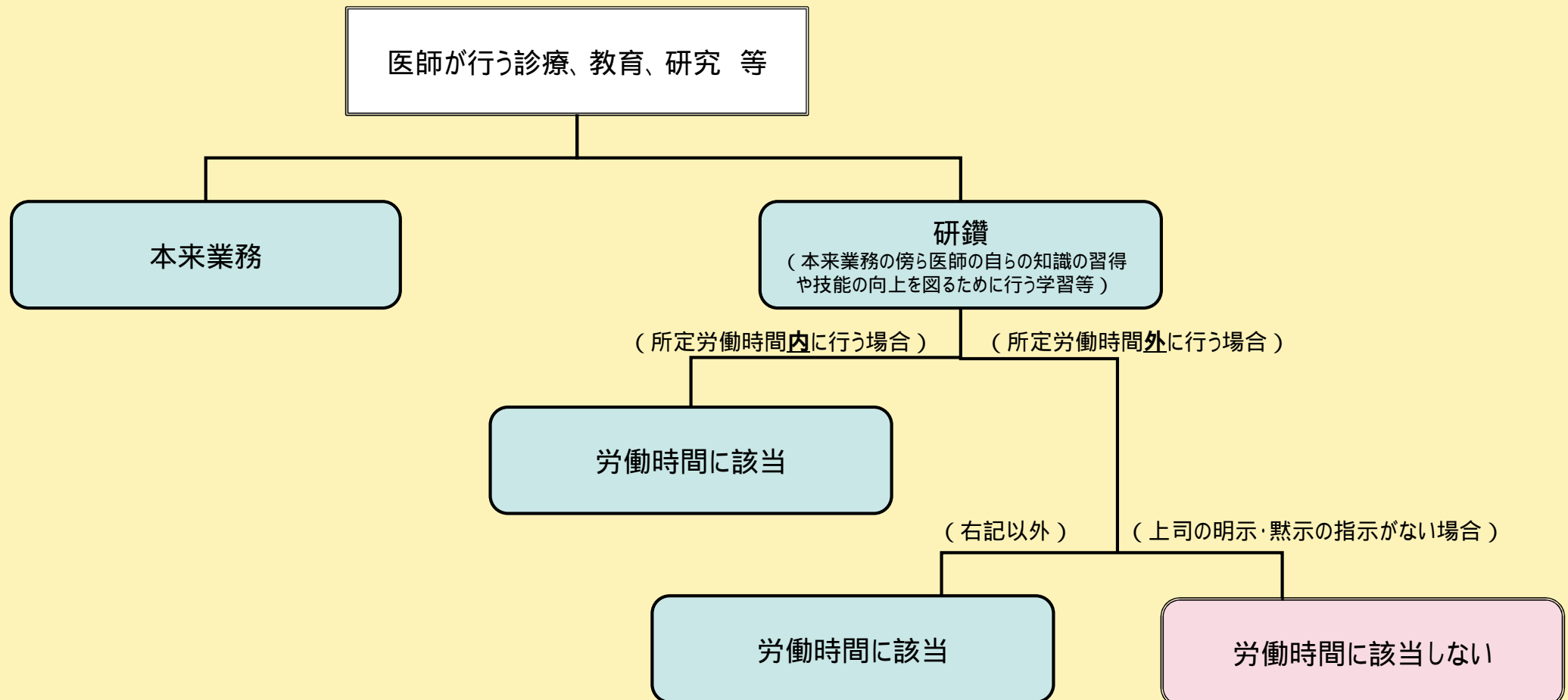


医師の研鑽とは、診療等の本来業務の傍ら、医師の自らの知識の獲得や技能の向上を図るために行う学習、研究等のことをいいます。

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。**

## < 労働時間該当性のイメージ >



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。

## 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)

イメージ

### 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別が難しい行為の例)

- ・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

本来業務と労働時間に該当しない研鑽の区別のためには、

研鑽？

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



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

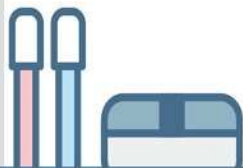
博士号 / 専門医を取得するための

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？



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。



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？

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。

- ・ 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。

労働時間  
非該当



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。



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。

労働時間  
非該当



# 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）

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。

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）

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。

（ で整理した考え方に基きつつ、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。 ）

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）

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）

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く 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



Q 1 . 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



Q 2 . 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



Q 3 . 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	チャージング	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	( ) 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	
3	上長の命令に基づく研究活動・論文執筆		



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労働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



Q 4 . 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  
若手医師の意見も必要

WGメンバー  
増やそう

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



Q 5 . 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
手技を向上させるための手術見学の時間	専門医の取得や更新に係る症例報告作成・講習会受講
	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)



# 医師の研鑽に関するQ & A



Q 6 . 医療機関の事務担当者などが医師の研鑽について詳しいことを聞きたい場合にどこに相談すればよいですか。



A . 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。勤改センターは、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で、社会保険労務士等のアドバイザーからの助言を無料を受けることができます。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。

また、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



いきサポ

