



労働基準局広報キャラクター たしかめたん

令和6年5月29日 第1回アドバイザー向け研修
重点的な課題の説明①

医師の研鑽及び 宿日直許可取得後の労務管理 について

※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）
- ・「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）

厚生労働省

医政局医事課医師等医療従事者働き方改革推進室
労働基準局労働条件政策課労働時間特別対策室

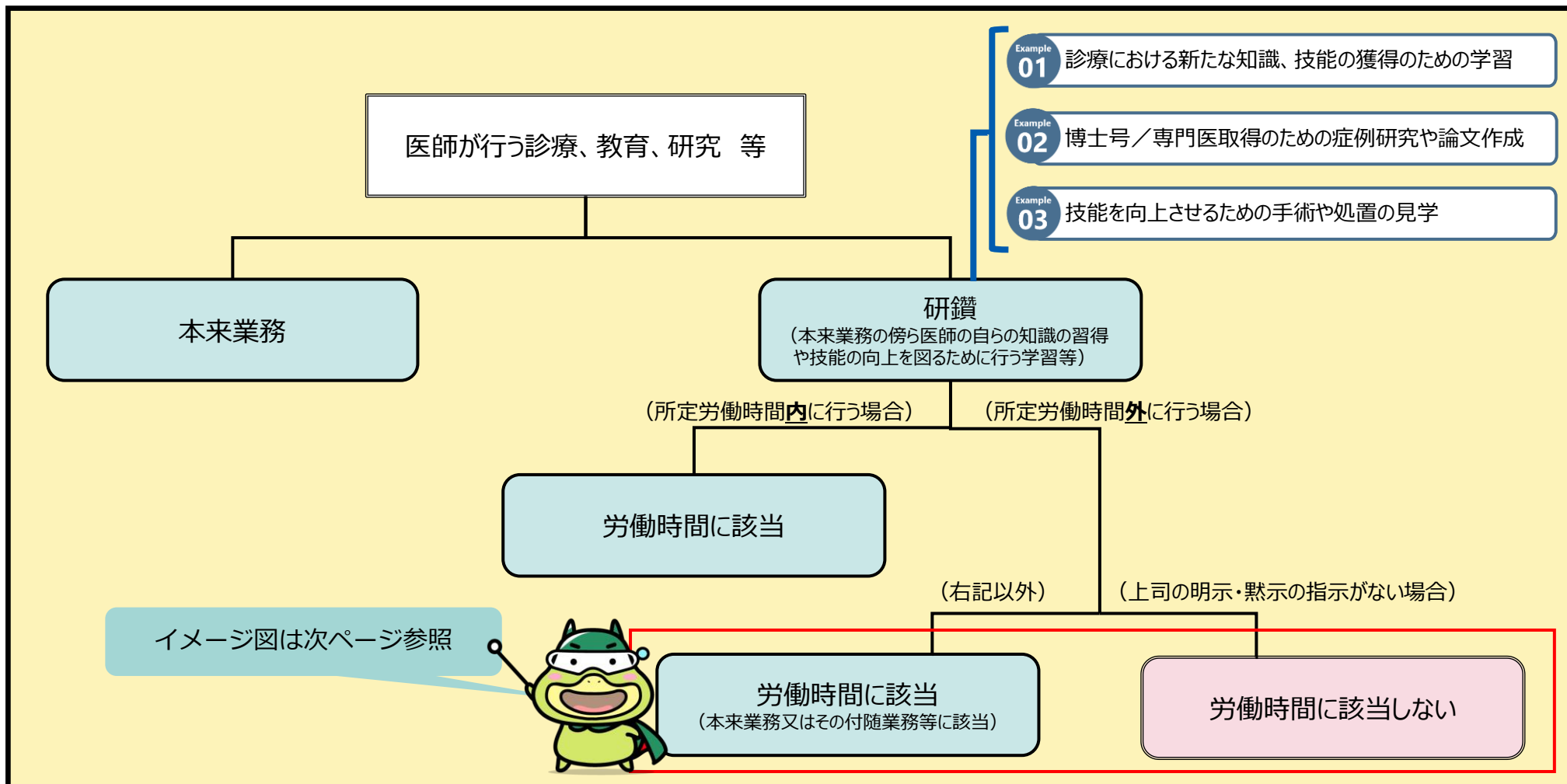
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan



研鑽

医師の研鑽と労働時間（概要）

- 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。



医師の研鑽と労働時間（イメージ図）

○ 研鑽のうち**業務上必須**のものは、**明示または黙示の指示によって実施する研鑽**として労働時間に該当します。

上司の明示または黙示
の指示による研鑽
(業務上必須の研鑽)

⇒労働時間に該当

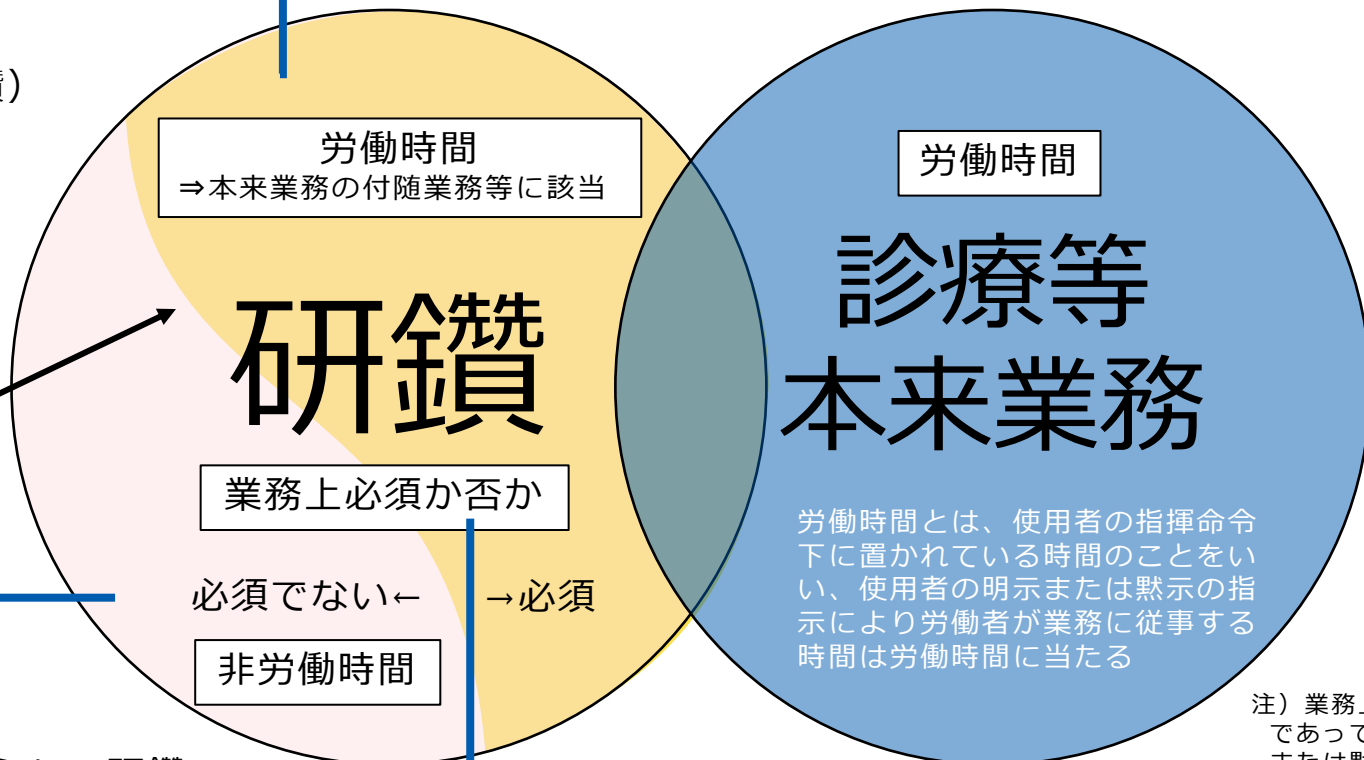
詳細は4～6ページ参照

**院内における研鑽に
関するルールとして
この線引きを設ける**



上司の指示によらない研鑽
(自由な意思による研鑽)

⇒労働時間に非該当



労働時間
診療等
本来業務

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、使用者の明示または黙示の指
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

注) 業務上必須でない研鑽
であっても、上司の明示
または黙示の指示等があ
れば労働時間に該当

**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）

取組事例は次ページ参照

- 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。**

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。



- 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。



- 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**

※ 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。

取組事例（一覧表の整理）



Q. 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



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



<まとめ・支援の観点>

- 研鑽と労働時間の明確な区別は難しいことから、研鑽については**医療機関ごとに納得感を得られるような考え方や手続きを定める**ことが必要です。
- 納得感を得られるような整理を行うためには、「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**。
- 実態を踏まえた整理を行うためには、経営層だけでなく、実際に診療や研究を行う医師等とも協力しながら取組を進めることが望めます。



宿日直

宿日直許可の取得後に重要なこと

- 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。**



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。このような場合は、**まずは勤務内容の見直しが必要**です。

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ことが必要**です。

- 宿日直に当たって適切な労務管理を行うためには、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。そのため、まずは、**宿日直を行う医師に、宿日直許可書の内容や宿日直に従事する業務内容等がしっかりと周知されていることが必要**です。

その上で、以下を進めることが必要です。

チェックリストは9～11ページ参照



STEP

01

宿日直許可書の内容と実態を確認

STEP

02

宿日直業務時の勤務環境改善



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

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超えないこと。

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。）

宿日直許可書への適合状況



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。

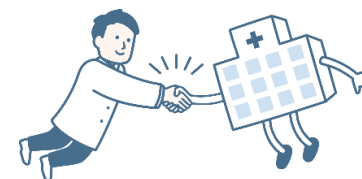
院内の勤務環境改善の取組

- 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。



<まとめ・支援の観点>

- 宿日直中に通常業務が発生した場合、それに対応した時間には宿日直許可の効果は及ばず、労働時間として別途把握し、必要に応じて割増賃金を支払うなどの対応が必要となります。
- こうした管理を実現するには段階的な対応が必要になるかと思われますが、まずは院内で宿日直許可書の内容や宿日直に従事する業務内容がしっかりと周知されることが必要です。

ご静聴ありがとうございました。

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



研鑽・宿日直について、
さらに詳しくはこちらの資料をご参照ください！！

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2024年4月、医師の研鑽・休日労働の上限規制スタート！

けん さん
医師の研鑽の
適切な理解のために

研鑽の研鑽に関する関連通達の解説資料です。ご理解を深めていただくにあたってお役立てください。
(これまでの関係通達の内容を変更するものではありません。)

労働基準局
監査課
労働条件政策課 労働時間特別対策室
医師課
医師管理課 研修教育課 働き方改革推進室

QRコード

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

2024年4月、医師の研鑽・休日労働の上限規制スタート！

宿日直許可取得後の
適切な労務管理のために

休日直許取得後の労務管理についての解説資料です。ご理解を深めていただくにあたってお役立てください。

労働基準局
監査課
労働条件政策課 労働時間特別対策室

QRコード

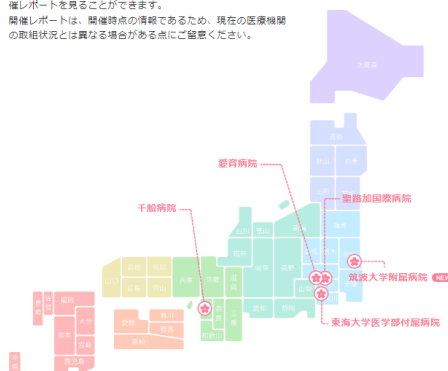
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

意見交換会についてもご紹介ください！！



医療機関の働き方改革推進に向けた意見交換会開催マップ

郵送申請を選択すると、医療機関名が表示され、意見交換会開催レポートを見ることが出来ます。
開催レポートは、開催時点の情報であるため、現在の医療機関の取組状況とは異なる場合がある点にご留意ください。



2023年9月発行

医師の働き方改革を
医療機関全体の働き方改革へつなげるための
医療機関における意見交換会
実施マニュアル

前略 院長先生
このマニュアルを手にとっていただき、ありがとうございます。
様々な考えをもつスタッフが、希望を持って、そしてチームとして一丸と
なって働ける組織づくりを目指して、ご尽力くださっていること存じます。
お手紙の続きは次のページへ

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

QRコード