

医師の労働時間管理について

令和6年9月17日

厚生労働省 岐阜労働局 岐阜労働基準監督署

1. 医師の時間外労働の上限規制について
2. 36協定の作成について
3. 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について



1. **医師の時間外労働の上限規制について**
2. 36協定の作成について
3. 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について

医師の時間外労働の上限規制（概要）

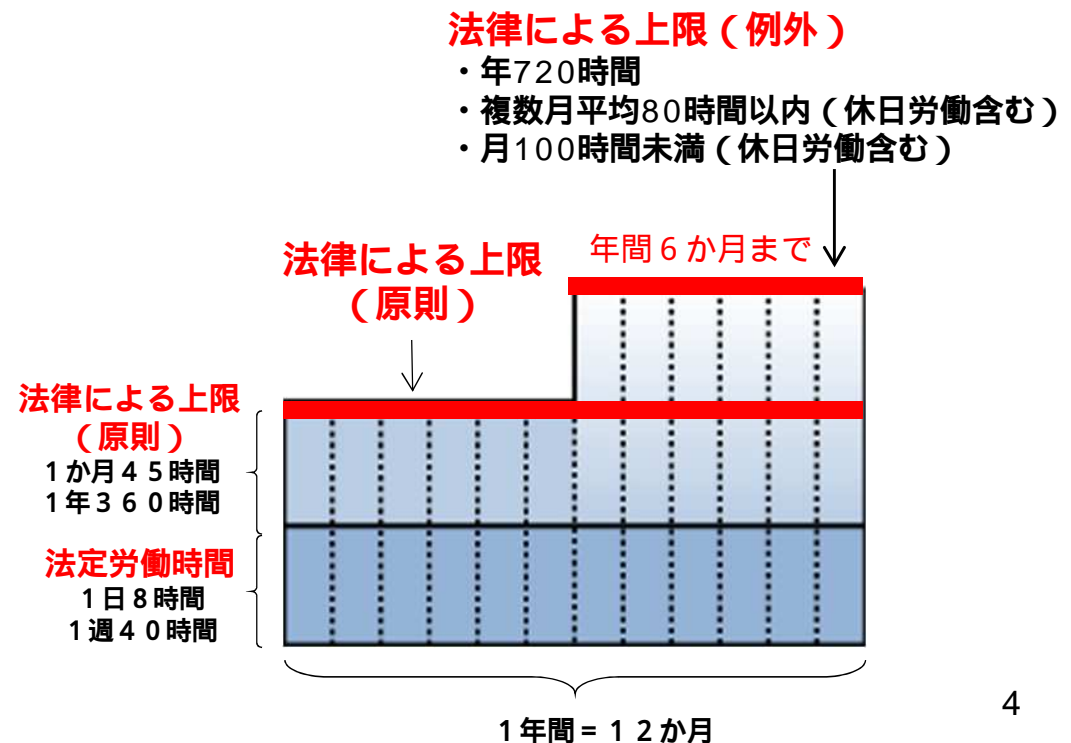
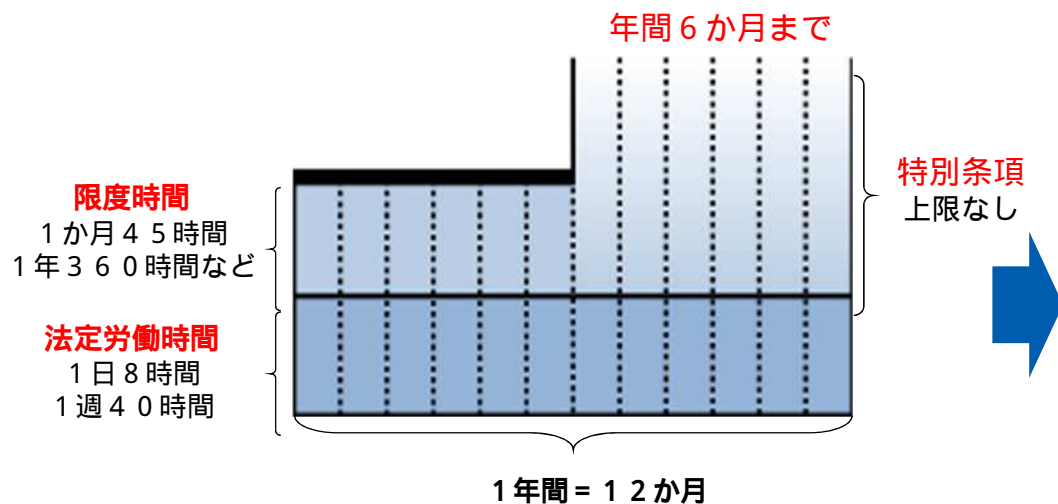
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、**原則として月45時間、年360時間（限度時間）**とされ、**臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

平成31年4月1日施行 / 中小企業は令和2年4月1日施行 / **医業に従事する医師等は令和6年3月31日まで適用猶予あり。**

特定医師には令和6年4月1日以降特例あり。

時間外労働の上限規制のイメージ



医師の時間外労働の上限規制（概要）

- 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

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	長時間労働が必要な理由	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)
A水準	原則	月100時間未満 / 年960時間	月100時間未満 / 年960時間
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	他院と兼業する医師の労働時間を通算すると長時間労働となる	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)	臨床研修・専門研修医の研修のため	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)	臨床研修・専攻医の研修や、高度な技能の習得のため	月100時間未満 / 年1,860時間	月100時間未満 / 年1,860時間

月100時間未満の上限については、面接指導による例外あり

医師の時間外労働の上限規制（概要）

追加的健康確保措置

追加的健康確保措置	A水準	B水準	C水準
面接指導 （面接指導医による面接指導）	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）		
勤務間インターバル・代償 休息 （終業時刻から次の始業時刻までに <u>原則9時間の休息</u> を確保。休息時間 中に緊急の業務に従事した場合には、 <u>事後的に代償休息</u> を与える必要があ る。）	努力義務 （年720時間超又は 月45時間超の月が6 か月を超えることが 見込まれる場合）	義務 （年960時間超が見込まれる）	

月155時間を超えた場合は、労働時間短縮のための具体的措置を講ずる必要あり。

長時間労働を行う医師への面接指導のポイント

2024年4月から、**全ての医療機関**で、**長時間労働を行う医師への面接指導の実施が義務化**されました（医療法、労働基準法）。

🚨 労働安全衛生法に基づきいわゆる産業医面談とは異なる新しい面接指導の仕組みです。

将来にわたって質の高い安全な医療を提供していくためにも、**面接指導を確実に実施し、医師の心身の健康を確保していきましょう。**



医政局広報キャラクター
ドクニャン

1

面接指導の対象となる医師（面接指導対象医師）



1か月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる医師が対象です。



A水準の医師であるか、特例水準の医師であるかを問わず**対象**となります。



自院だけでは1か月100時間に満たない場合でも、**副業・兼業先の労働時間を通算して1か月100時間以上になることが見込まれる場合には対象**になります（ ）。



この場合、例えば**大学病院等から医師を受け入れている医療機関にも面接指導の実施義務がかかります**ので、適切なルールづくりや手続の整備が必要になります。（裏面）

長時間労働を行う医師への面接指導のポイント

< 必要な面接指導を実施していない場合 >



医療法では、

- ・**医療法第25条第1項に基づく立入検査で実施状況が確認され、指導や改善命令の対象**となります。**改善命令に従わない場合は罰則の対象**となります。



労働基準法では、

- ・**労働基準法第141条第3項の違反として労働基準監督署による指導や罰則の対象**となります。



医療法、労働基準法ともに、罰則の内容は、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金とされています。

具体的な面接指導の実施手順については、「長時間労働医師への健康確保措置に関するマニュアル」（改訂版）や、「いきサポ」に掲載の解説資料もご参照ください。

（マニュアル）



（いきサポ）



1. 医師の時間外労働の上限規制について
2. **36協定の作成について**
3. 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について

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、

- ✓ 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。

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

新しい36協定において協定する必要がある事項（特別条項）

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。

限度時間を超える場合

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

36協定の作成について

36協定の締結に当たって留意していただきたい事項

- ① **時間外・休日労働は必要最小限にとどめてください。**
- ② 使用者は、36協定の範囲内であっても、**労働者に対する安全配慮義務**を負います。労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まります。
- ③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください*。
- ④ **臨時的な特別の事情がなければ、限度時間を超えることはできません。**また、限度時間を超えて労働させる必要がある場合はできる限り具体的に定めてください。この場合も、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるようにしてください。

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

その他の留意事項については、36協定指針もご確認ください。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930916.pdf>



1 枚目・各水準共通

様式第9号の5 (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
法人番号

1年の上乗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。

事業の種類 事業場(病院、診療所等)ごとに協定してください。 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(満員数以上の者)	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(①については360時間まで、②については320時間まで)			
					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)	起算日(年月日)	〇〇〇〇年4月1日				
① 下記②に該当しない労働者	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間		
			〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
			〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
② 1年単位の变形労働時間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、各医療機関の実施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(満員数以上の者)	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	8:00~18:00						
	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】
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(日本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し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1,800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働者労使で確認の上、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働者労使で確認の上、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 枚目・A 水準記載例

様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働
休日労働 に関する協定届 (特別条項)

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

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)	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については、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、⑤-⑥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		延長することができる時間数		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)	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
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇〇〇	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%	〇〇〇〇年4月1日	
	〇〇〇〇	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													
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													

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。

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超過し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。

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)を超過して労働させる場合、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。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超過してはいけません。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時間を超過す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。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。

2 枚目・B 水準記載例

様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働 に関する協定届 (特別条項)
休日労働

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。

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)	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・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。)			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・③については960時間以内、④・⑤については1,860時間以内(②・③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	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	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	法定労働時間を 超える時間数	限度時間を 超えた労働に係る 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)		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)			
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	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。												
③ B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 (〇〇科、〇〇科)	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 (〇〇科、〇〇科)	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 (〇〇科、〇〇科)	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	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。												
⑤ C水準医療機関 で対象業務に従 事する医師	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となります。												

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、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時間を超過してはいけません。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。

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時間を超過す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、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枚目・連携B水準記載例

様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働
休日労働 に関する協定届 (特別条項)

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

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)	1日 (任意)							1年				
			延長することができる時間数		限度時間を超過して労働させることができる回数		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		起算日 (年月日)	1年		
			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)	法定労働時間と休日 労働の時間数を合 算した時間数	法定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超えた労働に係 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 えた労働に係 る割増賃金率	〇〇〇〇年4月1日	①については720時間以内(時間外労働のみの時間数)、②-⑤については960時間以内、⑥-⑧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。)	
① (下記②-⑤以外 の者)	〇〇〇〇	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	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%			
③ B水準医療機関 で対象業務に従 事する医師	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%			
④ 連携B水準医療 機関で対象業務 に従事する医師	患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生 医師業務 (〇〇科、〇〇科)	15人	6時間	6時間	8回	85時間	85時間	25%	800時間	800時間	25%			
	高難度の診察、診断、処置、手術や時間を要する処置、手術への対応の発生 医師業務 (〇〇科、〇〇科)	10人	6時間	6時間	8回	105時間	105時間	25%	870時間	870時間	25%			
⑤ C水準医療機関 で対象業務に従 事する医師														

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)を超過し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、1日(任意)を超過して労働させる回数(任意)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。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、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、なお、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があるものに限る。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過し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枚目・C水準記載例

様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働 休日労働 に関する協定届 (特別条項)

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

臨時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 (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については、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			起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月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)	法定労働時間を 超える時間数 (①については、 6回以内、②・⑤に ついては任意)	法定労働時間と休日 労働の時間数を合 算した時間数	法定労働時間と休日 労働の時間数を合 算した時間数 (任意)	限度時間を超 えた労働に係 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 えた労働に係 る割増賃金率	法定労働時間を 超える時間数
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												
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	〇〇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%
	〇〇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%

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回以内に限りです。

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。

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、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時間未満に限りです。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時間未満に限りですが、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る。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。

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)①~④の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定め、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憩時間の確保(勤務間インターバル) ④代休・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してください。

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。

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

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(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(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。)

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。

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。

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。

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。

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憩時間を確保すること。

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 氏名 ○○科医 山田花子

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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。

○ ○ ○ ○ ○ ○ 年 3月 15日

○○ 労働基準監督署長殿

使用者 職名 院長 田中太郎 氏名

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。使用者による署名や、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枚目・A水準以外

<p>限度時間を超過した労働者に対し、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。</p>	<p>(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)の回放制限 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</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>労働者代表者に対する事前申し入れ (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</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>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。 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は、有効な協定箇所とはなりません。</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こと(医業に従事する医師は除く。)</p> <p style="text-align: right;"><input checked="" 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】 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篩きます。)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は、有効な協定箇所とはなりません。</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 style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</p>	
<p>①～⑤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 style="text-align: right;"><input checked="" 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。</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時間以上となつ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。</p>	<p style="text-align: right;"><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 style="text-align: right;"><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 style="text-align: right;"><input checked="" 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)</p>	<p>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 氏名</p> <p>管理監督者は労働者代表にはなりません。 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。</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>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 style="text-align: right;"><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 style="text-align: right;"><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>○○ 労働基準監督署長殿</p>	<p>使用者 職名 院長 田中太郎 氏名</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は、形式上の要件に適合している協定箇所とはなりません。</p>

1. 医師の時間外労働の上限規制について
2. 36協定の作成について
3. **医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について**

2024年4月、医師の時間外・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



医師の研鑽に関する **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。
(これまでの関連通達の内容を変更するものではありません。)

労働基準局

監督課

労働条件政策課 労働時間特別対策室

医政局

医事課 医師等医療従事者働き方改革推進室

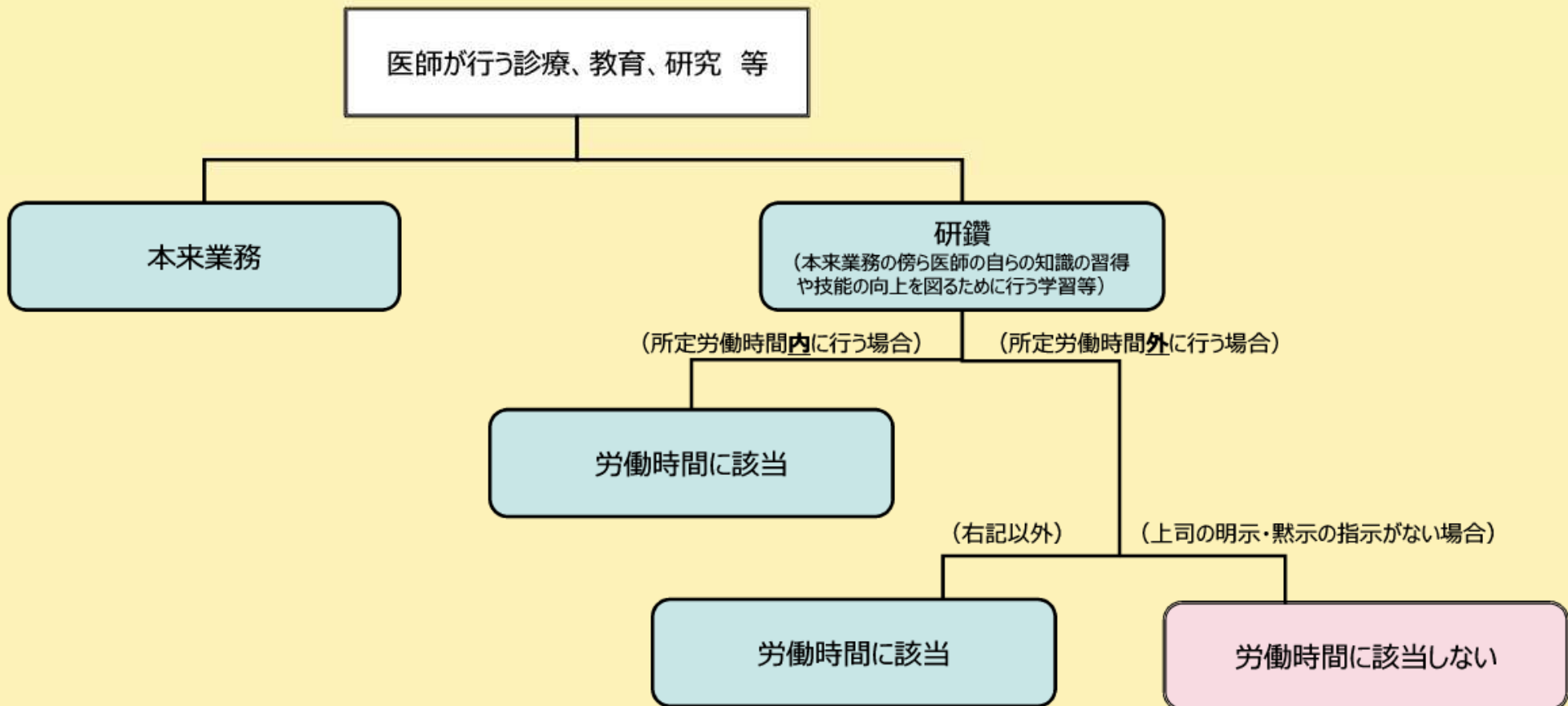
※関連通達

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

▶ 概要 ◀ 医師の研鑽と労働時間

- 医師の研鑽とは、診療等の本来業務の傍ら、医師の自らの知識の獲得や技能の向上を図るために行う学習、研究等のことをいいます。
- 労働時間に該当するかどうかは、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」で判断され、所定労働時間内に行う研鑽は労働時間に該当しますが、所定労働時間外に行う研鑽については、労働時間に該当する場合としない場合があります。
- **労働時間に該当する本来業務や研鑽なのか、労働時間に該当しない研鑽なのかを明確にし、個々の医師について適切な労働時間管理をしていくためには、各医療機関で労働時間に該当するかどうかを明確にするための手続きが重要になります。**

<労働時間該当性のイメージ>



Example 01

診療における新たな知識、技能の獲得のための学習

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

診療ガイドラインについての勉強、新しい治療法や新薬についての勉強、
自らが術者等である手術や処置等についての予習や振り返り、シミュレーターを用いた手技の練習等は労働時間？

労働時間
該当



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

労働時間
非該当



業務上必須でない行為を自由な意思に基づき、自ら申し出て、上司の明示・黙示の指示なく行う時間については、一般的に労働時間に該当しない。

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



Example 03

技能を向上させるための手術や処置の見学

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

手術・処置等の見学の機会の確保や症例経験を蓄積するために、所定労働時間外に見学（見学の延長上で診療や診療の補助を行う場合を含む。）を行うこと等は労働時間？

労働時間
該当



以下の場合については労働時間に該当する。

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

手術中



労働時間
非該当



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

▶ まとめ ◀ 医師の研鑽と労働時間

- 所定労働時間外の研鑽について、上司の明示・黙示の指示が“ある”場合は労働時間に該当し、“ない”場合は労働時間に該当しません。
- 所定労働時間外の研鑽について、どこまでを上司等の明示・黙示の指示によるものとして労働時間とするかは、医療機関ごとに定める手続きに基づき、医療機関が個々の医師ごとに判断し、適切な労働時間管理をします

考え方

研鑽

必須

研鑽のうち、**業務上必須**であるもの
= 明示または黙示の指示によって
実施する研鑽
= **労働時間に該当**



個々の医師ごとに判断

Example
01

診療における新たな知識、技能の獲得のための学習



Example
02

博士号／専門医を取得するための症例研究や論文作成



Example
03

技能を向上させるための手術や処置の見学



※ 業務上必須でない研鑽であっても、指示によってその研鑽を行わせる場合や、その研鑽を行わないことで就業規則上の制裁がある場合は、労働時間に該当。

**研鑽が、業務上必須かどうか
= 労働時間に該当するかどうか
は、経験や業務内容などを踏ま
えて、判断する。**

(判断に当たって考慮する要素)

- ・ 臨床研修医、専攻医、それ以降の医師
など職階（経験）の違い
- ・ 担当する外来、入院患者の状況 など

労働時間かどうかを明確にするための手続き

- 医療機関は、医師が行う研鑽が労働時間に該当するかどうかを明確化するための手続きを定めることが重要です。

労働時間に該当する研鑽／労働時間に該当しない研鑽を明確化するための手続き（例）

① どのような研鑽が労働時間に該当するか、考え方や手続きを医療機関内で整理します。

② 所定労働時間外に労働時間に該当しない研鑽を行う時間について、
医師からの申出制にすることとします。

（例：各医師が月間の研鑽の計画を作成し、（事務部門を経由して）上司の承認（確認）を得る など）

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

（①で整理した考え方に基きつつ、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。



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。