

# 医師の労働時間管理について

医療機関の「新しい働き方」セミナー

厚生労働省 岐阜労働局

多治見労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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

# 1. 医師の時間外の上限規制及び36協定の作成について

こちら↓の資料も併せてご確認ください。

2023年4月発行

医療機関の管理者・事務部門のみなさまへ

医師の働き方改革

2024年4月までの  
手続きガイド

このパンフレットは、医師の働き方改革を進めるための新しいルールが2024年4月から始まるのに向けて、医療機関がそれまでに行っておく必要のある手続きや、制度の仕組みをわかりやすくまとめたものです。

ぜひ、医療機関内で制度に向けた準備を進める上での参考としてご活用ください。

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

# 1. 医師の時間外の上限規制及び36協定の作成について

## 2024年度から始まるルールについて（概要）

**2024年4月から、勤務医にも時間外労働の上限規制が適用されます。  
また、勤務医の健康を確保するためのルールが導入されます。**

※他業種は2019年4月から順次、適用を開始しています。

### 時間外労働の上限規制

2024年4月1日から、医業に従事する勤務医の時間外・休日労働時間は、原則として年960時間が上限となります（A水準）。

医療機関が、地域医療の確保などの必要からやむを得ず、所属する医師にこれを上回る時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、その理由に応じて、都道府県知事から指定を受ける必要があります。



# 1. 医師の時間外の上限規制及び36協定の作成について

令和6年4月1日以降に使用する36協定届の様式一覧

様式	備考
①様式第9号	③～⑨に該当しない事業場
②様式第9号の2	③～⑨に該当しない事業場（特別条項）
③様式第9号の3	新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務
④様式第9号の3の2	工作物の建設の事業（災害時における復旧・復興の事業に限る。）が含まれている場合
⑤様式第9号の3の3	工作物の建設の事業（災害時における復旧・復興の事業に限る。）が含まれている場合（特別条項）
⑥様式第9号の3の4	労働者に自動車運転の業務を行う者が含まれている場合
⑦様式第9号の3の5	労働者に自動車運転の業務を行う者が含まれている場合（特別条項）
⑧様式第9号の4	労働者に <b>特定医師が含まれている場合</b>
⑨様式第9号の5	労働者に <b>特定医師が含まれている場合（特別条項）</b>

医療機関の人員体制によっては、①若しくは②で36協定を届け出ることがある。

（例）36協定の対象労働者に特定医師が含まれておらず、事務職及び看護師に係る36協定を届け出る場合

※⑧及び⑨は、「**36協定の対象労働者に特定医師が含まれている場合は**」と定められているため（労基則第70条）。

# 1. 医師の時間外の上限規制及び36協定の作成について

## 36協定 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。

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

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 1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで) 1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)

① 下記②に該当しない労働者

② 1年単位の变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、医療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。

対象期間が3か月を超える1年単位の变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。

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数を定めてください。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。

時間外労働

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 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

休日労働

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

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(医療に従事する医師は除く。)

【医療に従事する医師】  
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。)

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。

(チェックボックスに要チェック)

医療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)

# 1. 医師の時間外の上限規制及び36協定の作成について

## 36協定 特別条項を定める場合

形式番号の示す（業種）		時間外労働 休日労働 に関する協定項（特別条項）	
協定項の適用範囲	協定の種類	労働時間（以上の数）	1 日（任意）
			1 年
協定項に規定時間を超えて労働させることができる場合			
① （下記②～⑤以外の者）	①		
② A水準医療機関で勤務する医師	②		
③ B水準医療機関で勤務する医師	③		
④ 連携B水準医療機関で勤務する医師	④		
⑤ C水準医療機関で勤務する医師	⑤		

上限時間	1 か月（※1）	1 年
A水準	100時間未満	960時間
B水準	100時間未満	1,860時間
連携B水準	100時間未満	960時間 （※2）
C-1水準	100時間未満	1,860時間
C-2水準	100時間未満	1,860時間

※医療に従事する医師（特定医師）であるかどうか、指定に係る業務に従事する医師であるかどうかによって記入欄が異なる。

- ① 以下の②～⑤以外の者  
（例）看護師、事務職員等
- ② A水準医療機関で勤務する医師（**B水準等指定を受けた医療機関において、当該指定に係る業務に従事しない医師を含む。**）
- ③ B水準医療機関で、当該指定に係る業務に従事する医師
- ④ 連携B水準医療機関で、当該指定に係る業務に従事する医師
- ⑤ C水準医療機関で、当該指定に係る業務に従事する医師

※1 36協定において、厚生労働大臣の定める要件に該当する面接指導（労基則の面接指導）等に係る定めをした場合、1か月の上限は適用されない。  
実際に、100時間以上の時間外労働・休日労働を行わせる場合は、上記面接指導等を実施する必要がある。

※2 960時間は各院の36協定で定めることができる上限時間。  
「連携B水準」については、他院で兼業した場合の労働時間を通算することとなり、通算して1,860時間が1年の上限時間となる。

# 1. 医師の時間外の上限規制及び36協定の作成について

## 2024年4月以降の医療機関の36協定について

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した。

### 新しい36協定において協定する必要がある事項

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、

- ✓ 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。

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※<sup>1</sup>
- ✓ 1年の時間外・休日労働の合計時間数※<sup>2</sup>



※<sup>1</sup> 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。

※<sup>2</sup> 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



# 1. 医師の時間外の上限規制及び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。

## 2. 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について

次に、こちら↓の資料をご準備ください



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

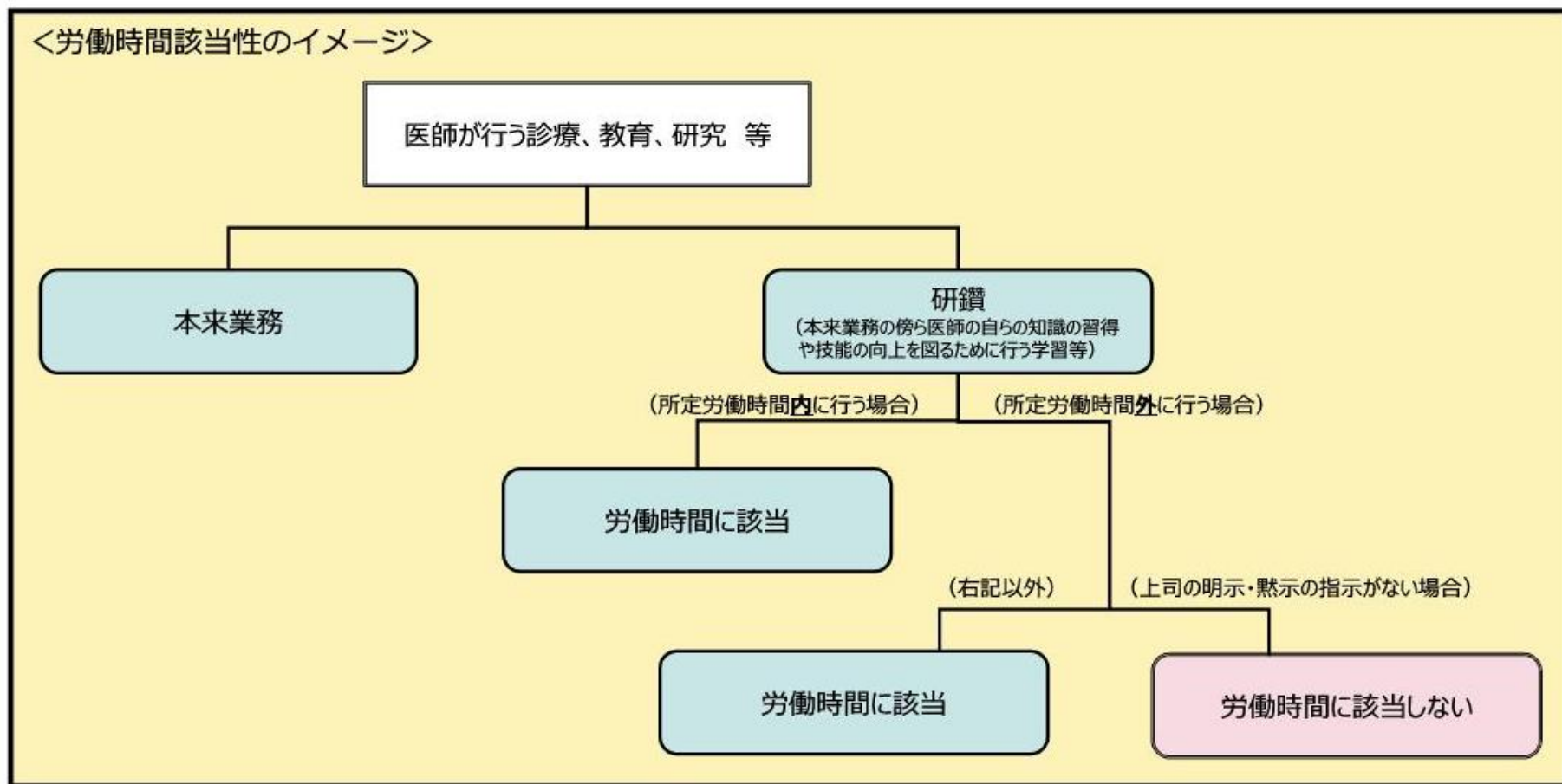
※関連通達

- ・「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)

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

## 2. 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P8～P9を参照）**



## 2. 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について 【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P 8～9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

## 2. 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について

### 【例1 診療における新たな知識、技能の獲得のための学習】

“ 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。



## 2. 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について

### 【例2 博士号／専門医を取得するための症例研究や論文作成】

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



## 2. 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について

### 【例3 技能を向上させるための手術や処置の見学】

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



## 2. 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について 【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。



## 2. 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について 【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

