

令和5年6月28日
三重県医療勤務環境改善支援センター
実務者セミナー

医師の時間外労働規制について

三重労働局労働基準部監督課 田中章太

- 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が中心となって作成したパンフレットです。
- 主に医療機関の管理者・事務部門の方へ向けて、医師の時間外労働の上限規制の適用される来年4月を円滑に迎えていただくための準備について記載されています。
- 医療機関を中心に順次、配布しております。もう御覧になりましたでしょうか。
また、厚生労働省が運営する「いきサポ」（いきいき働く医療機関サポートWeb HPアドレス <https://iryu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>）でも掲載しております。
- 本日は、こちらに掲載されている内容から、医師の時間外労働の上限規制の概要等を簡単にご説明させていただきます。

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参考としてご活用ください。



- 以前は、法律上の残業時間の上限がなく、大臣告示によるものだけでしたが、大企業については2019年4月1日から、中小企業については2020年4月1日から、法律で時間外労働の上限が定められ、これを超えることはできなくなりました。
- ただし、医師や自動車運転の業務等については、上限規制の適用が猶予されており、2024年（令和6年）4月1日からの適用となっています。
- 病院若しくは診療所で勤務する医師等の時間外・休日労働の上限規制としては、原則、月100時間未満、年960時間までとなります（**A水準**）。月の時間外・休日労働については、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じることとしている場合には、100時間以上従事させることも可能となりますが、その場合でも年960時間の限度は変わりません。
- しかし、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A水準の限度を超える時間外・休日労働に従事さ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（**B水準**、**C水準**）を受ける必要があります。

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、医療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超える時間外・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。

指定の種類	長時間労働が必要な理由	年の上限時間
(A水準)	原則（指定取得は不要）	960時間
選抜B水準	他院と兼業する医師の労働時間を削減すると長時間労働となるため	選抜で1,860時間（各院では960時間）
B水準	地域医療の確保のため	1,860時間
C-1水準	臨床研修・専門研修医の研修のため	1,860時間
C-2水準	長時間研修が必要な技能の研修のため	1,860時間

※1,860時間の上限が適用されるのは、指定理由に対応する業務に従事する医師のみです。
※1つの医療機関が複数の水準の指定を受けることもできます。

健康確保のためのルール

十分な睡眠がとれずに連続して勤務する時間が長くなると、疲労が蓄積し、注意力の低下などによる医療ミスのリスクも高まります。

勤務医が確実に休憩を取ることができるよう、通勤から翌日の出勤まで原則9時間を空けるルール（勤務間インターバル制度）が始まります（→p.17）。

また、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる場合は、産業医などによる面接指導を行う必要があります（→p.21）。

必要な指定の取得と適切な雇用管理を通じて、働く医師の健康を守りながら、持続可能な地域医療体制を作っていきましょう！

- 勤務医の時間外・休日労働の上限規制を遵守し、適切な労務管理を行うために、労働時間数を適正に把握する必要があります。
- 「労働」とは、一般的に、労働者が使用者の指揮監督のもとにあることをいい、この使用者の指揮監督のもとにある時間のことを「労働時間」といいます。
- 勤務医の自己研鑽等に係る時間が、労働時間に該当するか否かは、そ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となっています。労務管理上、これらの時間が、労働時間に該当するか否かを事前に明確にしておく必要があります。
- 適正に労働時間を把握するためには、労働者である勤務医の「労働時間についての理解」と「労働時間を把握するために選定した方法への協力」が不可欠となります。
- 労働時間についての考え方や把握するための方法については、「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」でも示されています。厚生労働省HPにも掲載されていますので、ご参考にしてください。

勤務実態の把握

医療機関に雇用されている医師は労働者であり、労働基準法が適用されます。勤務実態の把握は、働き方改革の第一歩です。

労働時間とは？

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間を指します。自己研鑽が労働時間に該当するかは、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」により判断されます。

なお、医師が他の医療機関で副業・兼業を行った場合（→p.41）、労働時間は通算されることに注意してください。

労働時間の整理の例

下記は一例であり、労働時間に当たるかどうかは、実態に応じて判断されます。院内の勤務実態の把握を進めるとともに、勤務医が働き方を自己管理できるよう、労働時間と自己研鑽の区別に関する考え方を明確化し、院内で周知しましょう。

時間	労働時間	自己研鑽の時間
8:00	病棟回診	
9:00	外来	
11:00	ガイドラインの改定への参加	
12:00	昼食	
13:00	病棟業務	
17:00	勉強会（任意）	
18:00	救急車対応	
19:00	夕食	
20:00	ガイドラインの改定への参加	
21:00	研究活動	（「長めの自己研鑽」ではなく「研究活動」に属するかはなし）

オンコール待機は労働時間？

オンコール中の待機時間（診療等の対応が発生していない時間）が労働時間に該当するかどうかは、実態として、待機時間中に「労働から離れることが保障されているかどうか」を踏まえて個別に判断されます。

- 宿直勤務、日直勤務の勤務実態が、労働密度が低く十分な休息をとることが可能と認められる場合には、所轄の労働基準監督署から「宿日直許可」を得ることができます。
- 労働基準監督署からの「宿日直許可」を得た宿直勤務、日直勤務で行う業務については、労働時間ではあるものの、労働時間規制の対象外となります。そのため、上限規制の対象となる時間外・休日労働の時間数として通算する必要がなくなります。
- 勤務医の健康確保のために「勤務間インターバル制度」（退勤から翌日の出勤までに原則9時間を開けるルール）を設ける場合でも、許可を受けた宿日直業務に従事している時間は、休憩時間としてカウントできます。
- 宿日直許可申請の内容等については、この後、北二主任からご説明させていただきます。
- 宿日直許可に係る申請については、所轄の労働基準監督署において受け付けております。事前にご連絡していただきますようお願いいたします。

宿日直許可について

宿日直許可のある業務に従事する時間は、労働時間や休憩に関する規定は適用されません。宿日直許可の申請は、管轄の労働基準監督署で受け付けています。
※宿日直許可がなくとも医療法に基づく措置を行わせることは可能です。

宿日直許可とは？

宿日直中の勤務実態が、労働密度が低く十分な休息をとることが可能と認められる場合には、労働基準監督署から「宿日直許可」を得ることができます。

宿日直に従事する時間は労働時間ですが、宿日直許可の対象となった業務に従事する時間は、労働基準法の労働時間規制の対象から除外されます。

宿日直許可の回数：原則（例外あり）、同一医師の宿直が週1回、日直が月1回以内です。許可回数を超えて宿日直に従事させた場合、超過分について過剰の労働としての取扱が必要です。

対象となる業務は？

医療機関全体でなく、一部の診療科や時間帯に限った形で申請できます。許可の対象となるかどうかは、次のような基準に沿って総合的に判断されます。

- ✓ 通常業務とは異なる、軽度または短時間の業務であること
- ✓ 救急患者の診療など、通常業務と同等の業務が発生することはあっても、その頻度がまれであること
- ✓ 宿直の場合は、相当の睡眠設備があり、夜間に十分な睡眠を取り得ること
- ✓ 通常業務の延長ではなく、通常の勤務時間の拘束から完全に開放された後の業務であること

許可取得の流れは？

申請書に必要事項を記載の上、管轄の労働基準監督署に申請をします。その後、労働基準監督署による書面調査・実地調査を経て、許可の判断が行われます。

勤改センターで、各医療機関の状況に応じたご相談への対応や、実際に申請を行うまでのサポートを行っています。また、厚生労働省本省に相談窓口を設置しています。ぜひ、お気軽にご連絡ください。

医療勤務環境改善センター



本省相談窓口



労働基準監督署 (申請先)



9

- 36協定において協定する際の上限（A水準であれば原則月100時間未満、年960時間）については、勤務医の副業、兼業の有無にかかわらず、自らの医療機関における時間外・休日労働時間のみで上限の範囲内とする必要があります。36協定で定める延長時間は、医療機関（事業場）ごとの時間で定められているため、他の使用者の医療機関における労働時間とは通算されません。
- 一方で、労働基準法第141条第3項で規定される上限は、労働者の健康及び福祉を勘案してのものであり勤務医個人に対する時間外・休日労働時間の上限となっています。そのため、勤務医が他の医療機関で副業や兼業を行った場合の労働時間が通算されることとなります。つまり、副業・兼業先の医療機関における時間外・休日労働時間と自らの医療機関における時間外・休日労働時間を合わせて時間数が、上限（A水準であれば原則月100時間未満、年960時間）の範囲内である必要があります。

副業・兼業時の労働時間の上限（参考）

医師の労働時間は、「自院で把握した医師の労働時間」と「医師からの自己申告等で把握した他の医療機関での労働時間」を通算する必要があります。

医師が他の医療機関で副業・兼業を行った場合、労働時間は通算されます。各医師について、各医療機関での労働時間を足し合わせ、時間外・休日労働時間を、以下の表に記載されている上限の範囲内としてください。

自院での適用水準	副業・兼業先での適用水準	その医師の年の上限時間
A水準	A水準	960時間
A水準	特例水準 (通則A・B・C水準)	1,860時間
特例水準 (通則A・B・C水準)	A水準	
特例水準 (通則A・B・C水準)	特例水準 (通則A・B・C水準)	

医師が他の医療機関で副業・兼業を行う場合も、その医師の自院における時間外・休日労働時間は、自院の36協定の範囲内とする必要があります（→p.31～）。

副業・兼業先での労働時間を通算して、医師の時間外・休日労働が1か月100時間以上となることが見込まれる場合には、長時間労働医師への面接指導（→p.21～）を実施してください（p.27-28フローチャート参照）。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等、副業・兼業時の具体的な労働時間の通算方法等について知りたい方はこちら

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



41

- 医師の時間外労働の上限規制に関して、これまで寄せられた疑義事項を中心に、厚生労働省労働基準局においてQ & Aが作成されています。
- 近日、厚生労働省のHP上で公開される予定ですので、参考にしてください。
- 疑義の収集については今後も行っており、このQ & Aについても追補版を出していく予定とのことです。

別添

医師の時間外労働の上限規制 に関するQ & A

厚生労働省労働基準局

1

- 現在、医師が勤務する病院や診療所等を対象に、労働時間の削減や勤務間インターバル等の導入、医師の働き方改革の推進等への取り組みを支援するための助成金の申請を受け付けております。
- この助成金について詳しいことが知りたい、質問がしたい場合には、三重労働局の雇用環境均等室（TEL 059-226-2110）までお問合せください。

