

2024年4月、医師の時間外・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

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



宿日直許可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

監督課

労働条件政策課 労働時間特別対策室

※関連通達

- ・「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）

宿日直許可の基本的な捉え方

宿日直許可とは？

- 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宿日直は、労働基準監督署長から「宿日直許可」を得ることができ、**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る**仕組みです。

医師の働き方改革との関係は？

- 医師に時間外労働の上限規制が適用されるに当たり、様々な実態がある医師の夜間の勤務について、実態を適切に反映した労働時間を把握する必要がありました。**宿日直許可の取得を通じて、医師の夜間の勤務のうち、労働時間規制の対象となる時間と、そうでない時間を区別して把握します。**
- また、宿日直許可の取得のプロセスの中で、例えば、夜勤の看護師等が医師を呼ぶ際のルールを明確化する、夜間の医師の業務の一部を看護師等の医療スタッフにタスク・シフト/シェアする等の取組を行うことで、医師の負担を軽減し、宿日直許可の取得につながるがあります。こうした取組は、宿日直許可の取得を通じた“働き方改革”であると言えます（P3参照）。
- こうしたプロセスや取組を支援するために、国や都道府県（医療勤務環境改善支援センター）は、医療機関が必要な許可申請を円滑に行えるような支援を行っています。

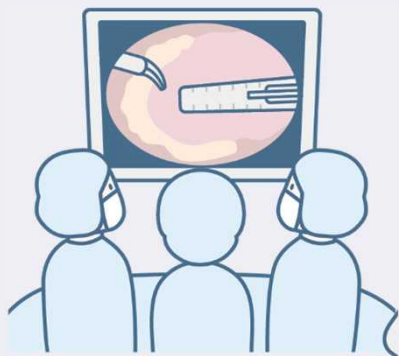
医療機関の宿日直許可申請に関するFAQはこちら →



▶ 参考 ◀ 宿日直許可の取得を通じた“働き方改革”

医療機関の業務体制を全体で見直すことで、医師不足により長時間労働が常態化している診療科・病棟等での働き方改革を推進（医療機関全体で考えるタスク・シフト/シェアのアイデア）

現状



慢性的なマンパワー不足 医師の長時間労働

- 少人数の医師で、幅広い業務を担い、長時間労働が常態化する診療科・病棟
- 地域医療を担う救急医療機関等では、特に夜間・休日の医師確保が難しく、特定診療科の医師が、日中の外来診療後も病院で勤務し続けている。

取組



(例) 心臓血管外科医の術後管理業務を、麻酔科医・循環器内科医・救急医が担当する等

業務の協働と移管の連鎖

- 特定診療科の夜間・休日業務
→ 協働可能な内容を分類し、他診療科の医師と協働（タスク・シェア）
- 日中の業務
→ 比較的容易な内容で、移管可能なものを、子育て医師やシニア医師、他職種等、従事できる人材に移管（タスク・シフト）

改善



多くの人材の活躍を促す 働き方改革の実現

- 長時間労働が常態化している医師は、夜間・休日に十分な休息を得ることができる（→オンコール化・宿日直許可取得にもつながる）
- 自身の専門性を生かした業務に集中できる
- 潜在的な人材が活躍できる場を構築できる

自身の能力を最大限発揮
よりよい医療の提供へ

宿日直許可の取得後に重要なこと

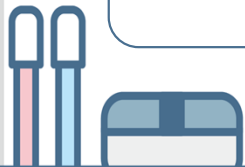
宿日直許可の取得後に重要なことは？

- 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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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 !!

⇒詳細はP 6、7 参照。

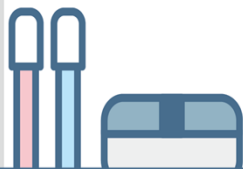
STEP

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)

⇒詳細はP 8 参照。



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。

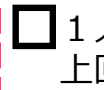
以下の「宿日直許可書への適合状況」についてご確認ください。
チェックがつかない項目があれば、宿日直許可の効果が発生していない可能性があります。宿日直業務について見直しを行ってください。



宿日直の人数



宿日直の回数



宿日直の時間帯



宿日直の手当



就寝設備



←

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。

- 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（P 9）。
- 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。

回収数	➤ 病院票：1,587件（既存57.8%、新規42.2%） ➤ 有床診療所票：843件（既存52.0%、新規48.0%）
-----	---

分析項目	報告書	結果要約												
■ 時間外労働に起因する要因について	p139-142	- 医師の時間外労働時間削減の取組施策の一つとしてタスクシフト・シェアの取組がある。比較的病床規模が大きいと「複数主治医制の実施」、「休日・時間外当番医制の実施」の取組が進んでいるが、「医師事務作業補助者の導入」と比べると取組の割合は少ない。 - 医師同士のタスクシェアを推進することも働き方改革を進める上で重要と考えられる。												
■ 職員の満足度を向上させる取組について（取組内容の視点から）	p143-145	職員（全職種共通）の満足度を向上させる取組には、カテゴリごとに、以下が挙げた。<table><tr><th>項目</th><th>内容</th></tr><tr><td>➤ 健康支援</td><td>✓ 健康教育や身体的健康対策</td></tr><tr><td>➤ 仕事と子育て・介護の両立支援</td><td>✓ 治療との両立支援</td></tr><tr><td>➤ 職員のいじめ・ハラスメント対策</td><td>✓ 研修の実施や参加支援</td></tr><tr><td>➤ 風土・環境整備</td><td>✓ 仮眠室や休憩室の整備</td></tr><tr><td>➤ 人材の定着化</td><td>✓ 職員の希望を把握した配置等の配慮</td></tr></table>	項目	内容	➤ 健康支援	✓ 健康教育や身体的健康対策	➤ 仕事と子育て・介護の両立支援	✓ 治療との両立支援	➤ 職員のいじめ・ハラスメント対策	✓ 研修の実施や参加支援	➤ 風土・環境整備	✓ 仮眠室や休憩室の整備	➤ 人材の定着化	✓ 職員の希望を把握した配置等の配慮
項目	内容													
➤ 健康支援	✓ 健康教育や身体的健康対策													
➤ 仕事と子育て・介護の両立支援	✓ 治療との両立支援													
➤ 職員のいじめ・ハラスメント対策	✓ 研修の実施や参加支援													
➤ 風土・環境整備	✓ 仮眠室や休憩室の整備													
➤ 人材の定着化	✓ 職員の希望を把握した配置等の配慮													
■ 職員の満足度を向上させる取組について（取組の展開方法の視点から）	p146-147	 - 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施策により、満足度が向上することが分かった。医療の安全・質向上に繋げるためにも、医療機関は宿直明けの負担軽減策を講じることが求められる。 - 勤務先の勤務環境改善施策の取組数が多いほど、職員の満足度が高まる傾向にあることが判明している。単一の取組ではなく、複数の取組を行うことが重要である。												
■ いきサポ・勤改センターの認知度と勤務環境改善の取組状況	p148-150	「いきサポ」においては、勤務環境改善を重要な課題と捉え、実際に改善に取り組んでいる医療機関ほど活用度合いが高まっている。 - 病床規模が大きいほど勤改センターの認知度は高く、利用にも積極的である。勤改センターの利用を考えていない理由として、病床規模が小さいほど「利用する余裕・体制がないため」、大きいほど「効果が不明なため」との回答が多かった。												

！ 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施策により、満足度が向上することが分かった。医療の安全・質向上に繋げるためにも、医療機関は宿直明けの負担軽減策を講じることが求められる。

▶ 参考 ◀ 宿日直許可基準

○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準） ※昭和22年発基17号

1. 勤務の態様

- ① 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。
- ② 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。

○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合） ※令和元年基発0701第8号

医師等の宿日直勤務については、前記の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おり、以下の全てを満たす場合には、許可を与えるよう取り扱うこととされている。

- ① 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。 ※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、出産等への対応の発生がまれであること（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。）
- ② 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。 ※令和元年基発0701第8号で業務の例示を現代化
 - ・ 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
- ③ 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。
- ④ 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 ◀ 宿日直許可に関するQ&A



医政局広報キャラクター
ドクニヤン

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



労働基準監督署



いきサポ



ぜひ、意見交換会を開催して宿日直許可の相互理解を深めてください！

世代や職種によって働くルールや働き方改革への受け止め方は異なりますが・・・

宿日直許可取得後の適切な労務管理は、

使用者（上司）と医師との間の相互理解が極めて重要な内容です。

手始めに、ご自身の医療機関で**世代を超えた意見交換会**を実施してみませんか？

今の働き方の何を大事にし、何を見直していくべきか、

話し合いを行うだけでも、職場の文化はよりよい方向に向かうかもしれません。意見交換会の実施にあたっては、こちらの意見交換会マニュアルも参考にしてください！



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

都道府県を選択すると、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できます。
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りますのでご注意ください。

全国の意見交換会開催レポートは
こちらのページをご覧ください！



開催会場リスト	
茨城県	
筑波大学附属病院	>
東京都	
聖路加国際病院	>
慶応病院	>
神奈川県	
東海大学医学部付属病院	>
大阪府	
千代田県	>

https://iryoku-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/exchange_opinions

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くださり、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と存じます。

お手紙の続きは次のページへ



詳しくはこちら↑



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

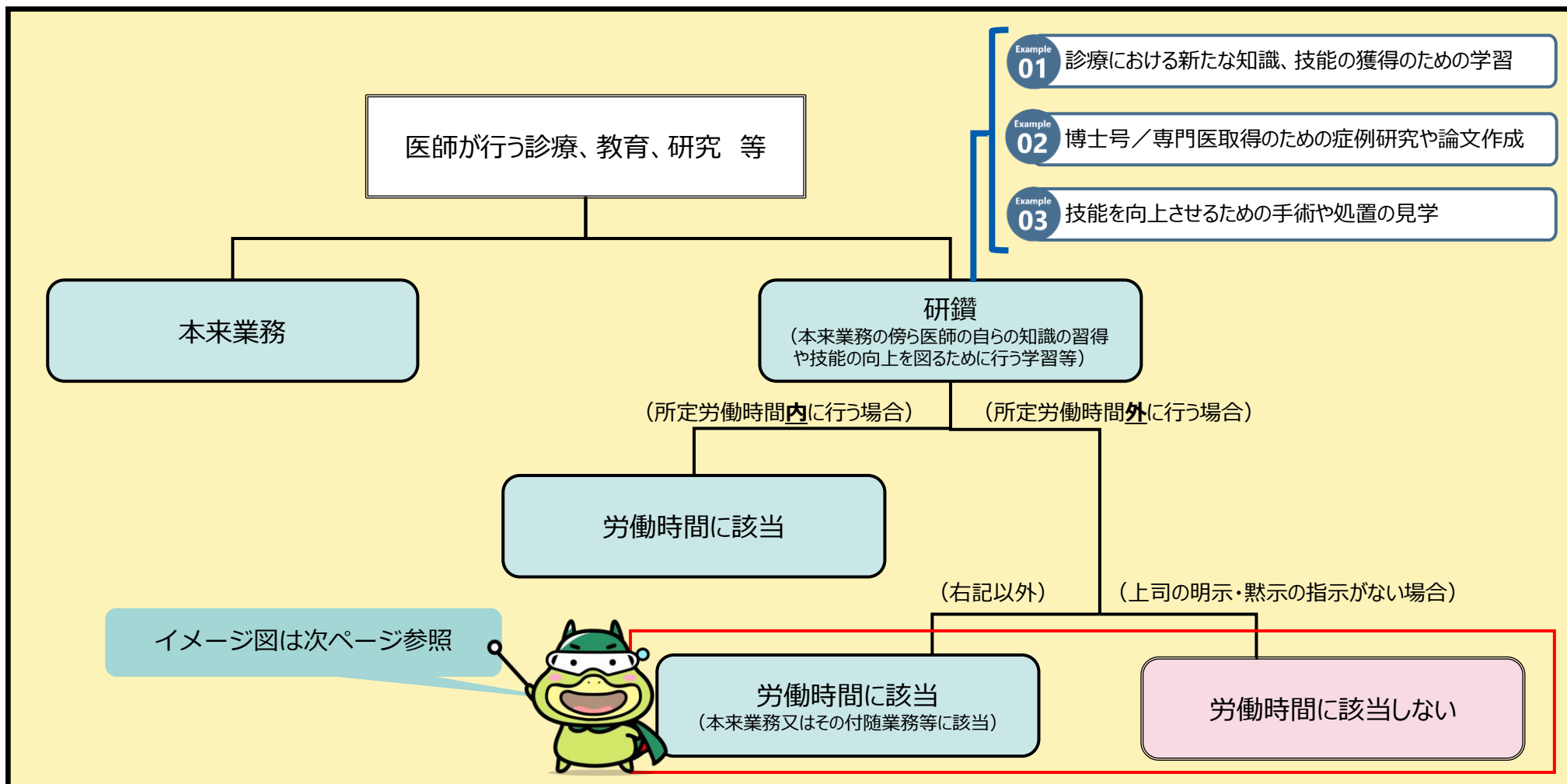
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan



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

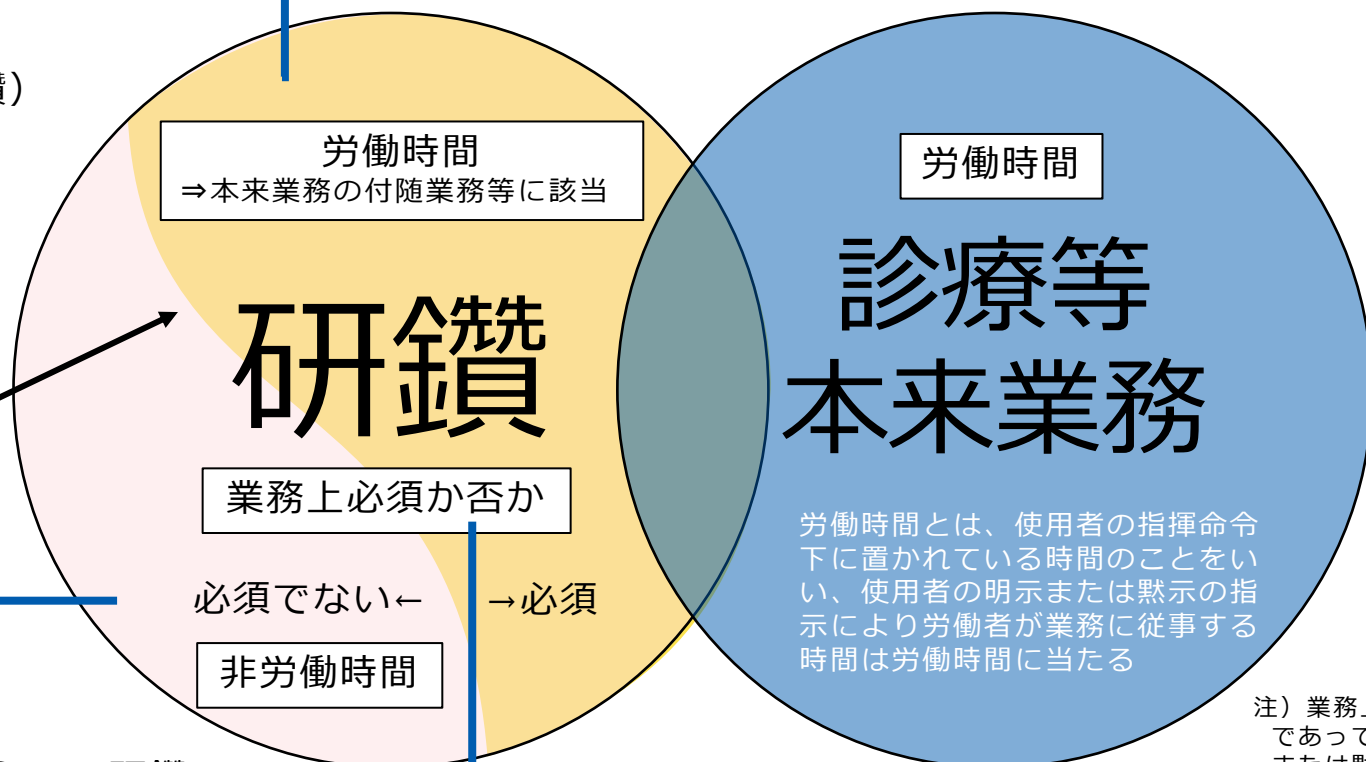
詳細は4～6ページ参照

**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



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

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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、以下を進める必要があります。

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。
この点についてご確認ください。

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。

この点についてもお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

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。

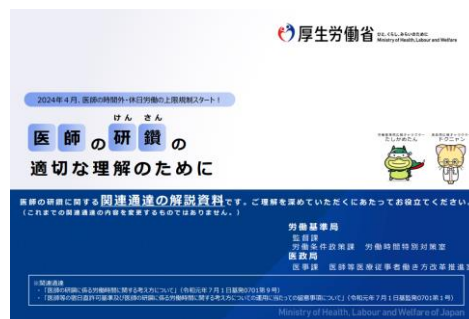
労働基準局広報キャラクター
たしかめたん



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！！

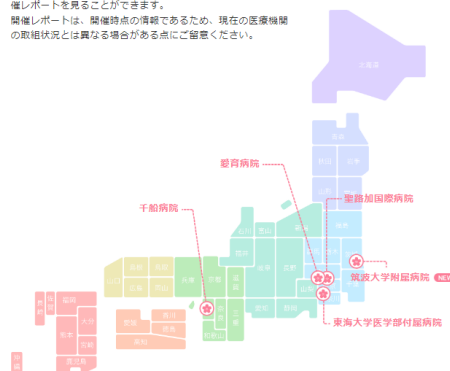


意見交換会についてもご紹介ください！！



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

都道府県を選択すると、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。



開催会場リスト	
茨城県	
筑波大学附属病院	>
東京都	
墨田区立病院	>
豊田病院	>
神奈川県	
東海大学医学部付属病院	>
大阪府	
千代田県	>

