

群馬県医療勤務環境改善支援センター 実務者研修

「医療機関の労務管理 今、そしてこれから」

労務管理アドバイザー 特定社会保険労務士 加藤明子

医療機関の働きかた改革や労務管理について、よく寄せられる質問を交えながら解説します。

1. 医療機関が行うべきこと

		現在～	2024年4月～		
全ての医療機関	取組	法定書類等の整備、改正、届出等（法定帳簿、就業規則、雇用契約書、36協定等）			
		労務管理全般 （雇用管理、同一労働同一賃金、ハラスメント対応、育児・介護と仕事の両立支援制度、人事制度等）			
		労働安全衛生・健康確保措置 （労働安全衛生法）		労働安全衛生・健康確保措置 （労働安全衛生法、医療法）	
		勤務実態の把握・労働時間管理（事業所内、自己研鑽、宿日直、副業・兼業 他）			
	相談例	労働時間の現状把握の方法がわからない ・組織作り・会議などどのように取り組めばよいかわからない ・労務管理全般のアドバイスが欲しい ・労働法改正の情報や対応方法について教えて欲しい			
特例水準医療機関	取組	時短計画の作成 評価センター提出 の書類準備	評価センターによる 評価の受審	都道府県への 指定申請	時短計画に基づく取組 追加的健康確保措置
	相談例	書類の書き方 必要な添付書類	追加に必要な書類 取組、書類の準備 書類の書き方等	申請手続きの 準備、書類の 書き方	勤務シフト、追加的健康確保措置の管理・運用 （連続勤務時間制限、勤務間インターバル）



厚生労働省 『医師の働きかた改革 2024年4月までの手続きガイド』

目次	内容
p. 1～3	次の準備がわかる “フローチャート”
p. 5	勤務環境改善支援センターの概要と活用例
p. 6	2024年度から始まるルール（概要）
p. 9～10	宿日直許可
p. 17～20	勤務間インターバル・代償休息
p. 21～28	長時間労働医師への面接指導
p. 31～40	令和6年4月からの36協定
p. 41	副業・兼業時の労働時間の上限（参考）
p. 42	医療監視（立入調査）

2. よくあるご質問

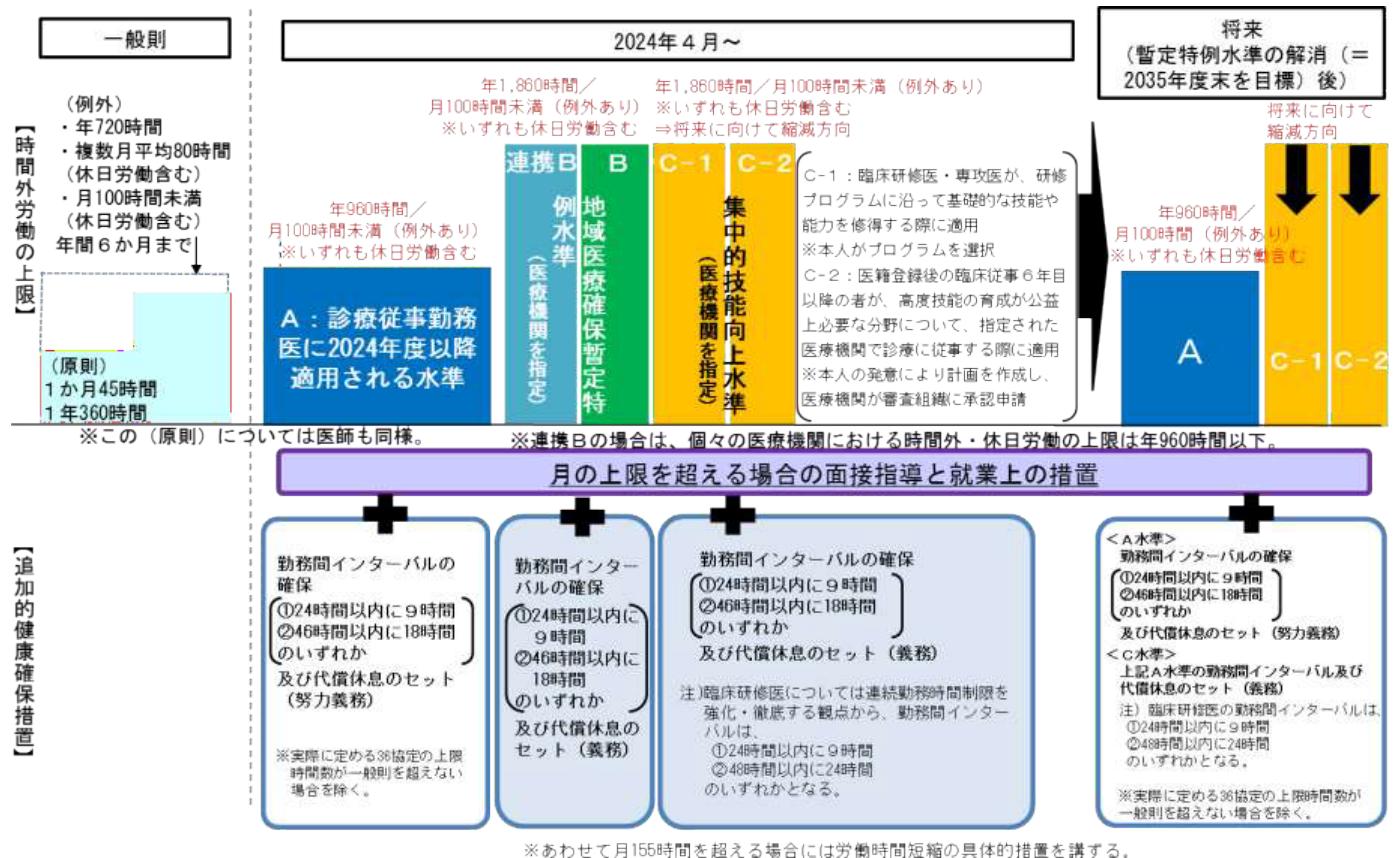
■労働時間

Q. 所定労働時間が週 37.5 時間です。時間外労働の考え方について教えてください。

A. 所定労働時間と法定労働時間の考え方は以下のようになります。

	勤務時間	残業時間
所定労働時間	法定労働時間内で企業ごとに定める	以下の 2 種類がある 「法定内残業」 所定労働時間を超え、法定労働時間まで 「法定外残業」 法定労働時間を超えた場合
法定労働時間	1 日 8 時間以内、週 40 時間以内	法定労働時間を超えた場合に発生（36 協定の締結が必要）

よって、所定労働時間が週 37.5 時間の場合は、「法定内残業」週 37.5 時間超～週 40 時間以内、「法定外残業」週 40 時間超 となります。



Q. 歯科医師は特定医師に該当しますか？

A. 医師の上限規制の対象となる医師は以下をご参照ください。

労働者 (一般労働者の上限規制)	「医業に従事する医師」 (2024年4月～一般労働者の上限規制)	「特定医師」 (医師の上限規制の対象)
歯科医師、獣医師	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	病院等で診察を行う勤務医、 診療も行っている産業医

Q. A水準となった病院が、月100時間をしばしば超えても、その都度「健康確保措置」を実施すれば、かつ、年960時間以下ならA水準として認められるのでしょうか。

A. 年960時間以下であればA水準として認められます。

Q. A水準の医療機関において、年の上限960時間を超過した場合（36協定において定める時間を超過した場合）は、法律違反となりますか？

A. 労働基準法違反となります。2024年4月以降も地域で必要な医療が確実に提供されるようA水準の年の上限960時間を超える可能性がある場合には、B水準の指定申請を行う必要があります。

例外としては、労働基準法第33条 所定の災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働が考えられますが、「災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある」場合などの、天災時等例外的な場合に限られ、労働基準監督署長の許可等が必要となります。

960時間を超える可能性がある場合には、地域で必要な医療が確保されるよう、B水準の指定申請を行うことをお勧めします。

参考：様式第6号「非常災害等の理由による労働時間延長、休日労働許可申請書・届」

非常災害等の理由による労働時間延長 許可申請書		
様式第6号（第13条第2項関係） 休日労働 届		
事業の種類	事業の名称	事業の所在地
時間延長を必要とする事由	時間延長を行う期間及び延長時間	労働者数
休日労働を必要とする事由	休日労働を行う年月日	労働者数

年 月 日

労働基準監督署長 殿

備考 「許可申請書」と「届」のいずれか不要の文字を削ること。

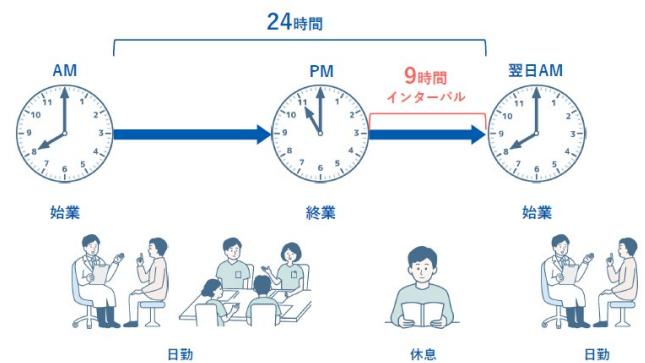
■追加的健康確保措置

<インターバル全般>

Q. 勤務間インターバルについて、インターバル中に自己研鑽のため在院していたとしても、インターバルに含めることは可能でしょうか。

A. 在院していたとしても、自己研鑽のためであればインターバルに含めることが可能です。

ただし労働と自己研鑽の違い個々の医師が行う研鑽には、労働時間に該当するものと該当しないものがあり得るため、院内の話し合いにより、研鑽が労働であるか否かについてのルールを明確化し、正確な労働時間を把握できるようにする必要があります。

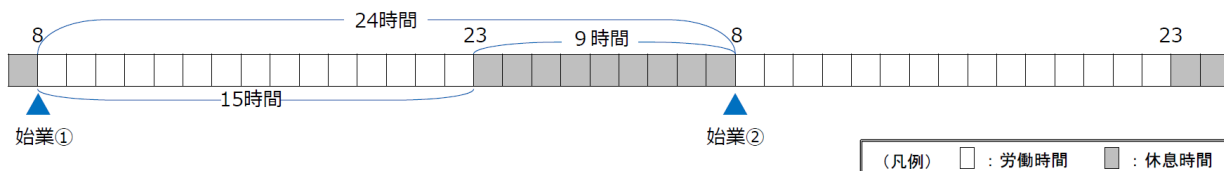


※始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

Q. 連続勤務時間制限となる15時間及び28時間中（C1水準を適用する臨床研修医については24時間）に、労基法で定められる休憩時間（労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与える）は含まれるのでしょうか。

A. 連続勤務時間は労基法に定める休憩時間を含みます。その上で、始業が午前8時の場合の連続勤務時間の上限は23時又は翌日12時（C1水準を適用する臨床研修医については翌日8時までとなります。）

※連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、勤務シフト等で予定されていた業務の開始時となります。

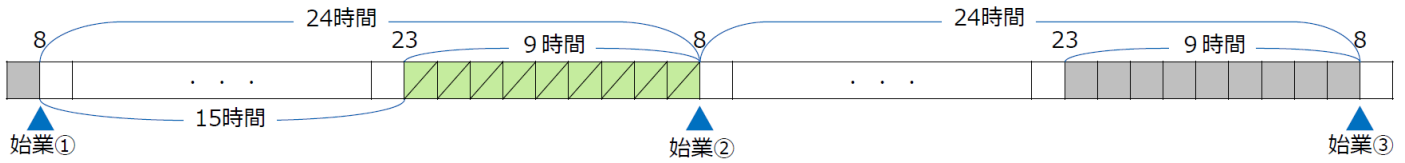


<インターバル：24時間で9時間の継続した休息>

Q. 宿日直許可のある宿日直に従事する場合、“インターバルが確保されているとみなされる”と聞きました。注意点を教えてください。

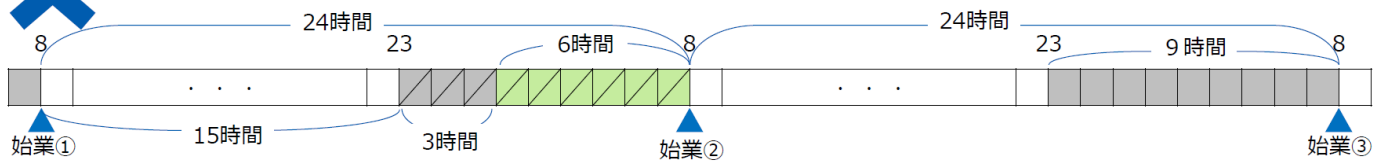
A. 始業から24時間以内に9時間以上の宿日直中許可のある宿日直に従事する場合、インターバルが確保されているとみなされます。

(みなされる例)



(みなされない例)

宿日直許可のある宿日直に従事した時間を「連続した9時間の勤務間インターバル」と扱うことができるのは、9時間以上の連続した宿日直許可のある宿日直を行った場合のみで、9時間未満の宿日直許可のある宿日直と3時間の休息時間を足して連続した9時間の勤務間インターバルを確保したこととすることはできません（当該時間とは別に9時間の休息時間を確保しなければなりません）。



(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 □ : 宿日直許可のある宿日直の時間

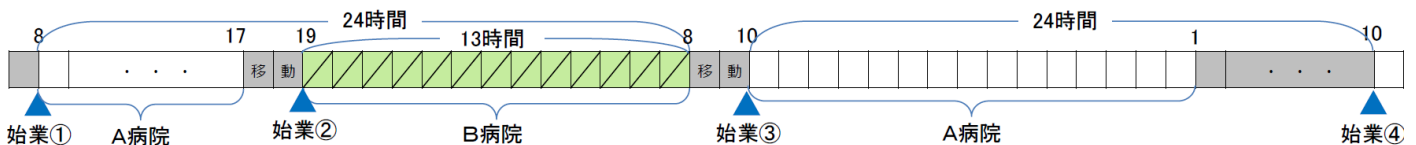
Q. 主たる勤務先での勤務後、副業・兼業先の宿直に従事する場合の注意点を教えてください。

A. 9時間以上の連続した宿日直許可のある宿日直に従事する時間が否かで異なります。



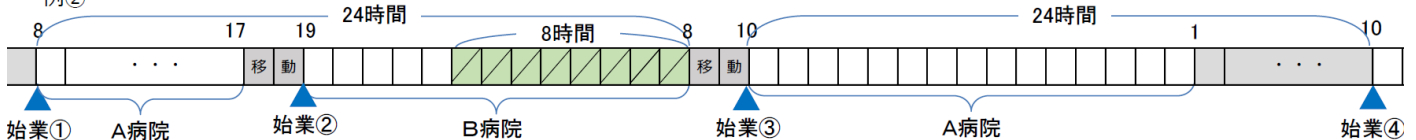
下記例①では、A病院での始業①から24時間以内に、B病院において9時間以上の宿日直許可のある宿日直に従事しているため、インターバルを確保していることとなります。

例①



下記例②では、宿日直許可のある宿日直に従事する時間が9時間未満ですので、インターバルとみなされず、別途9時間の休息を確保する必要があります。（※基本ルール②に対応する場合についてP22参照）

例②

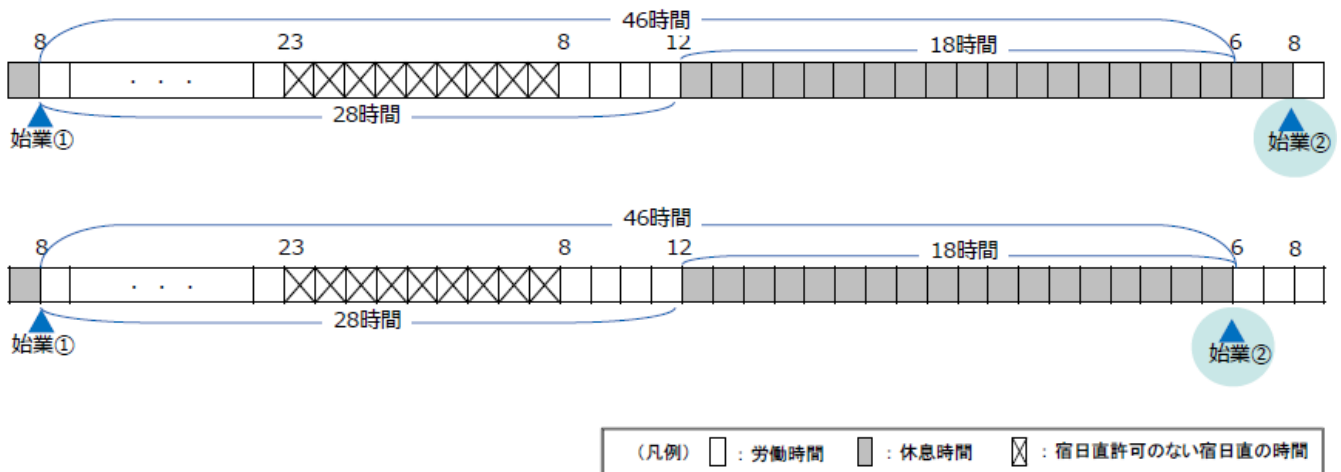


(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 □ : 宿日直許可のある宿日直の時間

<インターバル：46時間で18時間の継続した休息>

Q. 宿日直許可のない宿日直に従事させる場合の休息の確保のルールについて教えてください。

A. 始業から46時間以内に18時間の継続した休息を確保する必要があります。

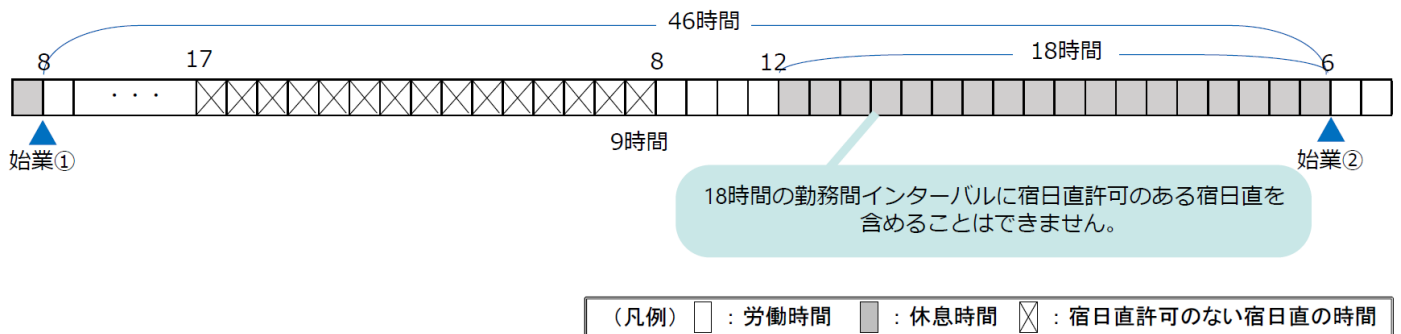


Q. 24時間以内に継続した9時間以上の勤務間インターバルが確保できる勤務シフトを組んでいますが、業務の都合で9時間の勤務間インターバルが確保できなかったため、一時的に46時間以内に18時間の勤務間インターバルに変更しようと思いますが、そのような運用はできるのでしょうか

A. 勤務間インターバルについては、業務の開始から24時間を経過するまでに9時間の継続した休息時間を確保することが基本であり、医療法上、業務の開始から46時間を経過するまでに18時間の継続した休息時間を確保することにより勤務間インターバルを確保できるのは、宿日直許可のない宿日直勤務に従事する場合に限られています。このため、宿日直許可のない宿日直勤務ではない勤務については、業務の開始から24時間以内に9時間の継続した休息時間が必要となります。なお、代償休息が発生することを前提とした勤務シフト等を組むことは、原則として認められません。

Q. 宿日直許可のない宿日直に従事し、始業から46時間で18時間の継続した休息を確保する予定をたてる場合、18時間の継続した休息時間に宿日直許可のある宿日直を含めることはできますか。

A. 宿日直許可のある宿日直に従事した時間を「継続した9時間の勤務間インターバル」と扱うことができるのは、始業から24時間で9時間の勤務間インターバルを確保する場合のみとなります。そのため、46時間で18時間の勤務間インターバルにおいて休息を確保する場合には、継続した18時間の休息に宿日直許可のない宿日直を含めることはできず、18時間の継続した休息時間が確保できるよう、シフト計画を作成する必要があります。



参考：厚生労働省「いきいき働く医療機関サポート WEB」>医師の働き方改革の制度解説ページ
制度解説動画（勤務間インターバルの仕組みについて）「医師の勤務間インターバルの仕組みについて」

※『医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン解説集』には就業規則規程例も掲載

3. 令和6年度以降、医療法第25条第1項に基づく立入検査

項目	概要	対象
1. 面接指導の実施 (法第108条第1項)	時間外・休日労働が月100時間以上となることを見込まれる医師（面接指導対象医師）に対して、医療法上の面接指導が実施されていることを確認。	全医療機関
2. 就業上の措置 (時間外・休日労働月100時間以上見込み) (法第108条第5項)	面接指導対象医師に対する面接指導実施後、必要に応じて、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置（就業上の措置）を講じていることを確認。	
3. 就業上の措置 (時間外・休日労働月155時間超) (法第108条第6項)	時間外・休日労働が月155時間超となった医師について、労働時間の短縮のために必要な措置を講じていることを確認。	
4. 勤務間インターバル・代償休息 (法第123条第1項及び第2項)	特定労務管理対象機関に勤務する特例水準の業務に従事する医師（特定対象医師）に対し、勤務間インターバルや代償休息が確保されていることを確認	特定労務管理対象機関

■立入検査時の確認方法

対象：全医療機関

項目	概要
面接指導の実施	<p>① 面接指導対象医師のリスト 「直近1年間における月別の時間外・休日労働時間数が100時間以上となった医師の一覧」 ※年月、氏名、時間外・休日労働時間数などを記載 ※令和6年度は令和6年4月以降における月別の時間外・休日労働時間数がわかる資料</p> <p>② 面接指導の実施を確認 「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」 p.25 フォーマットあり ※面接指導の実施年月日、面接指導対象医師の氏名、面接指導を行った面接指導実施医師の氏名、面接指導対象医師の勤務の状況、面接指導対象医師の睡眠の状況、面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況、その他面接指導対象医師の心身の状況</p> <p>「修了証書」 ※面接指導実施医師が、医師の健康管理を行うのに必要な知識を習得するための講習を修了しているか確認</p>
就業上の措置	<p>① 面接指導対象医師のリスト 「直近1年間における月別の時間外・休日労働時間数が100時間以上となった医師の一覧」</p> <p>② 面接指導の就業上の措置の実施を確認 「措置の要否や措置の内容について記載された記録」 p.25 フォーマットあり</p>
就業上の措置 155時間超	<p>① 面接指導対象医師のリスト 「直近1年間における月別の時間外・休日労働時間数が155時間超となった医師の一覧」</p> <p>② 労働時間短縮のための措置を確認する 「労働時間短縮のための必要な措置の内容について、記載された記録」 p.25 フォーマットあり</p>

対象：特定労務管理対象機関

項目	概要
勤務間インターバル ・ 対償休息の確保	① 特定対償医師の名簿の提示 「特定対象医師の名簿」 ② 勤務状況がわかる資料の提示 「直近1年間 のうち任意の1ヶ月分の勤務予定及び勤務時間の実績等の勤務状況が分かる資料」 ③ 勤務間インターバル・代償休息の確保状況がわかる資料 勤務予定開始・終了時間、勤務開始・終了時間の実績が記載されていること。 ※兼業・副業先の勤務時間を含む。 労働時間に該当しない研さん等の時間は勤務時間に含まない。 ○その他、円滑な確認のため以下についても一覧に記載または別途資料を提出すること。 ・ 宿日直の時間及びそのうち許可あり宿日直の時間・勤務間インターバルの確保方法（どのパターンか） ・ 勤務間インターバルの確保時間・勤務間インターバル中に発生したやむを得ない業務の時間 ・ 代償休息を確保した日時

参考：厚生労働省：「いきいき働く医療機関サポート WEB」 <https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

『医師の働き方改革にかかる医療法第 25 条第 1 項に基づく立入検査について（医療機関向け）』

補足：＜知っておきたい！法改正情報＞

施行時期	改正される法律	適用企業	おさえるべきポイント
2019年4月	労働基準法	大企業	【義務】時間外労働の「罰則付き上限規制」
		全企業	【義務】年5日の「年次有給休暇」付与
		全企業	フレックスタイム制の清算期間 最長「3ヶ月」が可能に
	労働時間等改善法	全企業	【努力】勤務間インターバル制度の導入促進
	労働安全衛生法	全企業	【義務】労働時間の客観的把握
	労働基準法	全企業※	【義務】産業医・産業保健機能の強化（※従業員数50名以上）
2019年7月	（通達発出）	全医療機関	「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号労働基準局長通達） 「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号労働基準局長通達） 「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号労働基準局監督課長通達）
2020年4月	労働基準法	中小企業	【義務】時間外労働の「罰則付き上限規制」
	民法	全企業	賃金請求権の消滅時効期間「2年」→「3年」
	民法	全企業	身元補償契約の極度額（上限額）設定
	労働者派遣法	全企業	【義務】雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
	労働契約法 パートタイム労働法	大企業	「同一労働同一賃金」
2020年6月	労働施策総合 推進法	大企業	【義務】パワハラ防止措置（研修、相談窓口の設置等）
		中小企業	【努力】パワハラ防止措置（研修、相談窓口の設置等）※2022年4月～義務
2020年9月		全企業	「副業・兼業の促進に関するガイドライン」
2021年4月	労働契約法 パートタイム労働法	中小企業	「同一労働同一賃金」
2021年5月	良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律	全企業	診療放射線技師、臨床検査技師、臨床工学技士等の職能法の一部を改正 →タスクシェア・タスクシフティングをすすめる
2022年4月	育児・介護休業法	全企業	【義務】育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（研修、相談窓口の設置等） 【義務】妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
2022年4月	労働施策総合推進法	中小企業	【義務】パワハラ防止措置（研修、相談窓口の設置等）
2022年10月	育児・介護休業法	全企業	【義務】産後パパ育休（出生時育児休業）の創設 【義務】育児休業の分割取得
2023年4月	労働基準法	中小企業	【義務】月60時間を超える時間外労働について、大企業と同様に50%の割増賃金率に
2023年4月	育児・介護休業法	1000人超の企業	【義務】育児休業取得状況の公表の義務化
2024年4月	労働基準法 医療法	医師	【義務】時間外労働の上限規制（医師） ※地域医療確保暫定特例水準あり（～2035年度末）

※医療機関における中小企業とは、資本金の額または出資の総額が5000万円以下または常時使用する労働者数が100人以下を指します。
（パート・アルバイトであっても臨時的に雇い入れられた場合ではなければ、常時使用する労働者数として算入されます）要があります。」