

令和6年度 島根県委託事業

令和6年度 第1回 医療勤務環境改善セミナー

医師の働き方改革と追加的健康確保措置の実務対応

日時 ライブ視聴：令和6（2024）年8月30日（金）14:00～15:40

（後日、YouTubeの限定公開でアーカイブ視聴）

講師 原子社会保険労務士事務所

認定登録 医業経営コンサルタント・特定社会保険労務士 **原子修司**

1. 医師の働き方改革の概要等
(進捗状況や時間外労働の状況を含む)
2. 客観的な方法による労働時間管理等
3. 医療法に基づく追加的健康確保措置
 - (1) 医師の面接指導
 - (2) 勤務間インターバル
 - (3) 代償休息
4. 立入検査での確認事項等

<質疑応答>

1.

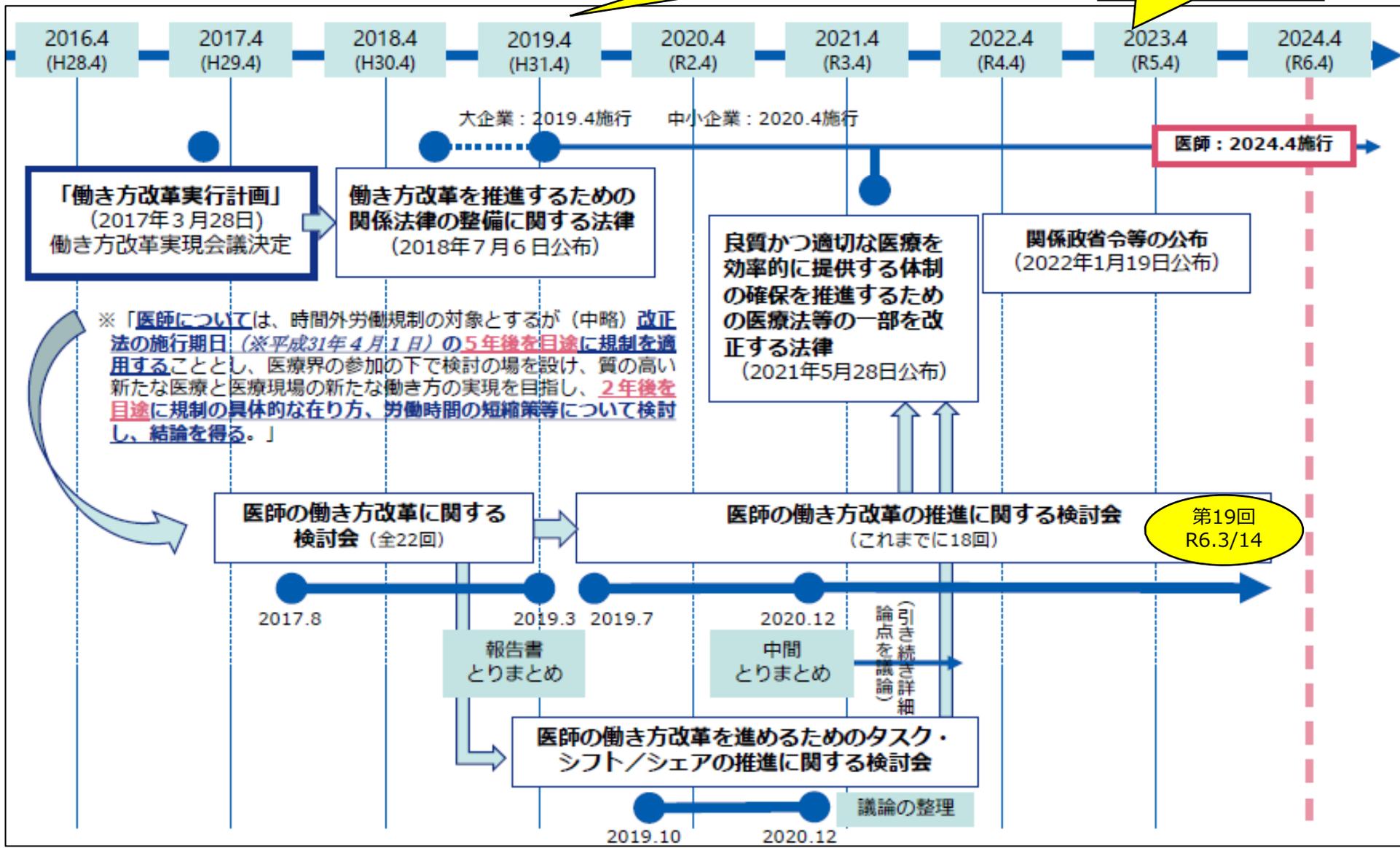
医師の働き方改革の概要等

(進捗状況や時間外労働の状況含む)

医師の働き方改革の議論の進捗

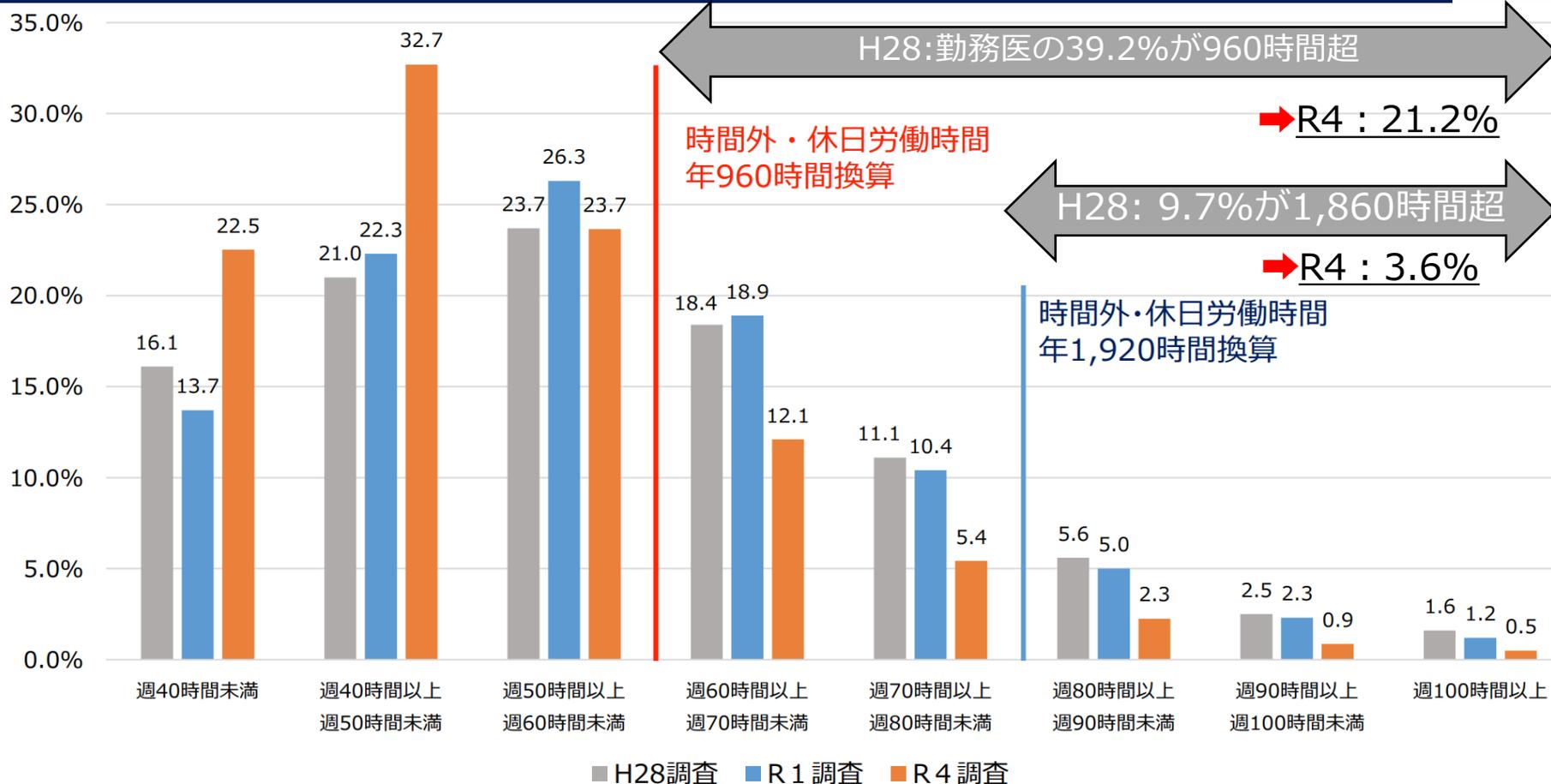
労働時間の状況の把握義務（医師含む）

時間外60時間超
・割増賃金50%



出所「第19回医師の働き方改革の推進に関する検討会（R6.3.14）資料1」一部追記

週労働時間区分と割合 <病院・常勤勤務医>



- ※ H28調査の分析対象者は常勤勤務医であり、勤務先を問わない。
- ※ 労働時間には、兼業先の労働時間を含み、指示無し時間を除外している。
- ※ R4調査では、宿日直の待機時間は勤務時間を含め、オンコールの待機時間は勤務時間から除外した（勤務時間＝診療時間＋診療外時間＋宿日直の待機時間）。
- ※ R1調査、R4調査では宿日直許可を取得していることがわかっている医療機関に勤務する医師の宿日直中の待機時間を労働時間から除外している。
- ※ R1調査ではさらに診療科別、性・年齢・勤務医療機関の構成が、「H30三師統計」の構成と同様になるように調整を行っている。
- ※ 週労働時間の区分別割合は、小数点第2位で四捨五入している。
- ※ R4調査で時間外・休日労働時間年1,920時間換算を超える医師の割合について、各労働時間区分の四捨五入後の数字を合計すると3.7%であるが、全体の数から集計し、四捨五入すると3.6%となる。

令和6年4月時点における、副業・兼業先も含めた年通算時間外・休日労働時間が1,860時間超見込みとなる医師数が、医師の労働時間短縮等の取組によって着実に減少していることを明らかとするとともに、医師の引き揚げ予定等、医師の働き方改革の施行に伴う診療体制の縮小や地域医療提供体制への影響について、大学病院本院を除く全ての病院及び分娩を取り扱う産科有床診療所を対象に調査（第5回調査）を行った。その概要は以下のとおりである。

調査対象

全ての病院（大学病院本院を除く）及び分娩を取り扱う産科の有床診療所（院長のみが診療を行う診療所を除く）

調査時期

令和5年10月30日～令和5年11月30日

令和6年1月及び3月にフォローアップを行い、データを更新

調査方法

各都道府県へ調査票を配布し、都道府県がとりまとめた回答を集計

調査事項

- ① 医師の働き方改革の施行に伴う診療体制の縮小見込みの有無
- ② 自院の診療体制の縮小による地域医療提供体制への影響の有無（①で縮小見込み有りと回答した医療機関のみ回答）
- ③ 令和6年4月時点で副業・兼業先も含めた時間外・休日労働時間が年通算1,860時間相当超となることが見込まれる医師数
- ④ 大学・他医療機関から派遣されている医師の、働き方改革に関連した引き揚げの予定があり、令和6年4月以降、診療体制の縮小または地域医療提供体制への影響が見込まれる医療機関数

結果の概要

（令和6年3月13日時点）

回答数

都道府県：①②④ 46 都道府県 ③ 47 都道府県
医療機関数：①②④ 7,326 医療機関 ③ 7,918 医療機関

結果

- ① 医師の働き方改革の施行に伴う診療体制の縮小見込みの有無見込み有り：457 医療機関 見込み無し：6,869 医療機関
- ② 自院の診療体制の縮小による地域医療提供体制への影響の有無（①で縮小見込み有りと回答した457医療機関の内訳）
 - ・ 影響あり：132 医療機関
 - ・ 影響なし：77 医療機関
 - ・ 不明：248 医療機関
- ③ 宿日直許可の取得や医師の労働時間短縮の取組を実施しても、令和6年4月時点で副業・兼業先も含めた時間外・休日労働時間が年通算1,860時間相当超見込みの医師数
1人（病院：1人、産科有床診療所：0人）
- ④ 医師の引き揚げによる診療体制への縮小が見込まれる医療機関数
49 医療機関
（うち、21医療機関は自院の診療体制の縮小により地域医療提供体制への影響もありと回答）

労基法141条

第141条 **医業に従事する医師**（医療提供体制の確保に必要な者として**厚生労働省令で定める者**に限る。）に関する第36条の規定の適用については、当分の間、同条第2項第4号中「における1日、1箇月及び1年のそれぞれの期間について」とあるのは「における」とし、同条第3項中「限度時間」とあるのは「限度時間並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間」とし、同条第5項及び第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

2 前項の場合において、第36条第1項の協定に、同条第2項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に前項の規定により読み替えて適用する同条第3項の厚生労働省令で定める時間を超えて労働させる必要がある場合において、同条第2項第4号に関して協定した時間を超えて労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め、同条第5項に定める時間及び月数並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内に限る。）その他厚生労働省令で定める事項を定めることができる。

3 使用者は、第1項の場合において、第36条第1項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、同条第6項に定める要件並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えて労働させてはならない。

4 前三項の規定にかかわらず、**医業に従事する医師**については、**令和6年3月31日（同日及びその翌日を含む期間を定めている第36条第1項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して1年を経過する日）**までの間、同条第2項第4号中「1箇月及び」とあるのは、「1日を超え3箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第3項から第5項まで及び第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

5 第三項の規定に違反した者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

① 医業に従事する医師のうち特定医師のみ

② 医業に従事する医師全員

③ 対象

適用猶予
R6.3.31
又は
36協定で定める期間※

※例えば、
36協定締結期間が、
R5.10.1～R6.9末



R6.9末まで

2019（平成31）4.1※より、一般則の時間外労働の上限規制適用
※中小企業は2020（令和2）年

2024（令和6）3.31まで、時間外労働の上限規制猶予

労働者

例：歯科医師
獣医師

医業に従事する医師
（労基法141条4項）

2024（令和6）4.1から
一般則の
時間外労働上限規制が適用

例・血液センター等の勤務医
・産業医
・教授研究業務（専門業務型裁量
労働制が適用される医師）

2024（令和6）4.1から、
医師の時間外労働の上限規制が適用

特定医師（労基法141条1項）

- ・病院、診療所、介護老人保健施設、
介護医療院の勤務医
- ・診療を行っている産業医



管理者は、勤務医の健康状態を把握し、適切に対応するために必要な体制を整備

- ① 医師の労働時間の状況の把握をしなければならない。
- ② 毎月1回以上、一定の期日を定めて、医師が面接指導対象医師及び労働時間短縮の措置が必要となる対象者かどうかの確認を行わなければならない。

一般則		医業に従事する医師		都道府県知事の指定		
項目	一般則	項目	A水準	連携B 2035年度末・廃止	B 同・縮減方向	
三六協定	一般条項	年360時間・月45時間以内	一般条項	同左		
	特別条項	年720時間以内 月100時間未満 年6回まで 2～6か月平均80時間以内		特別条項	年960時間以内 月100時間未満	年1,860時間以内 個々の医療機関は年960時間以内

月100時間以上となることが見込まれる場合

追加的健康確保措置

月の時間外・休日労働が上限を超える場合	【疲労蓄積が認められない場合】 100時間以上 となった後遅滞なく実施・可	義務 (※1) 100時間以上 となる前に実施	立入検査 (医療法25条1項 医療監視)
面接指導・就業制限			
連続勤務時間制限・勤務間インターバル・代償休息	努力義務 (時間外労働:年720時間超 又は月45時間を超える 月が6回以上)	義務	

※1 管理監督者（労基法41条2号）のうち、医療法上の管理者以外は対象

合計

492

(令和6年8月19日現在)

特例水準の申請

都道府県名	申込件数	都道府県名	申込件数	都道府県名	申込件数	都道府県名	申込件数
北海道	26	東京都	51	滋賀県	7	香川県	2
青森県	6	神奈川県	35	京都府	13	愛媛県	2
岩手県	5	新潟県	4	大阪府	35	高知県	5
宮城県	11	富山県	2	兵庫県	22	福岡県	28
秋田県	2	石川県	3	奈良県	4	佐賀県	3
山形県	3	福井県	2	和歌山県	2	長崎県	2
福島県	10	山梨県	3	鳥取県	3	熊本県	3
茨城県	6	長野県	8	島根県	2	大分県	4
栃木県	8	岐阜県	14	岡山県	5	宮崎県	3
群馬県	5	静岡県	16	広島県	10	鹿児島県	7
埼玉県	26	愛知県	28	山口県	3	沖縄県	14
千葉県	30	三重県	6	徳島県	3		

出所「評価センター受診申込 受付状況 令和6年8月19日現在（医療機関勤務環境評価センター）」

島根県

2

(令和6年3月29日現在)

番号	医療機関名	所在地	指定の種類	指定事由	指定日	指定期間
1	島根大学医学部附属病院	出雲市	特定地域医療提供機関 (B水準)	救急医療	R6.2.26	R6.4.1から R9.3.31まで
			連携型特定地域 医療提供機関 (連携B水準)	医師派遣	R6.2.26	R6.4.1から R9.3.31まで
2	島根県立中央病院	出雲市	特定地域医療提供機関 (B水準)	救急医療	R6.2.26	R6.4.1から R9.3.31まで

出所「特定労務管理対象機関の指定状況等について,R6.3.29（島根県ホームページ）より」

2.

客観的な方法による労働時間管理等

2019年4月1日施行

自院の労働時間

労働安全衛生法

<p>義務</p>	<p>事業者は労働者の労働時間の状況の把握をしなければならない 労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったか</p>
<p>目的</p>	<p>労働者の健康確保措置（医師の面接指導）を適切に実施する観点 面接対象：時間外・休日労働80時間超、かつ疲労蓄積（本人申出）</p>
<p>対象者</p>	<p>高度プロフェッショナル制度対象者以外のすべての労働者 （裁量労働制、管理監督者、管理職、医師等も含まれる）</p>
<p>方法</p>	<p>原則、タイムカード、パソコン等の電子計算機の使用時間の記録、事業者の現認等の客観的な記録により、出退勤時刻の記録等を把握（3年間保存）</p>

2024年4月1日施行

副業・兼業先の労働時間を通算

改正医療法施行規則

- **管理者**は、医師の労働時間の状況の把握をしなければならない。
 - **管理者**は、毎月1回以上、一定の期日を定めて、医師が面接指導対象医師及び労働時間短縮の措置が必要となる対象者かどうかの確認を行わなければならない。
- 面接対象：時間外・休日労働100時間以上となることが見込まれる医師
 措置対象：時間外・休日労働155時間を超えた医師

【1 労働時間管理について】

問1-1 医療法上、管理者は、医師の労働時間の状況について、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により把握することとなっていることを踏まえると、労働時間管理を医師の自己申告に基づいて行うことは不適切となるのか。

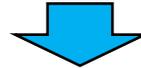
(答) 労働時間を適正に把握するためには、労働日ごとの始業・終業の時刻を確認し、記録することが必要であり、始業・終業時刻の確認及び記録は、原則として、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法によることとされている。なお、やむを得ない場合には、自己申告によって当該確認・記録を行うこともできるが、そうした場合には、自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の補正を行う等の措置を講じる必要がある。詳細については、厚生労働省「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を確認すること。

<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>
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/0_70614-2.html

出所「医師の働き方改革に関するQ&A（令和6年7月23日）,厚労省医政局医事課」より

1. 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、記録すること



2. 始業・終業時刻の確認及び記録の方法

①原則的な方法

使用者が現認し記録するか、客観的な記録を基礎とすること

タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等

②やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合

- ・自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等を行うこと
- ・労働時間と在院時間の乖離がある場合は実態調査を実施し、補正すること
- ・適正な自己申告を阻害する措置や慣習を設けないこと



3. 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数等を適正に記入すること **3年間保存**

労基法38条（時間計算）

第38条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

2 （略）

事業主を異にする場合をも含む
（基発第769号 S23.5.14）

労働時間の通算（労働者の申告等）

第2 副業・兼業の確認

使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認すること。（中略）

第3 労働時間の通算

基本的事項

（1）労働時間を通算管理する使用者

副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者（第1の1において労働時間が通算されない場合として掲げられている業務等に係るものを除く。）は、法第38条第1項の規定により、それぞれ、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における労働時間とを通算して管理する必要があること。

（2）通算される労働時間

法第38条第1項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算することによって行うこと。

労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りること（第4の1において同じ。）。（以下・略）

【副業・兼業（上限規制）】

Q. 医師が、副業・兼業先の医療機関での労働時間を申告しなかった場合、労働時間の通算はどのように行うのか。

A. 副業・兼業の場合における労働時間の通算については、医師の自己申告等に基づき行われるものであり、**医師からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず**、また、医師からの申告等により把握した他の医療機関における労働時間が 実際の労働時間と齟齬があった場合でも、**医師からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りる**こととされている（令和2年9月1日付け基発0901第3号「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」）。

適切な労務管理が行われるよう、**医療機関においては、副業・兼業先における勤務予定や労働時間を把握するためのルールや手続きを明確化**するとともに、各医師においても、各医療機関に副業・兼業先における労働時間を適切に申告する必要がある。

出所「医師の時間外労働の上限規制に関するQ&A（令和5年6月30日）」より

3.

医療法に基づく追加的健康確保措置

(1) 医師の面接指導

対象：時間外・休日労働が月100時間に達することが見込まれる医師

特例水準

B、
連携B、
C水準

労働時間の把握（副業・兼業先の労働時間を含む）

面接指導
実施時期

疲労蓄積の状況確認

（一定の疲労蓄積が認められる場合とは、
以下のいずれかに該当した場合を指す）

前月の時間外・休日労働時間数	100時間以上
直近2週間の1日平均睡眠時間	6時間未満
面接指導の希望	有
疲労蓄積度チェック	「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」において、自覚症状がIV又は疲労蓄積度の点数が4以上

いずれかに該当

（疲労蓄積が認められる場合）

非該当

（疲労蓄積が認められない場合）

【時間外・休日労働】
100時間に達する前に、
実施

【同上】
100時間以上となった後に遅滞なく、実施可

特例水準以外

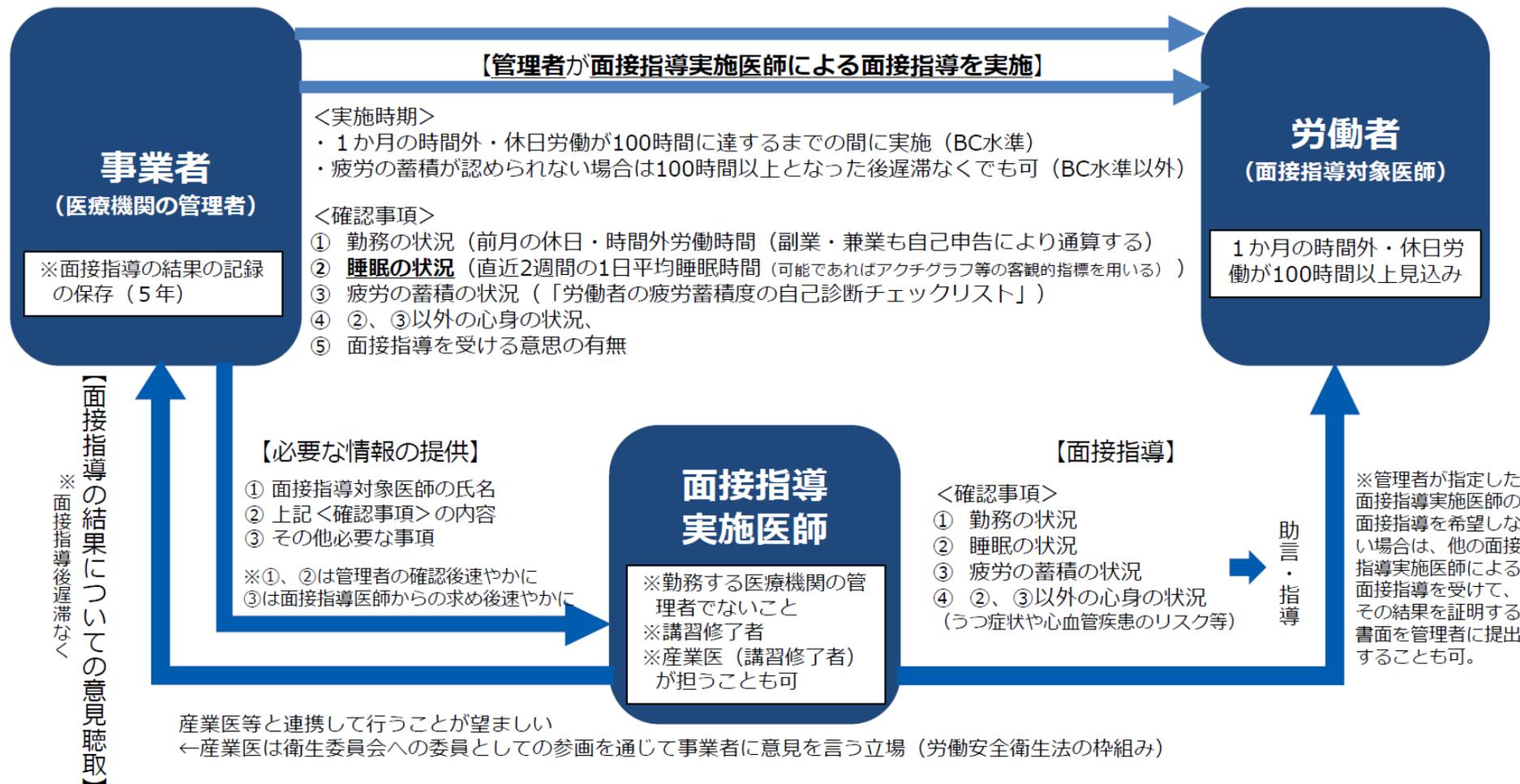
A水準

副業・兼業先の労働時間通算

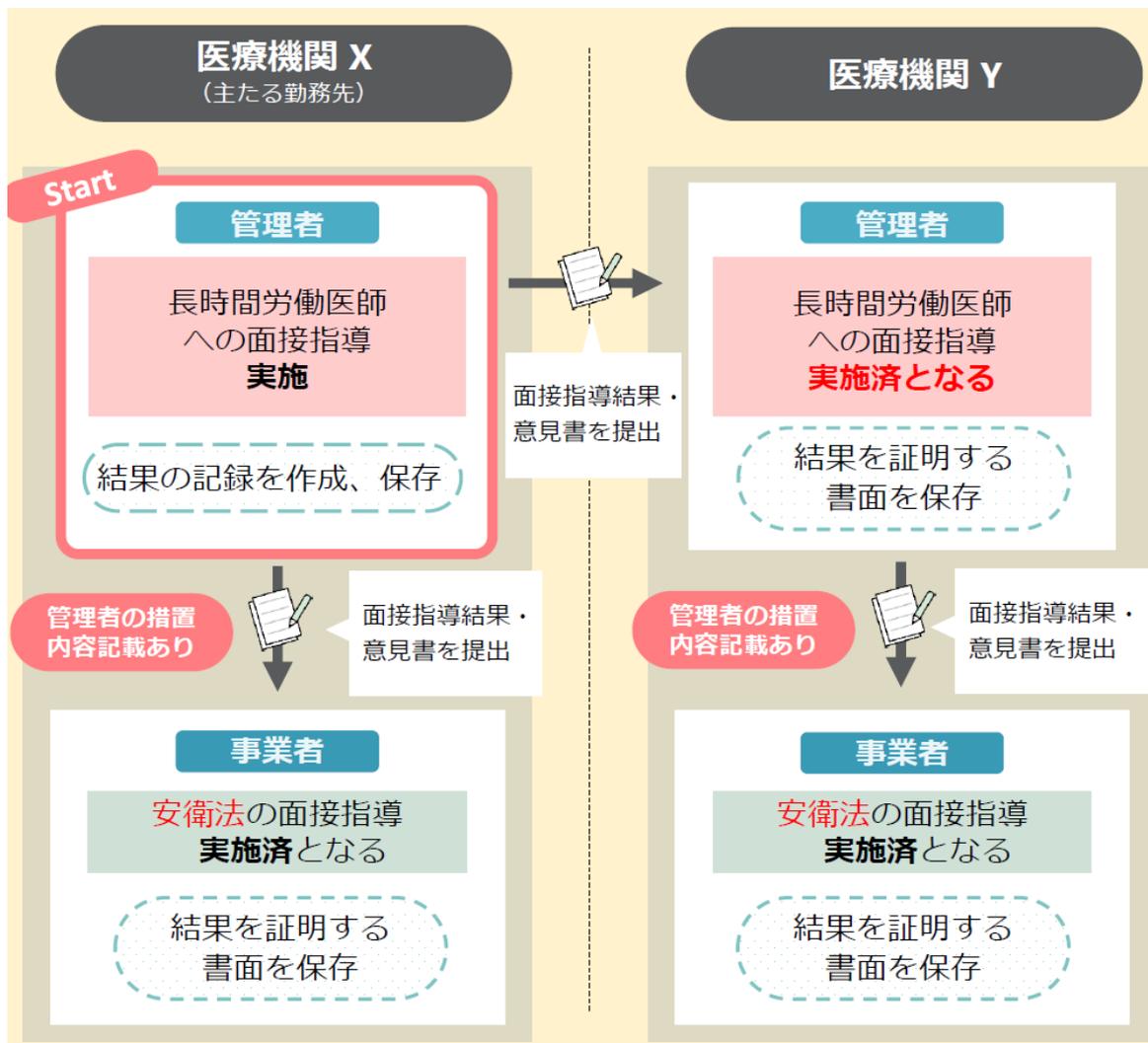
1か月の時間外・休日労働が**100時間以上**となることが見込まれる医師が面接指導の対象となります。

【必要と認める場合には遅滞なく労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を実施】

※1か月の時間外・休日労働が155時間を超える場合には遅滞なく**労働時間短縮のために必要な措置**を講じなければならない。



主たる勤務先（医療機関X）より、面接指導結果・意見書を提供してもらうことで、医療機関Yでも面接指導実施済みとなる。

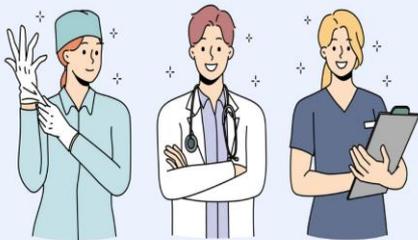


出所「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド.2024.4発行(厚生労働省)」より

対 象：医師免許を有する者

講習会：面接指導実施医師養成講習会（オンライン）で、講習カリキュラム動画を全章視聴するほか、確認テストに全問正解することで、修了証が発行

医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ



医師の働き方改革における面接指導実施医師に関する総合サイトです。

このウェブサイトは、令和6年4月より施行される、長時間労働医師への面接指導実施医師が業務を行うために必要とされるオンライン講習（eラーニング）を提供しています。受講にはログインIDとパスワードの発行が必要です。医師法に基づく医師免許を有する者であれば、受講することができ、また、受講に費用はかかりません。

面接指導実施医師養成講習会を受講する

講習会ログイン

「新規ユーザ登録はこちら」ボタンからユーザ登録後、ユーザID・パスワードを用いて、面接指導実施医師養成講習会へログインしてください。

ユーザID

パスワード

オンライン講習ログイン

[ID/パスワードを忘れてしまった方はこちら](#)

講習カリキュラム

講習会のカリキュラムは以下のとおりです。（動画視聴 約200分、確認テスト20問）

第1章 総論・法制論（講義動画 約40分、確認テスト5問）

労働基準法・労働安全衛生法・医療法の概要、面接指導を行う上での留意点等

第2章 健康管理（講義動画 約30分、確認テスト5問）

長時間労働の医師の現状、過重労働が健康に与える影響、慢性睡眠不足の影響等

第3章 追加的健康確保措置（講義動画 約30分、確認テスト5問）

追加的健康確保措置の概要、面接結果の実践的活用等

第4章 面接指導の実際（ロールプレイ動画 約60分）

第5章 意見書作成と環境調整（講義動画 約30分、確認テスト5問）

意見書作成の実際、職場環境調整への意見等

9,786名の医師に
修了証発行
(R6.3.12現在)



有効期限なし

出所「面接指導実施医師養成ナビ（<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>）」より

(医師に対する面接指導)

第〇条 本病院の管理者は、本病院において医業に従事する医師のうち、1か月の時間外・休日労働時間が100時間以上と見込まれる者（以下「面接指導対象医師」という。）に対し、次の各号に掲げる時期までに、その指定する医師（以下「面接指導実施医師」という。）による面接指導を行うこととし、面接指導対象医師は、当該面接指導を受けなければならない。

① 1か月の時間外・休日労働時間が100時間に達するまでの間

② 1か月の時間外・休日労働時間が100時間以上になった後遅滞なく（時間外・休日労働に関する協定に定めるA水準に係る業務に従事する医師であって、疲労の蓄積が認められない者に限る。）

2 面接指導対象医師は、前項の面接指導を受けた場合には、面接指導実施医師からその結果を証明する書面の交付を受け、当該書面を本病院に提出するものとする。ただし、当該面接指導対象医師の依頼により、当該面接指導実施医師が本病院の管理者を経由して本病院に当該書面を提出した場合は、この限りではない。

3 前2項の規定は、面接指導対象医師が本病院以外の医療機関においても勤務する場合であって、当該医療機関において第1項の面接指導に相当する面接指導を受け、その**結果を証明する書面が本病院及びその管理者に提出されたとき**は、当該面接指導対象医師については、適用しない。

例えば、非常勤医師（他で主たる勤務先あり）が面接指導対象医師となった場合に、他院での面接結果を証する証明の提出がなされなかった場合は、別途、面接指導実施が必要！

- 4 本病院の管理者は、第1項及び前項の面接指導の結果に基づき、面接指導対象医師の健康を保持するために必要な措置について、第1項の面接指導後又は前項の本病院の管理者に対する書面提出後遅滞なく、面接指導実施医師の意見を聴取するとともに、当該意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該面接指導対象医師の実情を考慮して、意見聴取後遅滞なく、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を講ずることとする。
- 5 本病院は、前項の面接指導実施医師の意見を勘案し、前項の措置に加えて更にその必要があると認めるときは、面接指導対象医師の実情を考慮して、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、面接指導実施医師の意見の衛生委員会への報告その他の適切な措置を講ずることとする。
- 6 本病院の管理者は、面接指導対象医師の1か月の時間外・休日労働時間が155時間を超えた場合には、遅滞なく、労働時間の短縮のために必要な措置を講ずることとする。

出所「医療機関の医師の労働時間短縮の取り組みの評価に関するガイドライン（評価項目と評価基準） 解説集 資料（3）,医療勤務環境評価センター」より

155時間超の労働時間短縮のための必要な措置の例

- <就業制限・配慮> 当直・連続勤務の禁止、当直・連続勤務の禁止（〇回/月まで）
 就業内容・場所の変更（外来業務のみ等）、時間外労働の制限（〇時間/週まで）
 就業日数の制限（〇日/週まで）、就業時間の制限（〇時〇分～〇時〇分）
 変形労働時間制等の対象からの除外
- <就業の禁止> 〇日間の休暇・休業

3.

医療法に基づく追加的健康確保措置

(2) 勤務間インターバル

努力義務		義務		
A水準	B水準	連携B水準	C水準 (C-1 臨床研修医 除く)	C-1水準 (臨床研修医)

時間外労働が年720時間超又は月45時間を超える月が6回以上の勤務医

① 通常の日勤又は宿日直許可のある宿日直に従事する場合

連続勤務時間制限：15時間

始業から、24時間以内に9時間の継続した休息時間を確保

または

② 宿日直許可のない宿日直に従事する場合

連続勤務時間制限：28時間

始業から、46時間以内に18時間の
継続した休息時間を確保

連続勤務時間制限：24時間

始業から、48時間以内に24時間の
継続した休息時間を確保

夜勤業務で通常の日勤業務よりも労働密度が低いことが確認できる場合も適用（院内規則等の明確化）

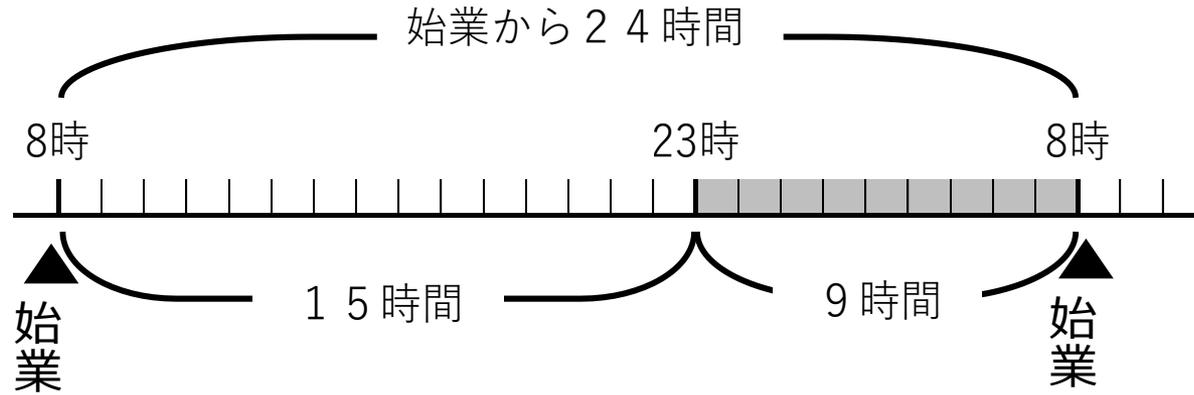
臨床研修における必要性から、指導医の勤務に合わせた24時間の連続勤務とする必要がある場合

15時間連続勤務制限（労基法の休憩時間含む）

始業から、**24時間以内に9時間の継続した休息时间**を確保

(1) 通常の日勤に従事する場合

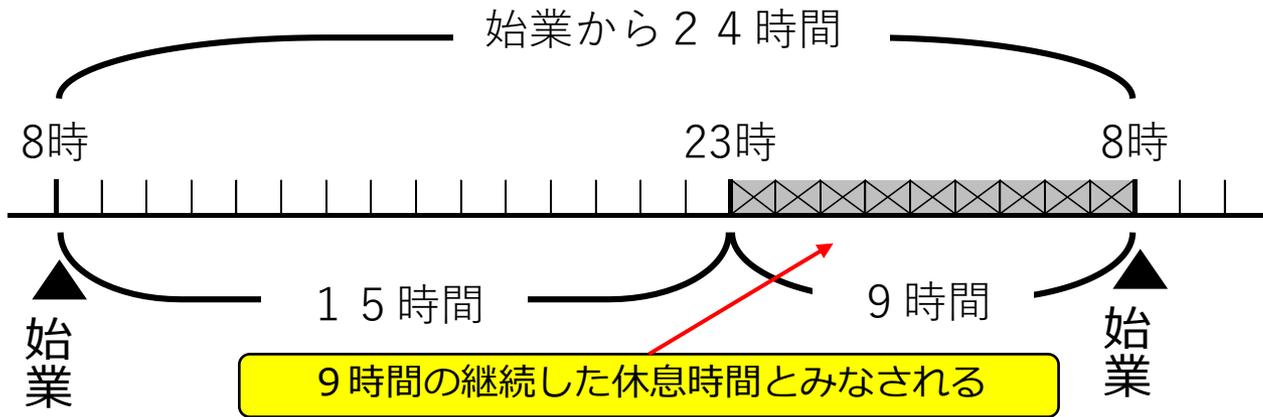
勤務シフトであらかじめ予定



- 通常労働
- 休息时间
- 宿日直許可のある宿日直勤務

(2) 宿日直許可のある宿日直に従事する場合

継続9時間以上



注：宿日直許可のある宿日直勤務が9時間未満の場合

不足分を休息と組み合わせて連続9時間としても

宿日直5時間	休息4時間
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

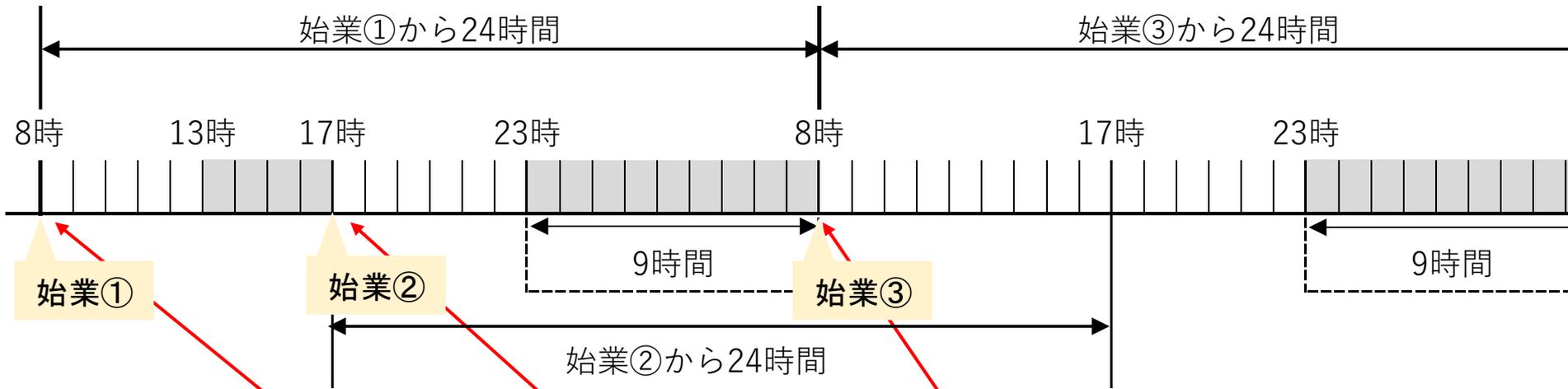
勤務間インターバル（連続9時間）確保をしていないことにはならない

↓

休息（連続）9時間が必要

<input type="checkbox"/>									
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

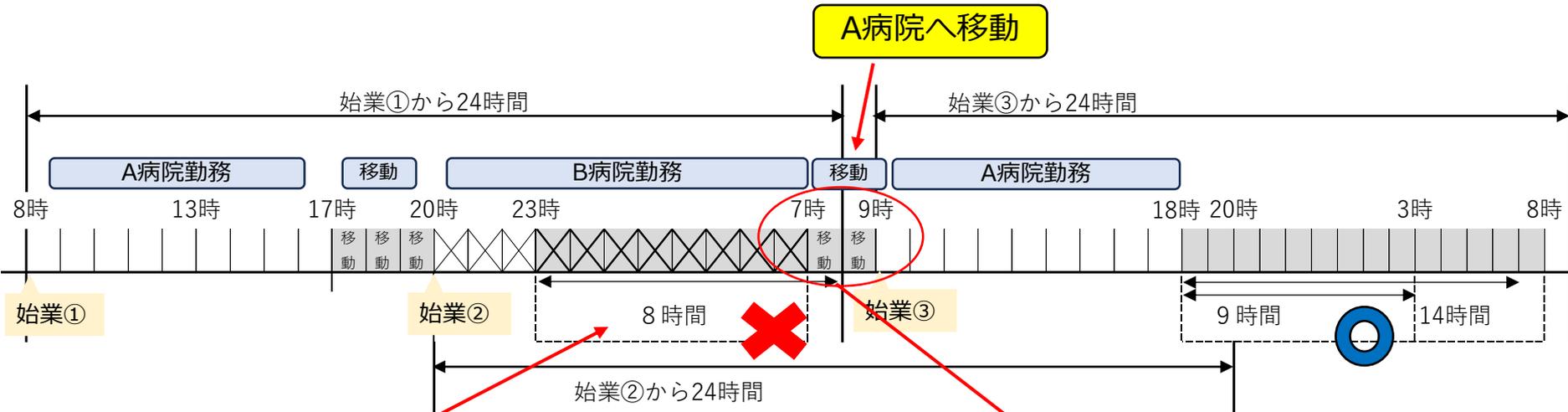
1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合
 (始業ごとに、それぞれ24時間以内に継続9時間の勤務間インターバルを確保)



連続勤務時間制限の起点となる
 「始業」時刻は、予定された業務の開始時

□ 通常の労働 □ 休息時間

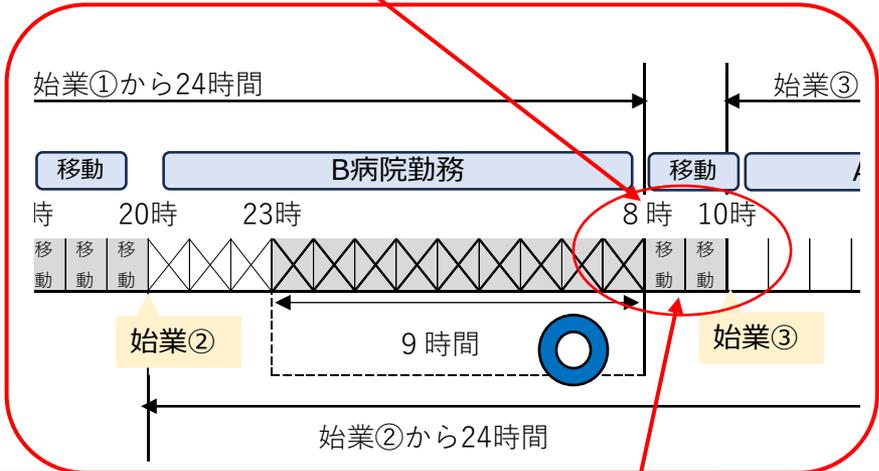
始業から、**24時間以内に9時間の継続した休息时间**を確保



A病院へ移動

宿直許可勤務（9時間未満）のため、
休息時間が確保とされない

- 通常の労働
- 宿日直許可のない宿日直勤務
- 休息时间
- 宿日直許可のある宿日直勤務



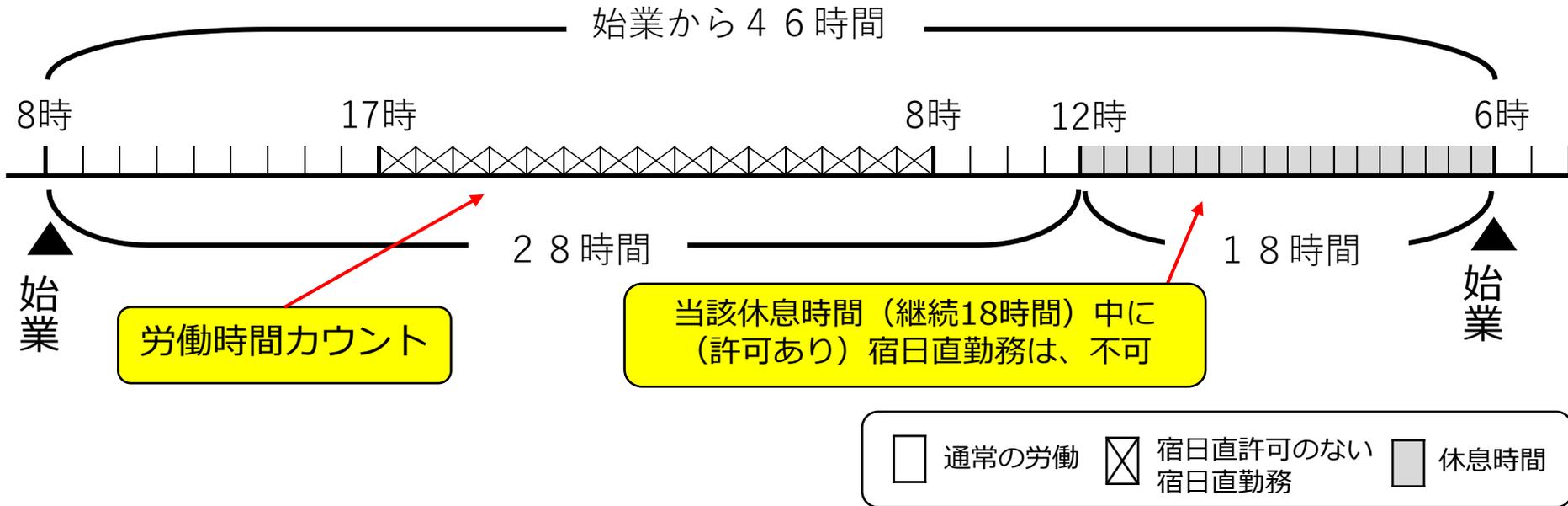
宿直許可勤務（9時間）を予定し、移動後の始業時間を10時に変更

28時間連続勤務制限 （労基法の休憩時間含む）

始業から、**46時間以内**に**18時間の継続した休息时间**を確保

勤務シフトであらかじめ予定

宿日直許可のない宿日直に従事する場合



- ・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时间が必要（一部例外あり：次ページ参照）
- ・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、原則不可

注：C1水準（臨床研修医）は48時間以内に24時間の勤務間インターバル確保

宿日直業務	宿日直許可がない宿日直業務 (一部に9時間未満の宿日直許可の宿日直勤務がある場合を含む)	適用可
夜勤業務等	通常の勤務よりも労働密度が低い業務 通常の勤務と同態様の業務	

「宿日直」とは、医療法第16条の規定に定める義務としての宿日直をいい、主として病院の入院患者の病状急変に対応する体制確保を求めるものであるため、通常の勤務時間と同態様の労働となる夜勤業務はこれに当たりません。ただし、医療機関内の規則等における夜勤業務の明確化により、通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務であることが確認できる場合には、「業務の開始から46時間以内に18時間の継続した休息时间」を適用することができます。

例えば、以下の夜勤業務等の事情が認められる場合において、院内規則等に明記され、かつ、当該規則が医師を含む職員全体に周知されている場合には、「通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務」になるものと考えられます。

- ・急患対応がない場合は仮眠室での休憩が可能であること
- ・通常の休憩時間に加え、労働密度が低くなる深夜、早朝等に休憩時間を別途確保すること
- ・予定された手術の対応はなく、緊急手術のみ対応すること

「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」の一部の施行等(医師の働き方改革関係)における運用上の留意事項について
(令和6年4月1日 事務連絡：厚労省医政局医事課)より

3.

医療法に基づく追加的健康確保措置

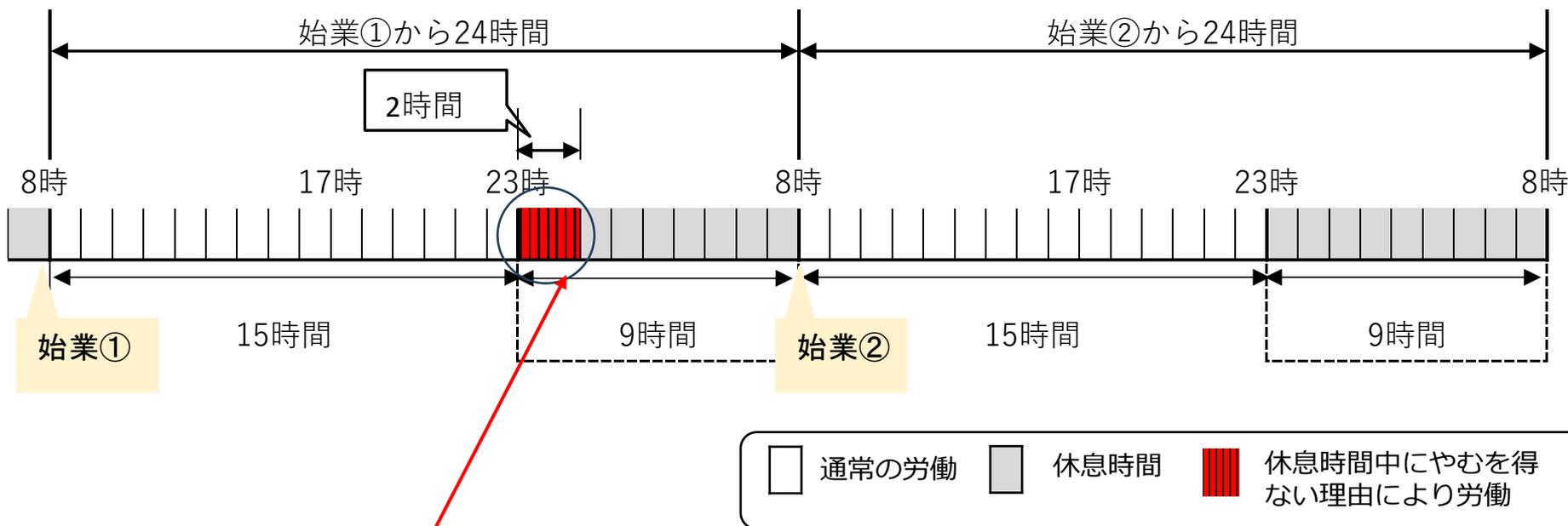
(3) 代償休息

休息中（勤務間インターバル）でも、緊急の業務が発生した場合は対応可

➡ 事後的に代償休息を付与

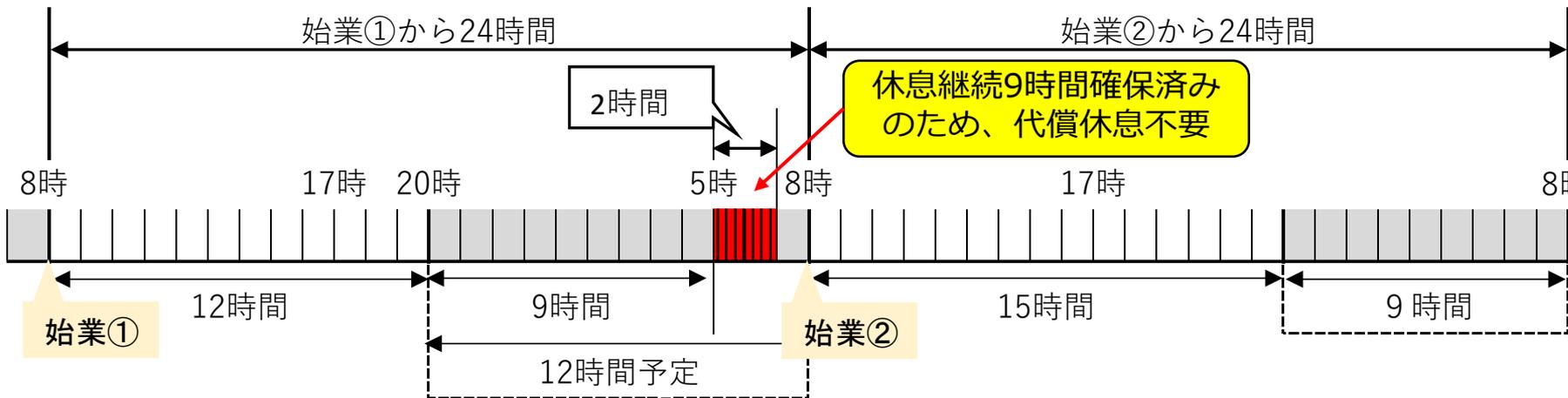
水準	基本ルール	宿日直許可のある宿日直での取扱い (当該9時間中に業務従事)
B・C	<p>予定されていた9時間又は18時間の継続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、相当する時間を当該労働の発生した日の属する月の翌月末までに付与</p>	<p>十分な睡眠が確保の有無</p> <p> 有：不要</p> <p> 無：配慮義務</p>
C1 (臨床研修医)	<p>原則として代償休息がないように勤務間インターバルを確保を徹底。</p> <p><要件a～c充足で代償休息を認める></p> <p>a.臨床研修における必要性から、オンコール又は宿日直許可のある宿日直への従事が必要な場合</p> <p>b.臨床研修医の募集時に代償休息を付与する形式での研修を実施する旨を明示</p> <p>c.代償休息の付与期限を必要性が生じた研修期間内（と翌月末でいずれか早い日）、それが困難な場合に限り、翌月末</p>	<p>代償休息の付与義務</p>

勤務間インターバル中に労働が発生した場合

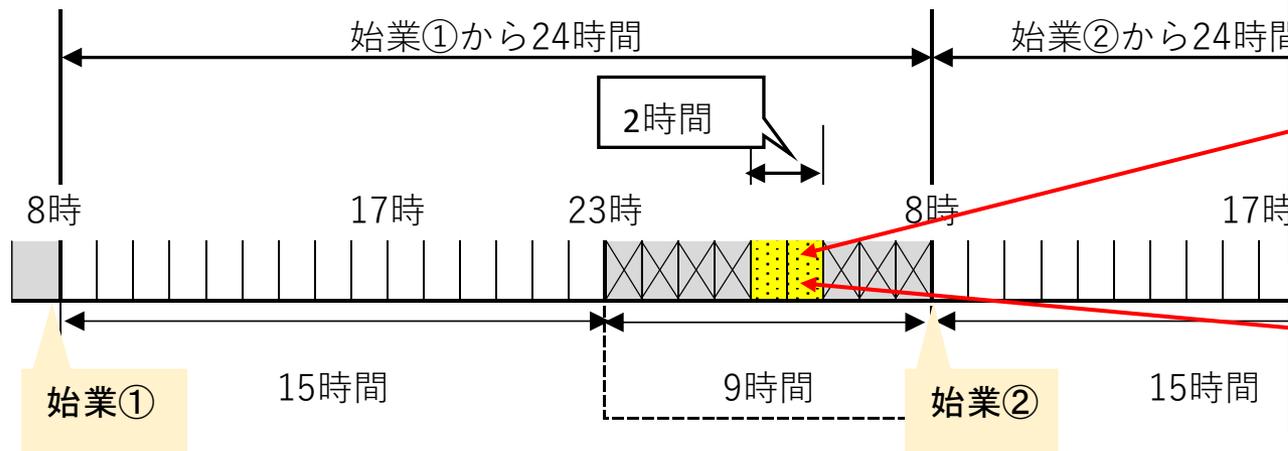


あらかじめ予定した勤務間インターバル（継続9時間以上）中に、2時間の労働が発生したため、翌月末日までの間にできるだけ早期に当該分（2時間）の代償休息の付与

9時間超の休息时间確保中に労働した場合



(許可あり) 宿日直勤務中に労働した場合

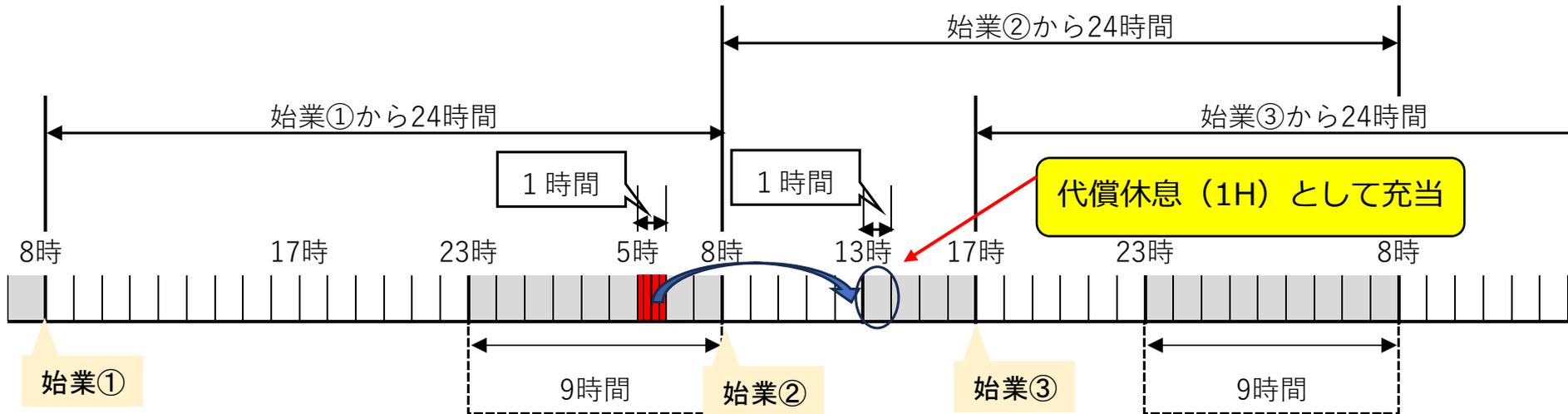
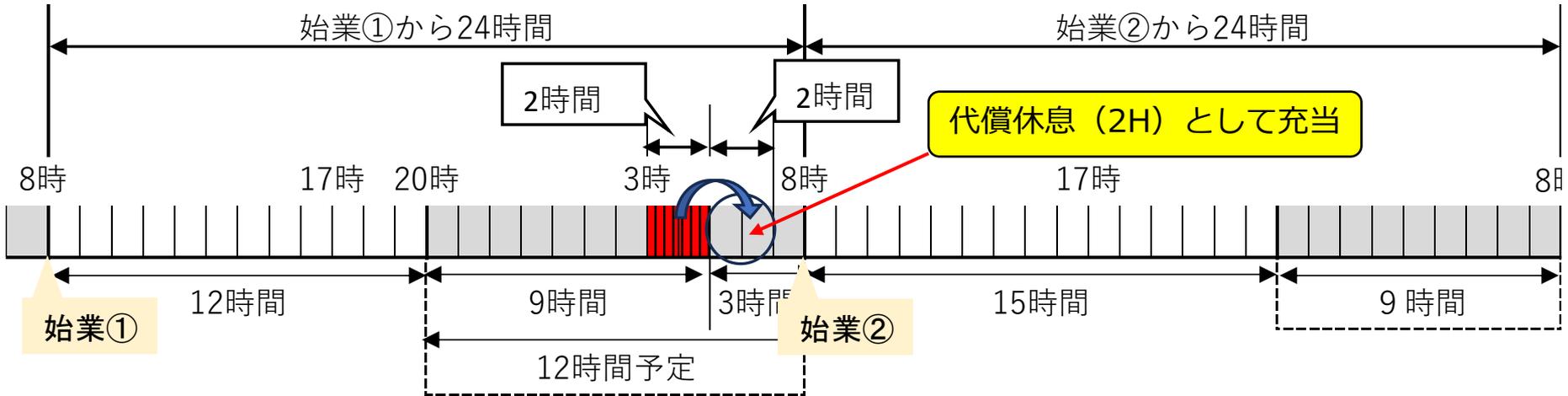


・宿日直許可のある宿日直に継続して9時間以上従事する場合に継続9時間の間に通常の勤務時間と同態様の労働が発生し、**十分な睡眠がとれなかった場合は、当該労働時間に相当する時間の休息を事後的に付与**
→配慮義務

・C1 (臨床研修医)
→付与義務

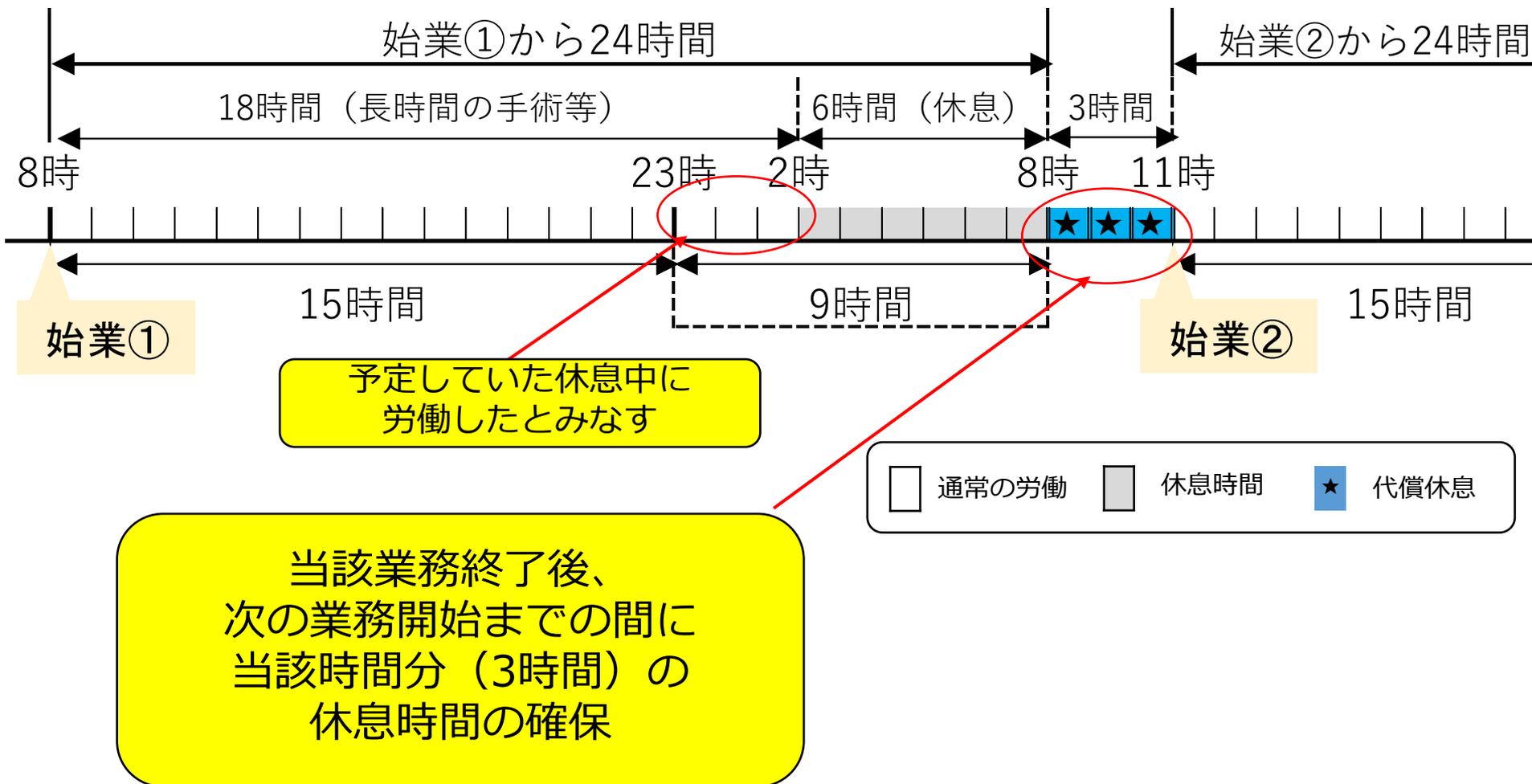
通常の労働	休息时间	休息时间中にやむを得ない理由により労働	宿日直許可のある宿日直勤務	宿日直中許可のある宿日直中に労働
-------	------	---------------------	---------------	------------------

予定されていた休息時間の一部を代償休息として充当



	通常の労働		休息时间		休息时间中にやむを得ない理由により労働
---	-------	---	------	---	---------------------

継続して15時間を超える対応が必要な業務が予定されている場合



4.

立入検査での確認事項等

令和6年度以降は、医療法25条1項に基づく、立入検査の検査項目が追加（追加的健康確保措置の履行）

		A水準	B・C水準
1 面接指導の実施	時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる医師（面接指導対象医師）に対して、医療法上の面接指導を実施する。	<div style="border: 1px solid black; padding: 10px; text-align: center;"> 全医療機関 義務 </div>	
2 面接指導実施後の就業上の措置	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）を講じる。		
3 労働時間短縮に係る必要な措置	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る。		
4 休息・代償休息確保	特定労務管理対象機関に勤務する特例水準適用の医師に対し、 <u>休息</u> もしくは代償休息を確保する。 <div style="background-color: #fff9c4; padding: 2px; display: inline-block;">勤務間インターバル</div>	努力義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 特定労務管理対象機関 義務 </div>

1 面接指導の実施

時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる医師（面接指導対象医師）に対して、医療法上の面接指導を実施していることの確認

① 面接指導対象医師一覧の提示

□ 「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一覧表」を提示すること 注：令和6年4月以降。

- ・ 一覧表には、「年月」、「氏名」、「時間外・休日労働時間数」を記載すること
- ・ 対象医師は管理監督者を含む勤務医（特定医師）

面接指導対象医師一覧（例）

（参考1）

年月	所属	役職	氏名	超勤
202404	呼吸器内科	医員	〇〇 〇〇	115
202404	循環器内科	副院長	〇〇 〇〇	108.5
202404	循環器内科	専攻医	〇〇 〇〇	109
202406	循環器内科	研修医	〇〇 〇〇	100.5
202406	小児科	研修医	〇〇 〇〇	101
202406	心臓血管外科	専攻医	〇〇 〇〇	119.35
...

毎月：勤務医（特定医師）の時間外・休日労働の把握をする必要がある（常勤・非常勤について、副業・兼業先の労働時間を含む）

【R6.3.15事務連絡より抜粋】

確認する対象は、副業・兼業で大学病院等からの派遣を受けている医師を含むが、対象医療機関が実施する面接指導の実施等の履行状況を確認するという観点から、当該医療機関を主たる勤務先とする医師を抽出するよう求めることは差し支えない。

※ 上記資料は、関係法令等で定められた様式ではなく参考を示しているものであるため、様式は医療機関ごとに異なることに留意すること。

② 面接指導の実施
内容等の確認

長時間労働医師面接指導結果及び意見書に必要事項記載かつ適切な時期に実施されていること

(参考 2)

長時間労働医師面接指導結果及び意見書

面接指導結果・面接指導実施医師意見			
対象者氏名	所 属		
	生年月日	年 月 日	
勤務の状況 (労働時間、労働時間以外の項目)			
睡眠負債の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (本人報告・睡眠評価表) (特記事項)		
疲労の蓄積の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト) (特記事項)		
その他の心身の状況			
本人への指導内容及び 管理者への意見 (複数選択可・該当項目の左に○をつける)			
	就業上の措置は不要です		
	以下の心身の状況への対処が必要です (○で囲む) 専門医受診勧奨 ・ 面談を含む産業医連携 ・ その他 (特記事項へ記載)		
	以下の勤務の状況への対処が必要です (○で囲む) 上司相談 ・ 面談を含む産業医連携 ・ その他 (特記事項へ記載)		
(特記事項)			
面接実施年月日	年 月 日		
面接指導実施医師	(所属)	(氏名) ※署名等	

＜必要記載事項＞

- ① 面接指導の実施年月日
- ② 面接指導対象医師の氏名
- ③ 面接指導を行った面接指導実施医師の氏名
- ④ 面接指導対象医師の勤務の状況
- ⑤ 面接指導対象医師の睡眠の状況
- ⑥ 面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- ⑦ その他面接指導対象医師の心身の状況

＜適切な時期の実施＞

- (1) 原則、月100時間に達する前
- (2) 特例水準以外で、一定の疲労蓄積が認められない場合(※)は、月100時間以上となった後、遅滞なく実施

※このケースに該当するか確認あり

③面接をした面接指導実施医師の確認

□面接指導実施医師により面接指導が実施されていること

- ・面接指導実施医師養成講習会を修了した医師であること（修了証の確認）
- ・当該医療機関の管理者でないこと

イメージ

第 号

修 了 証 書

氏 名
医籍登録番号
生年月日

あなたは長時間労働医師への面接指導
の実施に係る研修を修了したことを証し
ます。

修了年月日

厚生労働省 医政局長

＜配慮すべき事項＞

- ・同じ部署の上司は、避けることが望ましい
（「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマ
ニュアル（令和2年12月）」より）
- ・面接指導実施医師が、面接指導対象医師の
直接の上司とならないような体制を整備する
こと
（「医療機関の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（評価項目と評価基準）第1版
（5）⑥」より）

2 面接指導後の
就業上の措置

面接指導対象医師に対する面接指導実施後、面接指導実施医師の意見に基づき、措置の要否や措置の内容について記載された記録があることの確認

① 面接指導対象医師
一覧の提示

前述 1 ① (p40) の一覧表と同じ

② 医師意見書の措
置内容の確認

□ 面接指導実施医師の意見に基づく措置内容について、措置の要否や措置の内容について記載された記録があること

措置の要否や措置の内容について記載されていること

【具体例】

- ・ 就業上の措置は特に指示なし
- ・ 産業医面談を実施した上で最終判断とするが、産業医面談までは就業上の措置は特に指示なし
- ・ 慢性睡眠不足の解消のため、当直・連続勤務を制限（〇回/月まで）する
- ・ 医療機関の受診後の診断書をもって最終判断とするが、それまでは就業内容を〇〇のみとする
- ・ 人間関係に伴うストレス回避のため、就業場所を変更する（手術室での就業を中止し病棟業務のみ）
- ・ 心身への健康被害が想定され、就業を制限（時間外労働の制限、就業内容・場所の変更（外来業務のみ等）、就業時間の制限（〇時〇分～〇時〇分まで）等）する等

管理者は、その必要があると認める場合に、適切な就業上の措置を講じなければならない。

3 労働時間短縮
措置の実施

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

①面接指導対象医
師一覧の提示

□「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一覧表」を提示すること 注：令和6年4月以降。

- ・一覧表には、「年月」、「氏名」、「時間外・休日労働時間数」を記載すること
- ・対象医師は管理監督者を含む勤務医（特定医師）

②労働時間短縮措
置の内容確認

□労働時間短縮のための必要な措置の内容について、記載された記録があること

措置の内容について記載されていること

【具体例】

- ・慢性睡眠不足の解消のため、当直・連続勤務を制限（〇回/月まで）する
- ・医療機関の受診後の診断書をもって最終判断とするが、それまでは就業内容を〇〇のみとする
- ・人間関係に伴うストレス回避のため、就業場所を変更する（手術室での就業を中止し病棟業務のみ）
- ・心身への健康被害が想定され、就業を制限（時間外労働の制限、就業内容・場所の変更（外来業務のみ等）、就業時間の制限（〇時〇分～〇時〇分まで）等）する等

月の時間外・休日労働が155時間を超える場合、管理者は、労働時間短縮のために必要な措置を講じなければならない。

4 休息・代償休息の確保

特定労務管理対象機関の特定対象医師について、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

① 特定対象医師の一覧の提示

「特定対象医師の名簿」を提示すること

・一覧表には、特定対象医師（B水準、連携B水準、C水準）の医師を記載すること。

特例対象医師一覧

(参考5)

起算日：令和6年4月1日

特例水準	診療科	医師氏名	延長することができる時間数（法定労働時間数を超える時間数）
B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1000時間
B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1200時間
連携B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	800時間
C水準	臨床研修医	〇〇 〇〇	1100時間
C水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1200時間
...

一覧から複数の医師が抽出される。
なお、臨床研修医が所属する医療機関については、抽出の際、特定臨床研修医を含んで確認される

※ 上記資料は、関係法令等で定められた様式ではなく参考を示しているものであるため、様式は医療機関ごとに異なることに留意すること。

出所「医療法第25条第1項に基づく立入検査の実施上の留意事項について（令6.3.15事務連絡），
厚労省医事課 医師等医療従事者働き方改革推進室」

②勤務状況が分かる資料の提示

- 指定された医師について勤務状況が分かる資料（※）を提示すること
 ※立入検査を実施する機関より直近1年間（R6.4～）のうち任意の1か月分の提示が求められる

- ①勤務予定開始・終了時間、②勤務開始・終了時間の実績
 （兼業・副業先の勤務時間含む。労働時間に該当しない研鑽等の時間は勤務時間に含まない）

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（例）

（参考6）

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間		時間数	インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間	代償休息の付与日時
				（うち、許可有の宿日直従事時間）	インターバル時間			
7/1（土）		休み						
7/2（日）		休み						
7/3（月）	24/9	8:30～17:15	8:30～23:30		23:30～24:00	00:30		
7/4（火）	24/9（許可有）	8:30～24:00	8:30～24:00	17:15～24:00 （17:15～24:00）	0:00～8:30 17:15～24:00	08:30 06:45	2:00～3:00	7/18 8:30～9:30
7/5（水）	"	0:00～8:30	0:00～12:00	0:00～8:30 （0:00～8:30）	0:00～2:15	02:15		
7/6（木）	24/9	8:30～17:15	8:30～21:00		21:00～24:00	03:00		
7/7（金）	24/9				0:00～6:00	06:00		
		兼業等 8:30～17:15	8:30～22:00		22:00～24:00	02:00		
7/8（土）		休み			0:00～7:00	07:00		

（略）

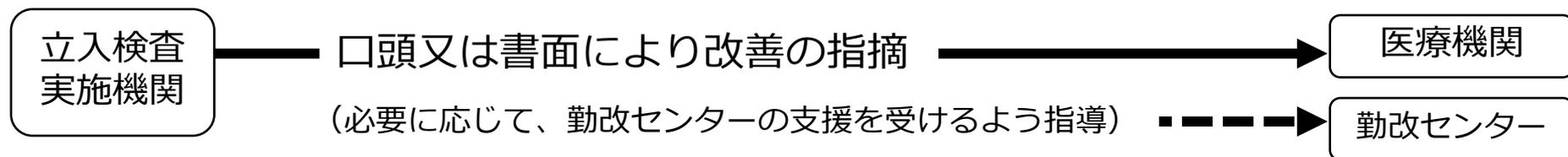
7/31（月）	24/9	8:30～17:15	8:30～21:00		21:00～24:00	03:00		
8/1（火）					0:00～6:00	06:00		

※ 上記資料は、関係法令等で定められた様式ではなく参考を示しているものであるため、様式は医療機関ごとに異なることに留意すること。

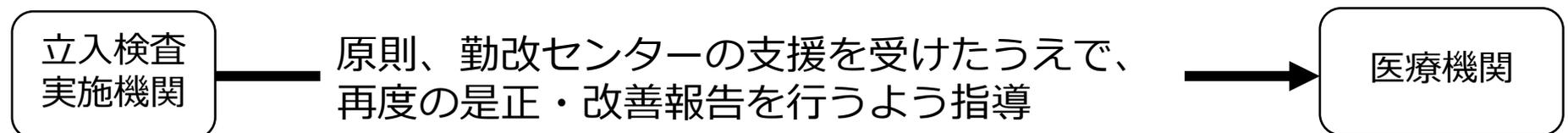
出所「医療法第25条第1項に基づく立入検査の実施上の留意事項について（令6.3.15事務連絡），
 厚労省医事課 医師等医療従事者働き方改革推進室」

(1) 立入検査後の対応

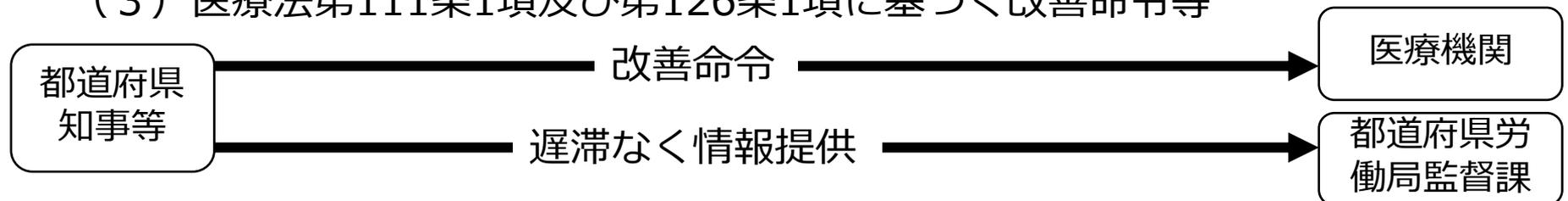
面接指導の実施、勤務間インターバル及び代償休息の確保について、必要な措置や体制整備が不十分な場合



(2) 是正・改善報告における改善の取組が不十分な場合



(3) 医療法第111条1項及び第126条1項に基づく改善命令等



当該命令に違反した場合（罰則・指定取消）

- ・ 6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金（医療法148条及び第150条）
- ・ 特定労務管理対象機関の指定取消（医療法117条1項4号）

ご清聴ありがとうございました。

<質疑応答>

本講演の内容等についての問合せ先

原子社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士・医業経営コンサルタント 原子 修司

東京都中央区日本橋室町1-2-6 日本橋大栄ビル7階

TEL:03-6281-6113 / E-mail:harako@air.ocn.ne.jp