

本調査の趣旨及び関連する制度について

- この調査は、医師の働き方改革について、2024年4月からの医師の時間外労働時間の上限規制等の適用開始に向け、医療機関における準備状況を調査するとともに、特に、規制の適用により見込まれる地域医療提供体制への影響について把握し、必要な地域医療を確保しつつ医師の働き方改革を進めるための医療機関等への支援の在り方の検討に活かすことを目的として行うものです。
- この調査は、各病院の医師の働き方改革への対応状況を個別に任意で伺うもので、回答結果について都道府県及び関係省庁以外の外部への提供は行いません。(個別の病院が特定できない形で回答を公表する場合があります。)
- 貴院における医師の勤務実態や、医師の働き方改革に対する医療機関としての対応方針について、経営・労務管理者としての視点から、病院長、理事長、事務局長、診療科の教授や医局長(大学の場合)といった管理者の方がご回答いただくようお願いします。なお、本調査の回答結果について行政機関から指導等を行うことなど、上記の目的以外に利用することはありません。
- この調査の中で記載のある用語の説明は以下のとおりです。必要に応じてご参照ください。

・医師の時間外労働時間の上限規制

2024年4月以降、労働基準法制における勤務医の時間外・休日労働時間の上限が原則、年間960時間となります。医療機関が、地域医療提供体制の確保等の理由から、年間960時間を上回る時間外・休日労働を院内の医師に行わせることが必要な場合は、その理由に応じ、都道府県知事から「特例水準対象医療機関」としての指定(いわゆる連携B・B・C水準の指定)を医療機関単位で取得することが必要となります。また、一月の時間外・休日労働時間の上限は原則100時間未満となり、100時間以上となる場合には医師による面接指導等を行う必要があります。

・いわゆるB水準(地域医療確保暫定特例水準)

いわゆるB水準は、医療機関において、地域医療の確保のためにやむを得ず医師に年間960時間を超える時間外・休日労働をさせる必要がある場合を対象とした特例水準です。該当する医療機関は、「医師労働時間短縮計画」の

作成などの医師の労働時間短縮のための取組を行い、評価センターから評価を受けた上で、都道府県にB水準の対象医療機関としての指定を申請します。都道府県からB水準の対象医療機関としての指定を受けると、対象となる医師の労働基準法制における時間外・休日労働時間の上限は、年間 960 時間ではなく、年間 1,860 時間となります。また、一月の時間外・休日労働時間の上限は原則 100 時間未満となり、100 時間以上となる場合には医師による面接指導等を行う必要があります。

・ いわゆる連携B水準（連携型地域医療確保暫定特例水準）

いわゆる連携B水準は、医療機関において、地域医療の確保のために必要な医師派遣を行っている結果、やむを得ずその医師に年間 960 時間を超える時間外・休日労働をさせる必要がある場合を対象とした特例水準です。該当する医療機関は、B水準と同様に、「医師労働時間短縮計画」の作成などの医師の労働時間短縮のための取組を行い、評価センターから評価を受けた上で、都道府県に連携B水準の対象医療機関としての指定を申請します。都道府県から連携B水準の対象医療機関としての指定を受けると、対象となる医師の労働基準法制における時間外・休日労働時間の上限は、年間 960 時間ではなく、年間 1,860 時間となります。また、一月の時間外・休日労働時間の上限は原則 100 時間未満となり、100 時間以上となる場合には医師による面接指導等を行う必要があります。

・ 評価センター

評価センターは、医療法に基づき設置される一般社団法人で、医療機関における医師の労働時間短縮に向けた取組状況の評価などを行う団体です。医療機関がB水準などの特例水準の指定を都道府県に申請する際は、あらかじめ、評価センターによる評価を受けることが必要となります。

・ 労働時間

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、使用者の明示又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ります。例えば、以下の場合には労働時間に当たります。

- 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められ

ており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）

- 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うことが必要です。

なお、個々の医師が行う研鑽が労働であるか否かについては、当該医師の経験、業務、当該医療機関が当該医師に求める医療提供の水準等を踏まえて労働基準監督署等により判断されます。主な研鑽の類型及び考え方を参考にお示しします。

研鑽の類型	考え方・手続
診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。 ・ ただし、診療の準備又は診療に伴う後処理として不可欠なものは、労働時間に該当する。
学会・院内勉強会等への参加や準備、専門医の取得・更新にかかる講習会受講等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 左記の研鑽が奨励されている等の事情があっても、業務上必須ではない行為を自由な意思に基づき、所定労働時間外に自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。 ・ ただし、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場合や、研鑽が業務上必須である場合、業務上必須でなくとも上司が明示・黙示の指示をしている場合は、労働時間に該当する。
当直シフト外で時間外に待機し、手術・措置等の見学を行うこと	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務上必須でない見学を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う場合、当該見学やそのための待機時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。 ・ ただし、見学中に診療を行った場合については、当該診療を行った時間は、労働時間に該当すると考えられ、また、見学中に診療を行うことが慣習化、常態化している場合については、見学の時間全てが労働時間に該当する。

・宿日直許可

本来業務の終了後などに宿直や日直の勤務を行う場合、当該宿日直勤務が断続的な労働と認められる場合には、行政官庁の許可を受けることにより、労働基準法上の労働時間規制が適用除外となります。

医師の宿日直許可の主な要件は以下のとおりです。（実際に申請される場合には全ての要件をご確認ください。）

- 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。
- 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。
- 宿日直中に従事する業務は、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、以下の業務等をいいます。

- ・ 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。
- 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。
- ・ 医師派遣
- 「医師派遣」とは、大学のいわゆる医局の医局長等が、医局に勤務経験のある医師と当該医局の関連病院との調整役となって当該医師を当該関連病院に勤務させることや、地域医療支援病院においてこれに準じる形で行われるものをいいます。
- 医師派遣には、いわゆる「常勤派遣」（一定期間継続して関連病院に常勤で勤務し、その間、派遣元の病院での勤務を行わないもの）と、いわゆる「非常勤派遣」（派遣元の病院で勤務しつつ、関連病院に週に数日程度、非常勤で勤務するもの）の双方が含まれます。
- ※労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）に規定する労働者派遣を指すものではありません。