厚生労働省
愛知労働局

医療機関に求められる労務管理と働き方改革

～　適正な労働時間管理の実現に向けて　～

愛知労働局　半田労働基準監督署

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

１．医療機関を取り巻く労務管理の環境

２．医療機関に求められる労務管理

３．労働時間の適正把握

４．医師の研鑽

５．宿日直許可取得後の運用

医療機関を取り巻く労務管理の環境

令和６年４月～

医師の時間外労働　上限規制　→　医療機関の**働き方改革**

≪課題≫

- ❓ 医師不足への対応
- ❓ 救急医療体制の維持
- ❓ 医療従事者の健康確保

→

- ✅ 医療の質の確保
- ✅ 働く方の健康確保



医師の働き方改革は「制度対応」から「運用定着」の段階へ

≪労働時間の適正把握≫

・医師だけでなく**全ての労働者**が対象
・**客観的な方法**による把握が原則
・自己申告のみで完結しない管理体制

✅ **労働時間管理は**
健康確保措置の出発点

≪医師の健康確保≫

・長時間労働医師への**面接指導**
・**勤務間インターバル**
・代償休息

✅ **「働いた時間を把握する」から**
「健康を守る」へ

≪勤務環境の改善≫

・タスクシフト・タスクシェアの推進
・**業務の見直し**や**効率化**による負担軽減
・多職種が働きやすい職場環境の整備

✅ **働き方改革は個人の努力ではなく**
組織全体で取り組むもの

≪人材の確保・定着≫

・同一労働同一賃金への対応
・**多様な働き方を支える制度整備**
・魅力ある職場づくりによる人材確保

✅ **人材不足が進む中**
選ばれる職場づくりを

１．医療機関を取り巻く労務管理の環境

２．医療機関に求められる労務管理

３．労働時間の適正把握

４．医師の研鑽

５．宿日直許可取得後の運用

時間外労働の上限規制の概要

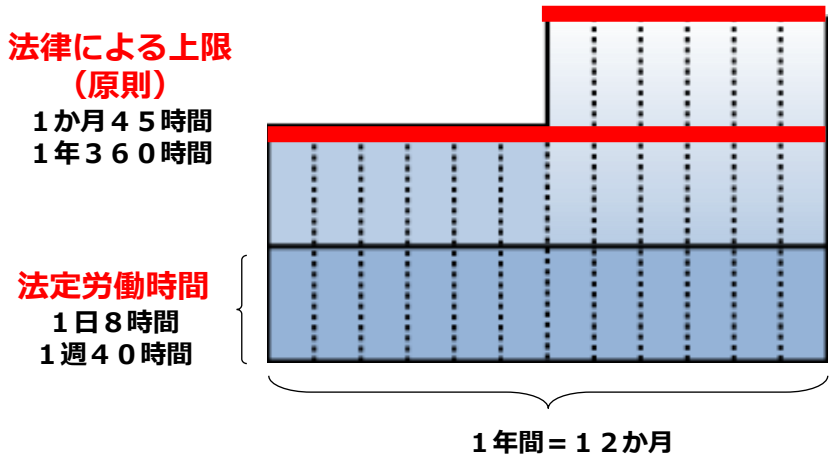
«特定医師の上限規制»

水準	長時間労働が必要な理由	年の上限時間
A水準	原則	960時間
連携B水準	地域医療確保のため、派遣先の労働時間を通算すると長時間労働となる	通算で1,860時間（各院では960時間）
B水準	地域医療の確保のため救急医療等を担うため長時間労働となる	1,860時間
C-1水準	臨床研修・専攻医の研修のため	1,860時間
C-2水準	高度な技能の取得のため	1,860時間

«特定医師以外の医師、一般労働者の上限規制»

法律による上限（特別条項/年６月まで）

- **年720時間**
- **複数月平均80時間以内（休日労働含む）**
- **月100時間未満（休日労働含む）**



① **面接指導**

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、面接指導実施医師による面接指導を行う必要あり。

② **休息時間の確保（勤務間インターバル）・代償休息**

勤務医が確実に休息を取ることができるよう、退勤から翌日までの出勤までに**原則９時間**を空ける必要あり。

なお、休息時間中に緊急の業務に従事した場合には、**事後的に代償休息を与える必要**があります。

※ 特定医師の範囲

- 特定医師とは、病院もしくは診療所で勤務する医師（**医療を受けるものに対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。**）または
  介護老人保健施設もしくは介護医療院において勤務する医師を指します。

≪特定医師≫

・**病院等**で**診療**を行う勤務医

・**診療**も行っている**産業医**

✅ **「医師の上限規制」適用**

年の上限 960時間 or 1,860時間

≪他の医師≫

・血液センター等の勤務医

・産業医

・大学病院に勤務する教授研究業務に従事する医師

✅ **診療を直接の目的とする業務を行わない医師**

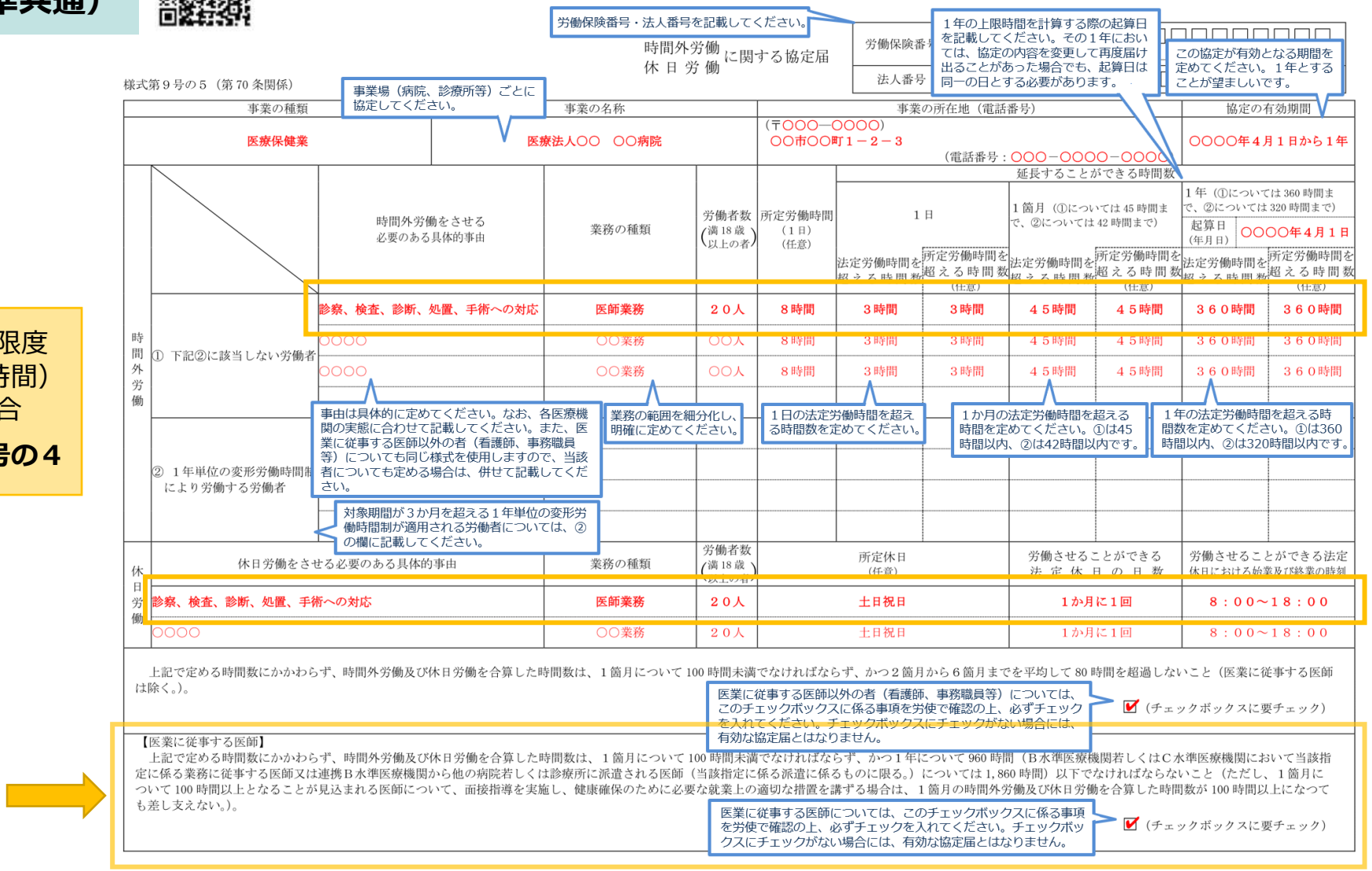
・歯科医師、獣医師

36協定届の記載例（１）

【様式第９号の５】
１枚目（各水準共通）

👉 **様式ダウンロード**

時間外労働が限度時間（年360時間）を超えない場合
👉 **様式第９号の４**



労働保険番号・法人番号を記載してください。

１年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その１年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

この協定が有効となる期間を定めてください。１年とすることが望ましいです。

時間外労働 休日労働 に関する協定届

労働保険番号
法人番号

様式第９号の５（第70条関係）

事業場（病院、診療所等）ごとに協定してください。

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）	協定の有効期間
医療保健業	医療法人○○　○○病院	（〒○○○―○○○○） ○○市○○町１－２－３ （電話番号：○○○－○○○○－○○○○）	○○○○年４月１日から１年

時間外労働

	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定労働時間（１日）（任意）	延長することができる時間数 １日 法定労働時間を超える時間数	１日 所定労働時間を超える時間数（任意）	１箇月（①については45時間まで、②については42時間まで） 法定労働時間を超える時間数	１箇月 所定労働時間を超える時間数（任意）	１年（①については360時間まで、②については320時間まで） 起算日（年月日）○○○○年４月１日 法定労働時間を超える時間数	１年 所定労働時間を超える時間数（任意）
	診察、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	２０人	８時間	３時間	３時間	４５時間	４５時間	３６０時間	３６０時間
① 下記②に該当しない労働者	○○○○	○○業務	○○人	８時間	３時間	３時間	４５時間	４５時間	３６０時間	３６０時間
	○○○○	○○業務	○○人	８時間	３時間	３時間	４５時間	４５時間	３６０時間	３６０時間
② １年単位の変形労働時間制により労働する労働者										

事由は具体的に定めてください。なお、各医療機関の実態に合わせて記載してください。また、医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

１日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。

１か月の法定労働時間を超える時間を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。

１年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。

対象期間が３か月を超える１年単位の変形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

休日労働

休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	所定休日（任意）	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
診察、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	２０人	土日祝日	１か月に１回	８：００～１８：００
○○○○	○○業務	２０人	土日祝日	１か月に１回	８：００～１８：００

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ２箇月から６箇月までを平均して80時間を超過しないこと（医業に従事する医師は除く。）。

医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

☑（チェックボックスに要チェック）

【医業に従事する医師】
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、１箇月について100時間未満でなければならず、かつ１年について960時間（Ｂ水準医療機関若しくはＣ水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携Ｂ水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。）については1,860時間）以下でなければならないこと（ただし、１箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、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ずる場合は、１箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない。）。

医業に従事する医師については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

☑（チェックボックスに要チェック）

36協定届の記載例（２）

【様式第９号の５】
２枚目（A水準）

様式第９号の５（第70条関係）

時間外労働
休日労働　に関する協定届（特別条項）

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合		業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	1日（任意） 延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1日（任意） 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1箇月（時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤について、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ずることとしている場合はこの限りではない。） 限度時間を超えて労働させることができる回数（①については、6回以内、②-⑤については任意）	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	1年（①については720時間以内（時間外労働のみの時間数）、②･④については960時間以内、③･⑤については1,860時間以内（②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数）に限る。） 起算日（年月日）：○○○○年４月１日 延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1年 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
①（下記②-⑤以外の者）	○○○○	○○業務	○○人	６時間	６時間	６回	７０時間	７０時間	25%	６７０時間	６７０時間	25%
	○○○○	○○業務	○○人	６時間	６時間	６回	７０時間	７０時間	25%	６７０時間	６７０時間	25%
②A水準医療機関で勤務する医師	患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生	医師業務	２０人	６時間	６時間	８回	８５時間	８５時間	25%	８００時間	８００時間	25%
	高難度の診察、診断、処置、手術や時間を要する処置、手術への対応の発生	医師業務	８人	６時間	６時間	８回	１０５時間	１０５時間	25%	８７０時間	８７０時間	25%
③B水準医療機関で対象業務に従事する医師												
④連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師												
⑤C水準医療機関で対象業務に従事する医師												

月の時間外労働の限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。
医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、年６回以内に限ります。

１年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その１年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

特別延長時間の上限
１年960時間

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。
なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる場合の、１か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。
医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、２～６か月平均で月80時間を超えてはいけません。
また、A水準医療機関で勤務する医師については、原則として月100時間未満に限りますが、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ずることを36協定に定めるときは、１か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください（なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。）。
「１年」の欄も同様です。

限度時間（年360時間または320時間）を超えて労働させる１年の時間数を定めてください。
医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、年720時間以内（時間外労働のみ）に限ります。
A水準医療機関で勤務する医師については、年960時間以内（時間外労働および休日労働）に限ります。

36協定届の記載例（３）

【様式第９号の５】
２枚目（特例水準）

様式第９号の５（第70条関係）

時間外労働
休日労働　に関する協定届（特別条項）

１年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その１年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

医療機関内に、Ｂ水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。

月の時間外労働の限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。
医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、年６回以内に限ります。

医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合		業務の種類	労働者数（満18歳以上の者）	1日（任意）延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1日（任意）延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1箇月（時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤について、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ずることとしている場合はこの限りではない。）限度時間を超えて労働させることができる回数（①については、6回以内、②-⑤については任意）	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	1箇月 延長することができる時間数及び休日労働の時間数 所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数（任意）	1箇月 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	1年（①については720時間以内（時間外労働のみの時間数）、②･④については960時間以内、③･⑤については1,860時間以内（②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数）に限る。）起算日（年月日）○○○○年４月１日 延長することができる時間数 法定労働時間を超える時間数	1年 延長することができる時間数 所定労働時間を超える時間数（任意）	1年 限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
①（下記②-⑤以外の者）	○○○○	○○業務	○○人	６時間	６時間	６回	７０時間	７０時間	25%	６７０時間	６７０時間	25%
	○○○○	○○業務	○○人	６時間	６時間	６回	７０時間	７０時間	25%	６７０時間	６７０時間	25%
②Ａ水準医療機関で勤務する医師												
③Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師	救急患者や重症患者に対する診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生	医師業務（○○科、○○科）	２０人	６時間	６時間	１０回	９５時間	９５時間	25%	１０００時間	１０００時間	25%
	在宅患者に対する急変対応、在宅患者への訪問診療の集中	医師業務（○○科、○○科）	１５人	６時間	６時間	１０回	１２０時間	１２０時間	25%	１２００時間	１２００時間	25%
	高度な処置、手術への対応、高度な疾病治療や疾病・病棟管理の集中	医師業務（○○科、○○科）	１０人	６時間	６時間	１０回	１２０時間	１２０時間	25%	１２００時間	１２００時間	25%
④連携Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師												
⑤Ｃ水準医療機関で対象業務に従事する医師												

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。
Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。

限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる場合の、１か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。
医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、月100時間未満に限ります。
なお、この時間数を満たしていても、２～６か月平均で月80時間を超えてはいけません。
また、Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師については、原則として月100時間未満に限りますが、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ずることを36協定に定めるときは、１か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。
Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、地域医療の確保のためにやむを得ず長時間労働になる事由を定めることになります。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください（なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。）。
「１年」の欄も同様です。

限度時間（年360時間または320時間）を超えて労働させる１年の時間数を定めてください。
医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、年720時間以内（時間外労働のみ）に限ります。
Ｂ水準医療機関で対象業務に従事する医師については、年1,860時間以内（時間外労働および休日労働）に限ります。

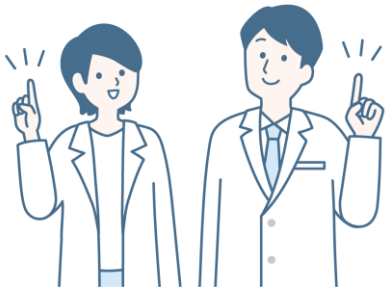
特別延長時間の上限
１年1,860時間
（B水準、C水準）

特別延長時間の上限
１年960時間（連携B水準）
※自院での上限時間を記載

次頁を参照

臨時的な特別な事情がある場合（事由）の記載例

A水準	患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生　など
B水準	救急患者や重症患者に対する診療、検査、診断、処置、手術への対応　など ※地域医療の確保のためにやむを得ず長時間労働になる事由を記載
連携B水準	患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生　など ※派遣されるまで派遣元で従事している医師業務との関係で臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わせる事由を記載
C水準	○○臨床研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応 ○○専門研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応　など ※各医師の技能研修計画について、時間外労働を行わせる必要のある事由を記載



１．医療機関を取り巻く労務管理の環境

２．医療機関に求められる労務管理

３．労働時間の適正把握

４．医師の研鑽

５．宿日直許可取得後の運用

労働時間の適正把握

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**を示します。
・**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。
・医師が他の医療機関で副業・兼業を行った場合は、労働時間は通算されることに注意してください。

≪裁判所の判断≫　令和8年3月16日 東京地方裁判所　令和6(行ウ)258 療養補償給付等不支給決定取消請求事件

【概要】

病院勤務医がくも膜下出血を発症し、労災認定が争われた事案。裁判所は、長時間労働の判断に当たり、**電子カルテ**、**アクセスログ**、**パソコンログ**、**入退館記録**、**PHS通話記録**、**宿直実績報告書**などの**客観的記録**を用いて労働時間を認定した。

ポイント①：宿直中であっても、**看護師からの呼出しに対応**、**入院患者の診察カルテ作成**、**パソコン作業**などを行っていた。

ポイント②：宿直中は病院外へ出ることができず、**いつ呼出しを受けるか分からない状態**であった。

ポイント③：そのため裁判所は、宿直業務時間中の原告は**使用者の指揮命令下**に置かれており、**労働からの解放が保障されていたとはいえない**として、宿直時間全体を業務の過重性評価の対象となる労働時間と認定した。

労働時間の適正把握

働き方改革関連法の改正により、労働安全衛生法についても改正され、労働者の**健康確保措置を適切に実施する観点**から、**“労働時間の状況の把握をすること”**が法令上定められました。

【労働安全衛生法第66条の８の３（労働安全衛生規則第52条の７の３）】

- 事業者は長時間労働者に対する**面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法**その他の適切な方法により、**労働者**の労働時間の状況を把握しなければならない。

※ 管理監督者や裁量労働制の適用者も含めた**全ての労働者が対象**です。

労働時間は、客観的な記録を基礎として把握しましょう

出退勤記録
（タイムカード・ICカード）



院内の出入口で
出退勤時刻を記録

電子カルテの記録
（業務の開始・終了）



診療・記録業務の
実施時間を把握

パソコンのログ
（ログイン・ログアウト）



院内のパソコンの
使用時間を記録

その他の記録
（当直・オンコール等）



当直・オンコール・
待機時間等の記録

１．医療機関を取り巻く労務管理の環境

２．医療機関に求められる労務管理

３．労働時間の適正把握

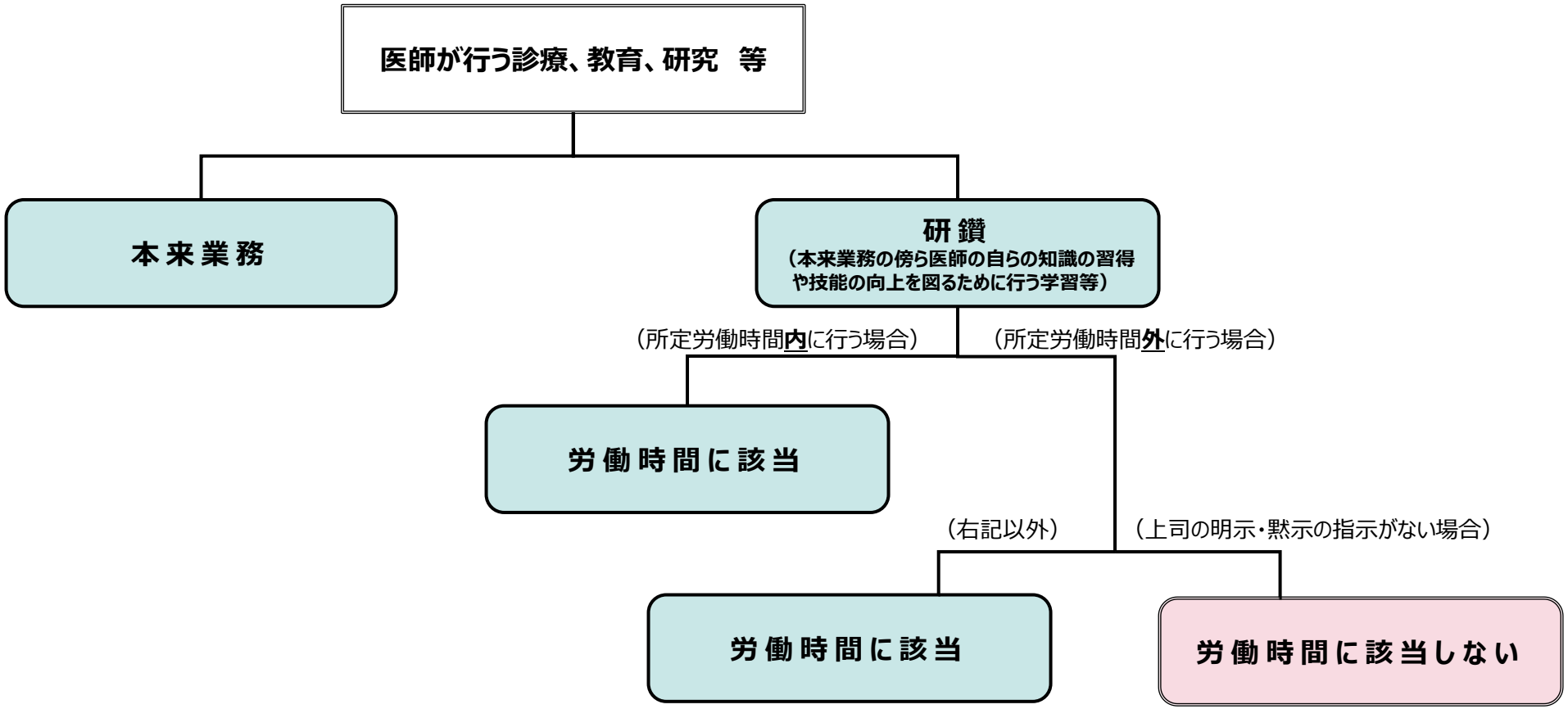
４．医師の研鑽

５．宿日直許可取得後の運用

▶概要◀　医師の研鑽と労働時間

○　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**。



医師の研鑽に係る労働時間の考え方

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。

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	・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・更新にかかわる講習会受講等	・左記の研鑽が推奨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、研鑽が業務上必要必須である場合、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	・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習慣化、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。

«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

医師の研鑽

①考え方を明文化

❓先輩医師の見学

❓学会の準備

⬇

組織としてのルール化

②申出制の導入

✅労働時間には該当しない「研鑽」申出

✅研鑽計画書の提出

など

医師の考えを確認

③上司との確認

✅上司と医師でコミュニケーション

✅組織のルールに基づき上司が判断

×不利益取扱をしない

④職員への周知

✅ルールを全員が確認できるように

ex)白衣を着させない、スペースを確保する

勤務外と分かるように





2023年3月に公表しています。
ご参照ください。

「勤務環境改善に向けた好事例集」

👇

１．医療機関を取り巻く労務管理の環境

２．医療機関に求められる労務管理

３．労働時間の適正把握

４．医師の研鑽

５．宿日直許可取得後の運用

宿日直許可申請について

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。
・宿日直許可の対象となった業務（宿日直）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**。
・宿日直許可の回数は、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、超過分について通常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も申請ができます。許可の対象となるかどうかは、以下の許可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解放された後の業務**であること。

医療機関の宿日直許可申請に関するFAQはこちら 👉

宿日直許可の取得後に重要なこと

✅ ① 許可時と同じ勤務態様で運用できていますか❓

✅ ② 通常の診療業務を行った時間を把握していますか❓

✅ ③ 勤務実態が変化した場合は見直しを行いましょう！

宿日直許可の対象となる勤務態様（例）

（軽度な業務で、十分な休息が確保できる場合）



仮眠時間が確保され、
通常の診療業務がほとんどない勤務

労働時間として取り扱う必要がある業務（例）

（通常の診療業務に従事した場合）



通常の診療業務を行った時間は、
労働時間として取り扱う必要があります。

各種参考資料等

● 厚生労働省のポータルサイト（『いきサポ』）

各医療機関の取組事例、医師の働き方改革の制度解説などを紹介しています。



いきサポ👉

●「医師の時間外労働の上限規制に関するQ&A」

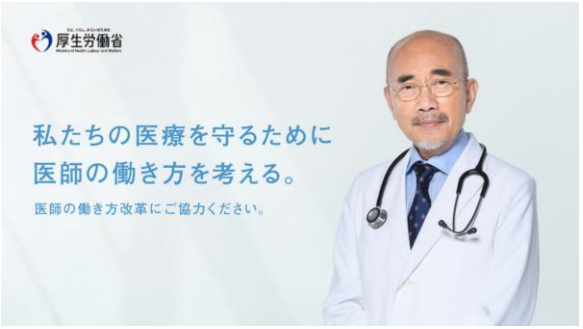
36協定の締結・届出、上限規制の内容、面接指導などについてのQ&Aです。

「医師の時間外労働の上限規制に関するQ&A」👉

「医師の時間外労働の上限規制に関するQ&A」追補分👉



●厚労省HP　「医師の働き方改革」を考える



患者にも理解、協力を求める動画などが掲載されています。

厚生労働省HP👆

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

ご清聴ありがとうございました

