厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

2024年４月、医師の時間外・休日労働の上限規制スタート！

医師の研鑽（けんさん）の適切な理解のために

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



医師の研鑽に関する**関連通達の解説資料**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。
（これまでの関連通達の内容を変更するものではありません。）

労働基準局
監督課
労働条件政策課　労働時間特別対策室
医政局
医事課　医師等医療従事者働き方改革推進室

※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）

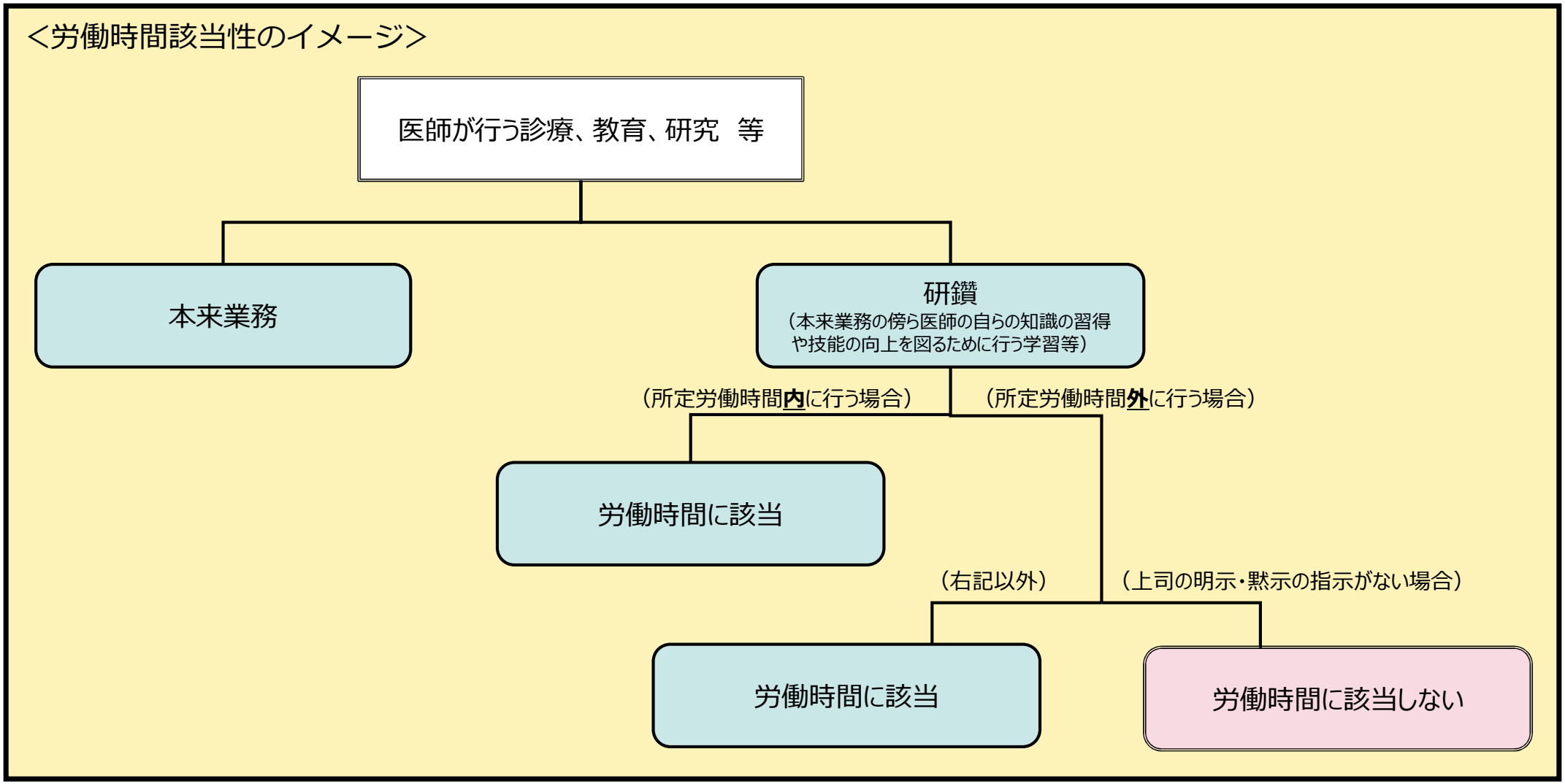
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

▶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。

○　**労働時間に該当する本来業務や研鑽なのか、労働時間に該当しない研鑽なのかを明確にし、個々の医師について適切な労働時間管理をしていくためには、各医療機関で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が重要になります。（→手続きはＰ８～Ｐ９を参照）**



▶留意点◀　教育・研究を本来業務に含む医師

○　特に、教育・研究を本来業務に含む大学病院等の医師は、通達で「研鑽の具体的内容」に記載されている行為を本来業務として行っています。このため、**本来業務と研鑽の明確な区分が困難なことが特に多く**、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。

イメージ

本来業務

診療、教育・研究

（教育・研究業務における本来業務・その付随業務）
・学生への講義
・試験問題の作成・採点
・学生等が行う論文の作成・発表に対する指導
・大学の入学試験や国家試験に関する事務（業務）　等



教育・研究を本来業務に含む医師
（例：大学の附属病院講師）

本来業務？

＜「研鑽の具体的内容」に記載されている教育・研究に関する行為の例＞
・新しい治療法や新薬についての勉強
・学会や外部の勉強会への参加・発表準備
・論文執筆　等

（医師の本来業務によっては区別が難しい行為の例）
・院内では実施されていない治療技術に関する動画の視聴？
・新たな医療機器に関する外部の商品説明会イベントへの参加？　等

研鑽？

本来業務と労働時間に該当しない研鑽の区別のためには、、、



**医師本人と上司のコミュニケーション、
双方の理解の一致のための確認が重要**

（労働時間に該当しない）研鑽

▶具体例◀　医師の研鑽と労働時間

各医療機関において、

研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただく必要がありますが、

次のページ以降の具体例を確認しつつ、理解の一助としてください。

Example 01　診療における新たな知識、技能の獲得のための学習？

Example 02　博士号／専門医を取得するための症例研究や論文作成？

Example 03　技能を向上させるための手術や処置の見学？

次のページにすすむ

Example 01　診療における新たな知識、技能の獲得のための学習

以下例を確認しつつ、各医療機関で研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただく必要があります！

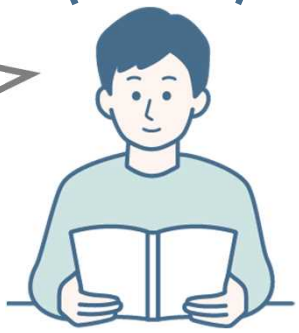
> **診療ガイドラインについての勉強、新しい治療法や新薬についての勉強、**
> **自らが術者等である手術や処置等についての予習や振り返り、シミュレーターを用いた手技の練習等は労働時間？**

労働時間
該当



本来業務（診療、教育・研究）の準備または本来業務の後処理として不可欠なものは労働時間に該当する。

労働時間
非該当



業務上必須でない行為を自由な意思に基づき、自ら申し出て、上司の明示・黙示の指示なく行う時間については、一般的に労働時間に該当しない。

Example 02　博士号／専門医を取得するための症例研究や論文作成

以下例を確認しつつ、各医療機関で研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただく必要があります！

学会や外部の勉強会への参加・発表準備、院内勉強会への参加・発表準備、本来業務とは区別された臨床研究に係る診療データの整理・症例報告の作成・論文執筆、大学院の受験勉強、専門医の取得や更新に係る症例報告作成・講習会受講等は労働時間？

労働時間
該当



以下の場合については労働時間に該当する。

- 研鑽が業務上必須である。（＝上司が明示・黙示の指示をして行わせる。）
- （研鑽が業務上必須とまではいえないが、）上司が明示・黙示の指示をして行わせる。
- 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。

労働時間
非該当



上司や先輩である医師から論文作成等を奨励されている等の事情があっても、業務上必須でない行為を自由な意思に基づき、自ら申し出て、上司の明示・黙示の指示なく行う時間については、一般的に労働時間に該当しない。

（例）

- 勤務先の医療機関が主催する勉強会であるが、自由参加。
- 学会等への参加・発表や論文投稿が勤務先の医療機関に割り当てられているが、医師個人への割当はない。
- 研究を本来業務とはしない医師が、院内の臨床データ等を利用し、院内で研究活動を行っているが、その研究活動は、上司に命じられておらず、自主的に行っている。

Example 03　技能を向上させるための手術や処置の見学

以下例を確認しつつ、各医療機関で研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただく必要があります！

手術・処置等の見学の機会の確保や症例経験を蓄積するために、所定労働時間外に見学（見学の延長上で診療や診療の補助を行う場合を含む。）を行うこと等は労働時間？

労働時間
該当



以下の場合については労働時間に該当する。

- 見学中に診療を行った。
- 見学中に診療を行うことが慣習化、常態化している。



労働時間
非該当



上司や先輩である医師から見学を奨励されている等の事情があっても、業務上必須でない行為を自由な意思に基づき、自ら申し出て、上司の明示・黙示の指示なく行う場合、その見学やそのための待機時間については、一般的に労働時間に該当しない。

▶まとめ◀　医師の研鑽と労働時間

○　所定労働時間外の研鑽について、上司の明示・黙示の指示が“ある”場合は労働時間に該当し、“ない”場合は労働時間に該当しません。

○　所定労働時間外の研鑽について、どこまでを上司等の明示・黙示の指示によるものとして労働時間とするかは、医療機関ごとに定める手続きに基づき、医療機関が個々の医師ごとに判断し、適切な労働時間管理をします**（手続きはＰ８～９を参照）**。

考え方

研鑽



研鑽のうち、**業務上必須**であるもの
＝明示または黙示の指示によって
　実施する研鑽
＝**労働時間に該当**



個々の医師ごとに判断

Example 01　診療における新たな知識、技能の獲得のための学習



Example 02　博士号／専門医を取得するための症例研究や論文作成



Example 03　技能を向上させるための手術や処置の見学



※　業務上必須でない研鑽であっても、指示によってその研鑽を行わせる場合や、その研鑽を行わないことで就業規則上の制裁がある場合は、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）

① **<u>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</u>**。

② **<u>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</u>**について、
<u>医師からの申出制にする</u>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、**<u>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</u>**。
（①で整理した考え方に基づきつつ、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。）

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。
- **<u>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</u>**
- **<u>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</u>**

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。



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。



※　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。

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



以上をもとに、各医療機関において、研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただくようお願いします。

医師の研鑽に関するＱ＆Ａ

医政局広報キャラクター
ドクニャン

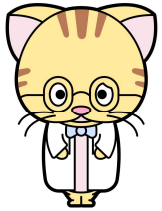


Ｑ１．医療機関ごとに考え方や手続きを定めることになっていますが、医療機関ごとに考え方や手続きが異なってもいいのでしょうか。



労働基準局広報キャラクター
たしかめたん

Ａ．差し支えありません。労働時間は、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」で判断されますが、例えば、手術の見学について、業務上必須と位置付けている医療機関もあれば、自由な意思によるものを基本としている医療機関もあると考えられます。同じ「手術の見学」という行為であっても、労働時間に該当するかどうかは、医療機関における位置付け等で異なることが考えられますので、**医療機関ごとに考え方や手続きを定めていただくことが重要**です。
　なお、例えば、在院時間をすべて労働時間とするような場合には、こうした考え方や手続きを定めていただく必要はありません。



Ｑ２．考え方や手続きを定める際にその内容について気をつけることはありますか。

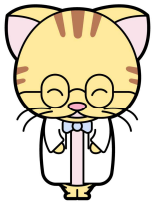


Ａ．労働時間は、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」によって判断されます。例えば、「教育・研究に関する研鑽はすべて労働時間非該当」、「手術の見学はすべて労働時間非該当」といった研鑽の行為の形式だけで一律に労働時間かどうかを決めることは、適切ではありません。実態を踏まえたルールづくりをお願いします。

医師の研鑽に関するQ＆A



Q３．研鑽について医療機関では実際にどのようなルールを定めていますか。



A．厚生労働省では、以下のような事例を示しています。参考にしてください。

労働時間に該当するもの		労働時間に該当しないもの	
A 診療に関するもの		A 休憩・休息	
1	病棟回診	1	食事
2	予定手術の延長、緊急手術	2	睡眠
3	チャーティング	3	外出
4	サマリー作成	4	インターネットの閲覧
5	外来の準備	B 自己研鑽	
6	オーダーチェック	1	自己学習
7	診療上必要不可欠な情報収集	2	症例見学
B 会議・打合せ		3	参加任意の勉強会・カンファレンス
1	必須出席者である会議・委員会	C 研究・講演その他	
2	参加必須の勉強会・カンファレンス	1	上長の命令に基づかない学会発表の準備
C 研究・講演その他		2	上長の命令に基づかない外部講演等の準備
1	上長の命令に基づく学会発表の準備	3	上長の命令に基づかない研究活動・論文執筆
2	上長の命令に基づく外部講演等の準備		
3	上長の命令に基づく研究活動・論文執筆		

（※）聖路加国際病院の事例を元に、厚生労働省医政局において作成



2023年3月に公表しています。ご参照ください。

労働時間の考え方の定義

時間外労働の院内基準を作成し、定期的な案内も実施している。

- 「原則として労働時間に該当しないもの」として、厚生労働省労働基準局長の通知にある**「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」を参考に自院としての基準を作成**し、周知を行った。
- **①上司の指示がないこと、②自由な意思に基づき実施していること、③業務上必須ではないこと**の3つの条件が満たされている場合は自己研鑽とする。
- まずは院内規定を作成し、医師に理解してもらうことが重要と考え、医師への説明等を早期に実施した。
- 月に2回、院内メールを利用し、事務から医師へ**時間外の考え方について案内**を実施している。
- 院内メール送付時には、**研修医に対する時間外労働の申請についても説明**し、理解促進に取り組んでいる。

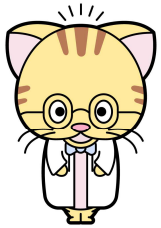
＜原則、時間外労働に該当しないもの＞

休憩、休息	自己研鑽
食事	自己学習
睡眠	手術、処置等の手技向上のための症例見学（行為に参加した場合は労働時間）
外出	
インターネット閲覧	参加任意の勉強会、カンファレンス
研究、講演その他	
上司の命令に基づかない学会発表の準備	
上司の命令に基づかない外部講演等の準備	
上司の命令に基づかない研究活動・論文執筆	
博士の学位を取得するための研究及び論文作成	
専門医を取得するための症例研究や論文作成（病院の命によるものを除く）	

医師の研鑽に関するＱ＆Ａ



Ｑ４．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

医師の研鑽に関するＱ＆Ａ



Ｑ５．労働時間かどうかを明確にするための環境整備については、考え方や手続きを医師や医師以外の職種を含めたスタッフに知ってもらうことや、労働時間に該当しない研鑽を行っていることが一目見て分かることが大切ですが、医療機関は実際にどのように取り組んでいますか。



Ａ．例えば、整理した考え方を院内ガイドラインとして、医療機関のスタッフ全員で共有した事例や、労働時間に該当しない研鑽は、隣接する建物にある医局の中で行うことにしたり、複数棟ある病院では電子カルテを置いていない建物で行うことに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

意識改革 **労働時間に関するガイドライン策定**

１．医師の労働時間に関する基本的な考え方を明示
２．自己研鑽に該当する行為を例示

自己研鑽に該当する行為（所定労働時間外に行っても労働時間に該当しない行為）

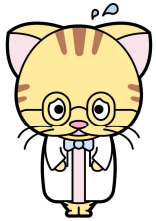
分類	具体例
一般診療における新しい知識・技能の習得のための時間	診療ガイドラインについての勉強
	新しい治療法や新薬についての勉強
	自らが術者である手術や処置等についての予習や振り返り・シミュレーターを用いた手技の練習
博士の学位を取得するための研究および論文作成や専門医を取得するための症例研修や論文作成の時間	学会や外部の勉強会への参加・発表準備
	院内勉強会への参加・発表準備
	本来業務とは区別された臨床研究に係る診療データ整理・症例報告の作成・論文執筆
	大学院の受験勉強
	専門医の取得や更新に係る症例報告作成・講習会受講
手技を向上させるための手術見学の時間	手術・処置等の見学の機会の確保や症例経験を蓄積するために所定労働時間外に見学

意識改革 **労働時間に関するガイドライン策定**

３．勤務する場所と自己研鑽の場所を定義付け
（勤務場所を病院に限定し、労働と自己研鑽を物理的に区分け）



医師の研鑽に関するＱ＆Ａ



Ｑ６．医療機関の事務担当者などが医師の研鑽について詳しいことを聞きたい場合にどこに相談すればよいですか。



Ａ．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。勤改センターは、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で、社会保険労務士等のアドバイザーからの助言を無料を受けることができます。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。

また、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

労働基準監督署

いきサポ

ぜひ、意見交換会を開催して研鑽ルール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・・・

研鑽のルールは、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！



https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/exchange_opinions

