

2023年4月発行

医療機関の管理者・事務部門のみなさまへ

医師の働き方改革

2024年4月までの

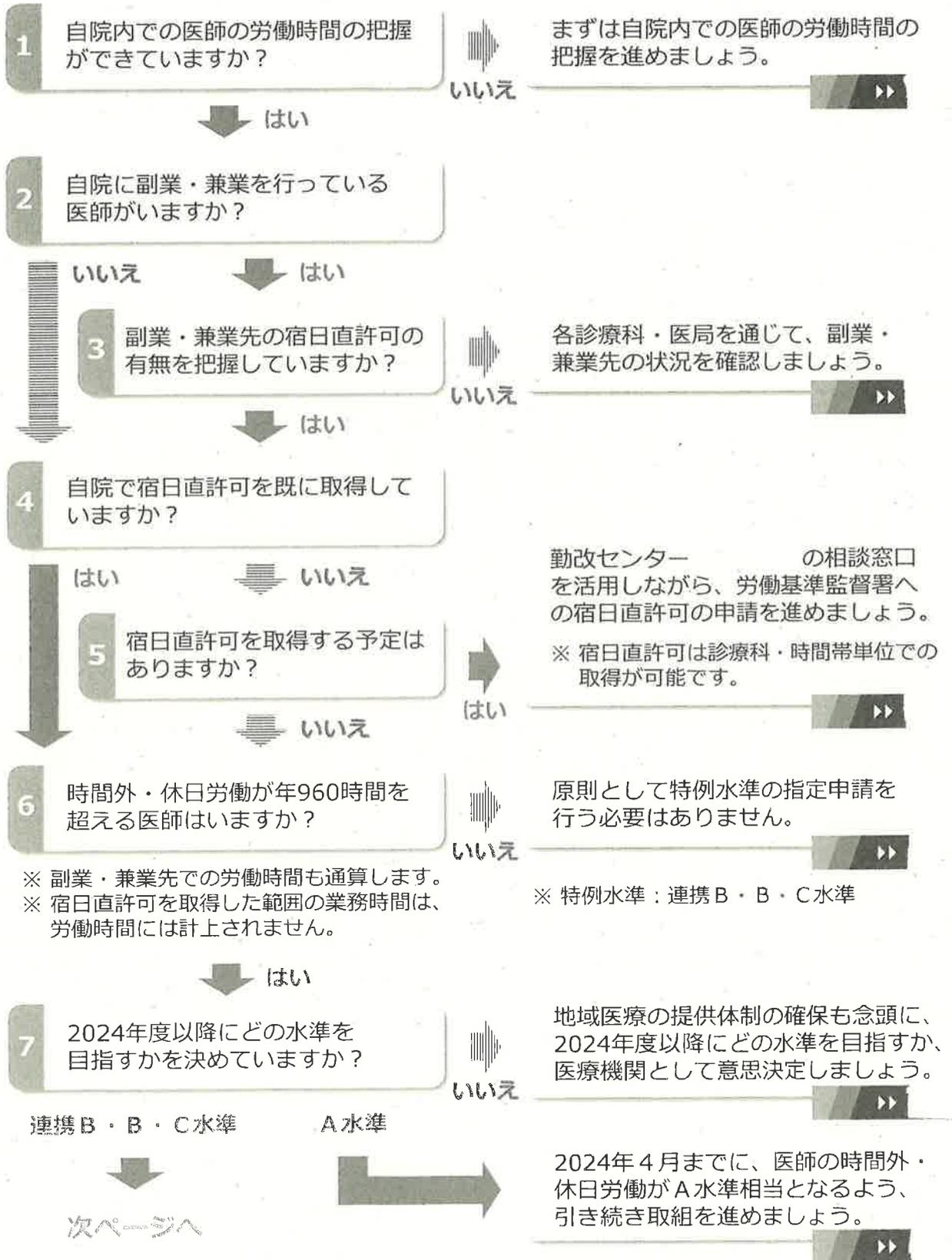
手続きガイド

このパンフレットは、医師の働き方改革を進めるための新しいルールが2024年4月から始まるのに向けて、医療機関がそれまでに行っておく必要のある手続きや、制度の仕組みをわかりやすくまとめたものです。

ぜひ、医療機関内で制度に向けた準備を進める上での参考としてご活用ください。



2024年4月に向けた準備は進んでいますか？ フローチャートで次のステップを確認してみましょう



まずは自院内での医師の労働時間の把握を進めましょう。

各診療科・医局を通じて、副業・兼業先の状況を確認しましょう。

勤改センターの相談窓口を活用しながら、労働基準監督署への宿日直許可の申請を進めましょう。

※ 宿日直許可は診療科・時間帯単位での取得が可能です。

原則として特例水準の指定申請を行う必要はありません。

※ 特例水準：連携 B・B・C水準

※ 副業・兼業先での労働時間も通算します。
※ 宿日直許可を取得した範囲の業務時間は、労働時間には計上されません。

連携 B・B・C 水準を目指す場合

8

自院に働き方改革に関する会議体が設置・開催されていますか？



各職種・世代を交えた会議体を設置し、院内の労働状況の共有や、今後の取組内容の議論を行いましょう。

はい

9

医師労働時間短縮計画（時短計画）の作成は終わっていますか？



勤改センターの相談窓口を活用しながら、時短計画の作成を進めましょう。

はい

10

評価センターに提出する書類は準備できていますか？



勤改センターの相談窓口を活用しながら、提出書類の準備を進めましょう。

はい

評価申請は評価センターのホームページを通じて行えます。

手続き方法を確認して、早めに申請を行ってください。

臨床研修病院・専門研修施設や、C-2水準の指定申請の予定のある医療機関は、別途、追加の手続きが必要です。
詳細は次のページをご覧ください。



評価センターの評価結果の受け取り後

11

都道府県への特例水準の指定申請の必要書類は準備できていますか？



勤改センターの相談窓口を活用しながら、必要書類の準備を進めましょう。

はい

申請手順の詳細（受付開始日等）は、勤改センターへお問い合わせいただくか、都道府県庁ホームページ等でご確認ください。

2024年度から始まるルールについて（概要）

2024年4月から、勤務医にも時間外労働の上限規制が適用されます。
また、勤務医の健康を確保するためのルールが導入されます。

※他業種は2019年4月から順次、適用を開始しています。

時間外労働の上限規制

2024年4月1日から、医業に従事する勤務医の時間外・休日労働時間は、原則として年960時間が上限となります（A水準）。

医療機関が、地域医療の確保などの必要からやむを得ず、所属する医師にこれを上回る時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、その理由に応じて、都道府県知事から指定を受ける必要があります。



| 指定の種類 | 長時間労働が必要な理由 | 年の上限時間 |
|-------|--------------------------------|---------------------------|
| (A水準) | 原則（指定取得は不要） | 960時間 |
| 連携B水準 | 他院と兼業する医師の労働時間を通算すると長時間労働となるため | 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 | 1,860時間 |
| C-1水準 | 臨床研修・専門研修医の研修のため | 1,860時間 |
| C-2水準 | 長時間修練が必要な技能の修得のため | 1,860時間 |

※1,860時間の上限が適用されるのは、指定理由に対応する業務に従事する医師のみです。

※1つの医療機関が複数の水準の指定を受けることもできます。

健康確保のためのルール

十分な睡眠が取れずに連続して勤務する時間が長くなると、疲労が蓄積し、注意力の低下などによる医療ミスリスクも高まります。

勤務医が確実に休息を取ることができるよう、退勤から翌日の出勤までに原則9時間を空けるルール（勤務間インターバル制度）が始まります

また、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、産業医などによる面接指導を行う必要があります

必要な指定の取得と適切な雇用管理を通じて、
働く医師の健康を守りながら、
持続可能な地域医療体制を作っていきましょう！



2024年4月以降の医療機関の36協定について

医師の時間外・休日労働の上限規制の開始に伴い、
医療機関が届け出る36協定届の様式が新しくなりました。

新しい36協定において協定する必要がある事項

医業に従事する勤務医に時間外・休日労働を行わせる場合には、以下の事項について協定した上で、36協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項

時間外・休日労働をさせることができる場合

時間外・休日労働をさせることができる労働者の範囲

対象期間（1年間に限る）

1年の起算日

有効期間

対象期間における

✓1日 ✓1か月* ✓1年*

について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日

※原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）の範囲で協定します。

チェックボックスへチェックを入れる必要がある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）時間外・休日労働は、

✓ 1か月：水準問わず100時間未満*

✓ 1年：A水準 960時間以内／連携B水準、B水準、C水準 1,860時間以内

を満たすこと。

※1か月について時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施等する場合は、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となっても差し支えない。

チェックボックスへチェックを入れる必要がある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）1か月の時間外・休日労働の合計が100時間以上となる場合の措置*

✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること

✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的措置を行うこと

※1か月の時間外・休日労働の合計が、100時間以上、155時間超となることが見込まれない場合には、36協定に本措置に関する定めをする必要はありません。



新しい36協定の様式のダウンロードはこちら
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html



さらに、**臨時的な特別の事情がある**ため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号の5）を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項（特別条項）

自院で臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における

- ✓ 1か月の時間外・休日労働の合計時間数※1
- ✓ 1年の時間外・休日労働の合計時間数※2



- ※1 水準問わず、1か月100時間未満の範囲で定めてください。
ただし、36協定に、「1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること」を定めた場合、この限りではありません。
- ※2 A、連携B水準 960時間以内／B、C水準 1,860時間以内の範囲で定めてください。

限度時間を超える場合

限度時間を超えて労働させることができる場合

限度時間を超えた労働に係る割増賃金率

限度時間を超えて労働させる場合における手続き

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康および福祉を確保するための措置

チェックボックスへチェックを入れる必要がある事項

連携B、B、C水準の医師について、以下の措置を行うこと

- ✓ 1年間の時間外・休日労働の合計時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対する勤務間インターバルの確保等による休息時間の確保

36協定の締結に当たって留意していただきたい事項

- ① 時間外・休日労働は**必要最小限**にとどめてください。
- ② 使用者は、36協定の範囲内であっても、**労働者に対する安全配慮義務**を負います。労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まります。
- ③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください※。
- ④ 臨時的な特別の事情がなければ、限度時間を超えることはできません。また、限度時間を超えて労働させる必要がある場合はできる限り具体的に定めてください。この場合も、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるようにしてください。

※ 特に、連携B、B、C水準の医師については、**名簿を作成**するなどして、36協定の締結に当たり該当する医師を特定しておく必要があります。

その他の留意事項については、36協定指針もご確認ください。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930916.pdf>

