

宿日直許可基準・自己研鑽等 労働時間の考え方について

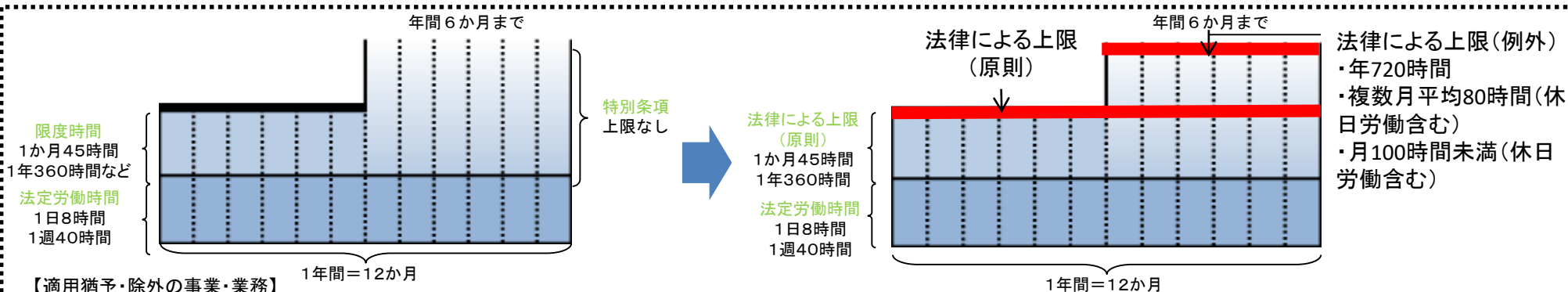
東京労働局 監督課



働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

時間外労働の上限規制の導入（労働基準法の改正）

- 時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。）
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。（改正法施行5年後に、一般則を適用）
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正）

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。（経過措置）

< 参考条文：改正後の労働基準法第36条 >

7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

医師の時間外労働規制について

一般則

2024年4月～

将来
(暫定特例水準の解消
(=2035年度末) 後)

- 【時間外労働の上限】
- (例外)
- ・年720時間
 - ・複数月平均80時間
(休日労働含む)
 - ・月100時間未満
(休日労働含む)
- 年間6か月まで

年1,860時間／
月100時間 (例外あり)
※いずれも休日労働含む

年1,860時間／月100時間 (例外あり)
※いずれも休日労働含む
⇒将来に向けて縮減方向

将来に向けて
縮減方向

年960時間／
月100時間 (例外あり)
※いずれも休日労働含む

A：診療従事勤務
医に2024年度以降
適用される水準

B：地域医療確保暫定
特例水準(医療機関を特定)

C-1 C-2
集中的技能向上水準
(医療機関を特定)

C-1：初期・後期研修医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用
※本人がプログラムを選択
C-2：医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、特定の医療機関で診療に従事する際に適用
※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

年960時間／
月100時間 (例外あり)
※いずれも休日労働含む

A

C-1 C-2

(原則)
1か月45時間
1年360時間

※この(原則)については医師も同様。

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置 (いわゆるドクターストップ)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※初期研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底(代償休息不要)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的取組を講ずる。

【時間外労働の上限】

【追加的健康確保措置】

労働時間の考え方

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 (平成29年1月20日策定)

- 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る。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならない。
 - ア 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)を事場内において行った時間
 - イ 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」)
 - ウ 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

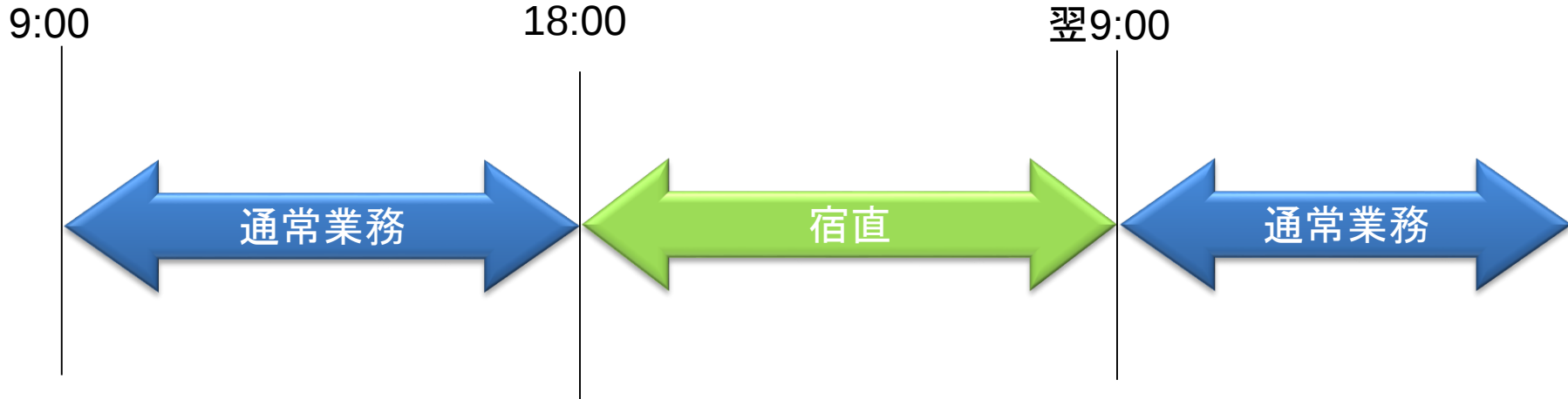
労働時間の考え方

- ただし、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。
- なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めに関わらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものである。
また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

医師、看護師等の 宿日直許可基準について

～令和元年7月1日付け基発0701第8号～

宿直とは...



<原則>

- 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は、手待時間として労働時間とみなされる。
- 宿直は、一般的に外来診療を行っていない時間帯に、医師等が入院患者の病状の急変に対処するため医療機関内に拘束され待機している状態をいい、このような待機時間も一般的には労働基準法上の労働時間となる。

労働基準法第41条

この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

- 一 別表第一号第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者
- 二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者
- 三 監視又は断続的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

<労働基準法第41条第3号の特例>

- 労働密度がまばらであり、労働時間規制を適用しなくとも必ずしも労働者保護に欠けることのない一定の断続的労働に従事するものについて、労働基準法上、労働基準監督署長の許可を受けた場合に労働時間規制を適用除外している。
- これは、通常の労働者と比較して労働密度が疎であり、労働時間、休憩、休日の規定を適用しなくても、必ずしも労働者保護に欠けるところがないので、労働時間規制が適用除外となっている。緊急の対応を行った場合は、原則通り労働時間とされる。

医師、看護師等の宿日直基準について

(趣旨)

- 医師の働き方改革に関する検討会における報告書において、以下の意見が示された

「医師等の当直のうち、断続的な宿直として労働時間等の規制が適用されないものに係る労働基準監督署長の許可基準については、現状を踏まえて実効あるものとする必要がある。」



通達「医師、看護師等の宿日直基準について」を発出

労働基準監督署長による医師等の宿日直の許可の基準を明確化の上、改めて示された。

(医師等の宿日直許可基準通達の運用における留意事項)

- 医師等の宿日直許可基準通達については、昭和24年3月22日付け基発第352号「医師、看護婦等の宿直勤務について」の考え方を明確化したものであり、これによって従前の許可基準を変更するものではなく、対象となる職種についても、従前と変更はない。
- 具体的には、許可対象である「特殊の措置を必要としない軽度の、又は短時間の業務」について、近年の医療現場における実態を踏まえて具体的に例示したものが、医師等の宿日直許可基準通達の記の1(2)において示されたところである。なお、医師等の宿日直許可基準通達の記の1(2)に示されている例示における「看護職員」については、業務を行う主体を当該例示において掲げられている業務を行う職種に限っているものである。

一般の許可基準(昭22.9.13発基17号、昭63.3.14基発140号)(昭23.6.16収監733号)

① 勤務の態様

イ 常態として、ほとんど労働をする必要がない勤務のみを認めるものであり、定時巡視、緊急の文書又は電話の収受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可するものであること。

ロ 原則として、通常の労働の継続は許可しないこと。

② 宿日直手当

1回の宿直手当又は日直手当は、宿直又は日直につくことの予定されている労働者の1人1日当たりの平均賃金額の3分の1以上であること。

③ 宿日直の回数

原則として、宿直勤務については週1回以下、日直勤務については月1回以下であること。

④ その他

・宿直については相当の睡眠設備を設けること（寝室、寝具、暖房等）。

一般の許可基準(昭23.6.16収監733号)

・18歳未満の者については宿直、日直をさせないこと。

医師・看護婦等の宿直（昭24.3.22基発第352号、平成11.3.31基発168号）

➡ 新通達

医師、看護師等（以下「医師等」という。）の宿日直勤務については、一般の宿日直の場合と同様に、それが通常の労働の継続延長である場合には宿日直として許可すべきものでないことは、昭和二十二年九月十三日附発基第十七号通達に示されているところであるが、医師等の宿日直についてはその特性に鑑み、許可基準の細目を次のとおり定める。

なお、医療法（昭和23年法律第205号）第十六条には「医業を行う病院の管理者は、病院に医師を宿直させなければならない」と規定されているが、その宿直中の勤務の実態が次に該当すると認められるものについてののみ労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「規則」という。）第二十三条の許可を与えるようにされたい。

医師と看護婦の宿日直手当（昭33.2.13基発90号）

病院における医師、看護婦のように、賃金額に著しい差のある職種の者が、それぞれ責任度又は職務内容を異にする宿日直をする場合においては、1回の宿日直手当の最低額は・・・医師ごと又は看護婦ごとにそれぞれ計算した一人一日平均額の3分の1とすること。

医師、看護師等の宿日直許可基準について 1

1 医師等の宿日直勤務については、**次に掲げる条件の全てを満たし**、かつ、**宿直の場合は夜間に十分な睡眠がとり得るものである場合**には、規則第23条の許可（以下「宿日直の許可」という。）を与えるよう取り扱うこと。

- (1) **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**。すなわち、通常の勤務時間終了後もなお、通常の勤務態様が継続している間は、通常の勤務時間の拘束から解放されたとはいえないことから、その間の勤務については、宿日直の許可の対象とはならないものであること。
- (2) 宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、**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、次に掲げる業務等をいい、下記2に掲げるような通常の勤務時間と同態様の業務は含まれないこと。
 - ・ 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想定されない休日・夜間（例えば非輪番日であるなど）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
 - ・ 看護職員が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間（例えば非輪番日であるなど）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、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと
 - ・ 看護職員が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと
- (3) 上記(1)、(2)以外に、**一般の宿日直の許可の際の条件を満たしていること**。

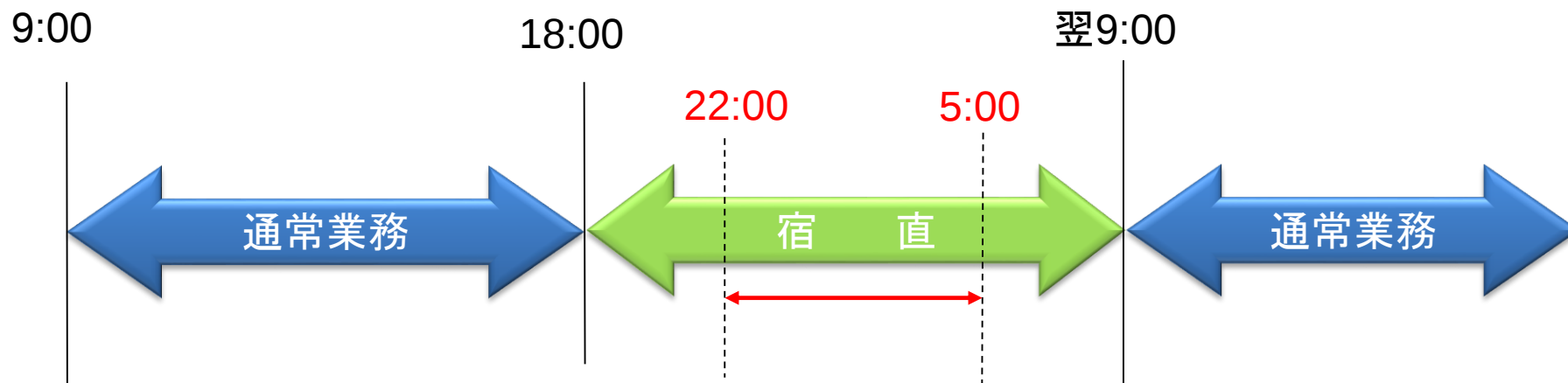
医師、看護師等の宿日直許可基準について 2

2 上記1によって宿日直の許可が与えられた場合において、宿日直中に、通常の勤務時間と同態様の業務に従事すること（医師が突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等に対応すること、又は看護師等が医師にあらかじめ指示された処置を行うこと等）が稀にあったときについては、一般的にみて、常態としてほとんど労働することがない勤務であり、かつ宿直の場合は、夜間に十分な睡眠がとり得るものである限り、宿日直の許可を取り消す必要はないこと。また、当該通常の勤務時間と同態様の業務に従事する時間について労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「法」という。）第33条又は第36条第1項による時間外労働の手続がとられ、法第37条の割増賃金が支払われるよう取り扱うこと。

したがって、宿日直に対応する医師等の数について、宿日直の際に担当する患者数との関係又は当該病院等に夜間・休日に来院する急病者の発生率との関係等から見て、上記のように通常の勤務時間と同態様の業務に従事することが常態であると判断されるものについては、宿日直の許可を与えることはできないものであること。

医師、看護師等の宿日直許可基準について 3、4

- 3 宿日直の許可は、一つの病院、診療所等において、**所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って与えることができる**ものであること。例えば、医師以外のみ、医師について深夜の時間帯のみといった許可のほか、上記1(2)の例示に関して、外来患者の対応業務については許可基準に該当しないが、病棟宿日直業務については許可基準に該当するような場合については、病棟宿日直業務のみに限定して許可を与えることも可能であること。
- 4 小規模の病院、診療所等においては、医師等が、そこに住み込んでいる場合があるが、この場合にはこれを宿日直として取り扱う必要はないこと。



断続的な宿直又は日直勤務の許可申請

様式第10号(第23条関係)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
商業		〇〇商事 株式会社		新宿区西新宿〇-〇-〇	
宿直	総員数	1回の宿直員数	宿直勤務の 開始及び終了時刻	一定期間における 一人の宿直回数類	1回の宿直手当
	33 人	2人	午後6時30分から 午前9時30分まで	1ヵ月に2回	4000 円
	就寝設備	和室6帖、寝具一式2組、冬期暖房は電気ストーブ			
	勤務の態様	電話・文書の収受、緊急時の責任者への連絡 火災・盗難予防(午後10時、午前2時構内巡回、1回約10分)			
日直	総員数	1回の日直員数	日直勤務の 開始及び終了時刻	一定期間における 一人の日直回数類	1回の日直手当
	19人	2人	午前8時30分から 午後5時30分まで	2ヵ月に1回	4000 円
	勤務の態様	電話・文書の収受			

令和 〇年 〇 月 〇 日

新宿

労働基準監督署長 殿

使用者

職名

代表取締役

氏名

〇〇 〇〇

印

奈良県立病院産科医師事件

(平成25年2月12日最高裁上告不受理決定により、平成22年11月16日大阪高裁判決が確定)

- 産科医の宿日直勤務について、通常の労働時間内勤務と同等の労働が行われており、断続的な労働（労働基準法41条3号）に該当しないとして、休日・夜間の宿日直勤務全体が労働時間に当たるとされた事例。
- 「病室の定時巡回、少数の要注意患者の定時検脈など、軽度又は 短時間の業務のみが行われている場合には、労働基準法41条3号の断続的業務たる宿日直として取り扱い、病院の医師等が行う付随的日直業務を許可してきたこと」等の労働行政の扱いは、医療機関における宿日直勤務が労基法41条3号の断続的業務に当たるかどうかを判断する基準として相当なものといえるとされた。
- 本件の宿日直勤務については、通常の労働に従事させるなど、許可した業務の態様と異なる勤務に従事させないこと等の条件のもとに、労働基準監督署長から許可を受けていたが、当該許可は、「本来、取り消されるべきものであった」とされ、労働基準監督署は平成22年5月産婦人科医の宿日直勤務は違法な時間外労働に当たる上、割増賃金も支払っていないとして、病院を運営する奈良県を労働基準法違反容疑で検察庁に書類送検している。
- 本件原告の産科医2人は、平成16～17年に、210回・213回の宿日直勤務をこなし、1人は計56時間連続して勤務したケースもあった。分娩件数の6割以上が宿日直時間帯で、約半数が異常分娩であった。宿日直勤務時間中に通常業務に従事した時間の割合は実際は1審原告らが主張する4割に近いものであった。
- 産婦人科の当直医は、内規により、入院患者の正常分娩、異常分娩（手術を含む）及び分娩、手術を除く処置全般、家族への説明、電話対応等の処置を行うべきことが予定・要請されていたのみならず、病院に搬送される周産期患者に対して適切な処置を行うべきことが、当然予定・要請されていた。上記の各処置は、いずれも産婦人科医としての通常業務そのものというべきであり、産婦人科当直医の宿日直勤務は、労働密度が薄く、精神的肉体的負担も小さい病室の定時巡回、少数の要注意患者の定時検脈など、軽度又は短時間の業務であるなどとは到底いえない、とされた。
- これらを踏まえ、「宿日直勤務が、労働基準法41条3号所定の断続的労働であるとは認められず、上記勤務は1審被告（病院長）の業務命令に基づく宿日直業務であり、その全体について1審被告（病院長）の指揮命令下にある労働基準法上の労働時間というべきであるから、1審被告は、1審原告らに対し、その従事した宿日直勤務時間の全部について、労働基準法37条1項が定める割増賃金を支払う義務がある」とされた。

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日付け基発0701第9号～

医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について(1)

(趣旨)

□ 医師の働き方改革に関する検討会及び同検討会の報告書で以下のとおりとされている。

「医師の研鑽については、医学は高度に専門的であることに加え、日進月歩の技術革新がなされており、そのような中、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、現場における判断としては、当該医師の上司がどの範囲を現在の業務上必須と考え指示を行うかによらざるを得ない。」

「医師については、自らの知識の習得や技能の向上を図る研鑽を行う時間が労働時間に該当するの
かについて、判然としないという指摘がある。このため、医師の研鑽の労働時間の取扱いについての
考え方と『労働に該当しない研鑽』を適切に取り扱うための手続を示すことにより、医療機関が医師の
労働時間管理を適切に行えるように支援していくことが重要である」



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」を発出

医師本人及び当該医師の労働時間管理を行う上司を含む使用者が、研鑽のうち労働時間に該当する
範囲を明確に認識し得るよう、研鑽の労働時間該当性に関する基本的な考え方とともに、労働時間該当
性を明確化するための手続等が示された。

※医師の研鑽について

医師が、診療等その本来業務の傍ら、医師の自らの知識の習得や技能の向上を図るために行う学習、研究等

※通達と「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」の関係

「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」(平成29年1月20日策定)の考
え方は医師についても共通であり、通達においても、この考え方を変更するものではない。

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」

1 所定労働時間内の研鑽の取扱い

- 所定労働時間内において、医師が、使用者に指示された勤務場所(院内等)において研鑽を行う場合については、当該研鑽に係る時間は、**当然に労働時間となる。**

2 所定労働時間外の研鑽の取扱い

- 所定労働時間外に行う医師の研鑽は、診療等の**本来業務と直接の関連性なく、かつ、上司の明示・黙示の指示によらずに行われる限り**、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。**
- 他方、当該研鑽が、上司の明示・黙示の指示により行われるものである場合には、これが所定労働時間外に行われるものであっても、又は診療等の本来業務との直接の関連性なく行われるものであっても、一般的に労働時間に該当するものである。
- 所定労働時間外において医師が行う研鑽については、在院して行われるものであっても、上司の明示・黙示の指示によらずに自発的に行われるものも少なくないと考えられる。このため、その労働時間該当性の判断が、当該研鑽の実態に応じて適切に行われるよう、また、医療機関等における医師の労働時間管理の実務に資する観点から、研鑽の類型ごとに、その判断の基本的考え方を示すこととする。

※上司

「業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者」と定義している。

医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について(3) ～研鑽の類型ごとの労働時間該当性の基本的考え方①～

研鑽の類型①

: 一般診療における新たな知識、技能の習得のための学習

研鑽の具体的内容:

例えば、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が考えられる。

研鑽の労働時間該当性:

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。

医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について(4) ～研鑽の類型ごとの労働時間該当性の基本的考え方②～

研鑽の類型②

: 博士の学位を取得するための研究及び論文作成や、専門医を取得するための症例研究や論文作成

研鑽の具体的内容:

例えば、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・講習会受講等が考えられる。

研鑽の労働時間該当性:

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・黙示の指示をして行わせる場合は、当該研鑽が行われる時間については労働時間に該当する。

上司や先輩である医師から奨励されている等の事情があっても、自由な意思に基づき研鑽が行われていると考えられる例としては、次のようなものが考えられる。

- ・ 勤務先の医療機関が主催する勉強会であるが、自由参加である
- ・ 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、当該研究活動は、上司に命じられておらず、自主的に行っている

医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について(5) ～研鑽の類型ごとの労働時間該当性の基本的考え方③～

研鑽の類型③

:手技を向上させるための手術の見学

研鑽の具体的内容:

例えば、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(診療の補助を含む。下記イにおいて同じ。))を行う場合を含む。)を行うこと等が考えられる。

研鑽の労働時間該当性:

上司や先輩である医師から奨励されている等の事情があったとしても、**業務上必須ではない**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。

3 事業場における研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続及び環境の整備

- 各事業場における研鑽の労働時間該当性を明確化するために求められる手続及びその適切な運用を確保するための環境の整備として、次に掲げる事項が有効であると考えられる。

(1) 医師の研鑽の労働時間該当性を**明確化するための手続**

医師の研鑽については、業務との関連性、制裁等の不利益の有無、上司の指示の範囲を明確化する手続を講ずること。例えば、医師が労働に該当しない研鑽を行う場合には、医師自らがその旨を上司に申し出ることとし、当該申出を受けた上司は、当該申出をした医師との間において、当該申出のあった研鑽に関し、

- ・ 本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理のいずれにも該当しないこと
- ・ 当該研鑽を行わないことについて制裁等の不利益はないこと
- ・ 上司として当該研鑽を行うよう指示しておらず、かつ、当該研鑽を開始する時点において本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理は終了しており、本人はそれらの業務から離れてよいことについて確認を行うことが考えられる。

- ・ 上司は、業務との関連性を判断するに当たって、初期研修医、後期研修医、それ以降の医師といった職階の違い等の当該医師の経験、担当する外来業務や入院患者等に係る診療の状況、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、現在の業務上必須かどうかを対象医師ごとに個別に判断するもの。
- ・ 手続は、労働に該当しない研鑽を行おうとする医師が、当該研鑽の内容について月間の研鑽計画をあらかじめ作成し、上司の承認を得ておき、日々の管理は通常の残業申請と一体的に、当該計画に基づいた研鑽を行うために在院する旨を申請する形で行うことも考えられる。
- ・ 手続は、労働に該当しない研鑽を行おうとする医師が、当該研鑽のために在院する旨の申し出を、一旦事務職が担当者として受け入れて、上司の確認を得ることとするとも考えられる。

(2) 医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための**環境の整備**

上記(1)の手続について、その適切な運用を確保するため、次の措置を講ずることが望ましいものである。

- ア 労働に該当しない研鑽を行うために在院する医師については、権利として労働から離れることを保障されている必要があるところ、診療体制には含めず、突発的な必要性が生じた場合を除き、診療等の通常業務への従事を指示しないことが求められる。また、労働に該当しない研鑽を行う場合の取扱いとしては、院内に勤務場所とは別に、労働に該当しない研鑽を行う場所を設けること、労働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こととすること等により、通常勤務ではないことが外形的に明確に見分けられる措置を講ずることが考えられること。手術・処置の見学等であって、研鑽の性質上、場所や服装が限定されるためにこのような対応が困難な場合は、当該研鑽を行う医師が診療体制に含まれていないことについて明確化しておくこと。
- イ 医療機関ごとに、研鑽に対する考え方、労働に該当しない研鑽を行うために所定労働時間外に在院する場合の手続、労働に該当しない研鑽を行う場合には診療体制に含めない等の取扱いを明確化し、書面等に示すこと。
- ウ 上記イで書面等に示したことを院内職員に周知すること。周知に際しては、研鑽を行う医師の上司のみではなく、所定労働時間外に研鑽を行うことが考えられる医師本人に対してもその内容を周知し、必要な手続の履行を確保すること。また、診療体制に含めない取扱いを担保するため、医師のみではなく、当該医療機関における他の職種も含めて、当該取扱い等を周知すること。
- エ 上記(1)の手続をとった場合には、医師本人からの申出への確認や当該医師への指示の記録を保存すること。なお、記録の保存期間については、労働基準法(昭和22年法律第49号)第109条において労働関係に関する重要書類を3年間保存することとされていることも参考として定めること。

(参考) 自己研鑽の時間について①

- 自己研鑽の時間について、使用者の指示や就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる強制がなく、あくまで研修医が自主的に取り組むものであるなど、使用者の指揮命令下に置かれていると評価されない時間であれば、労働時間には該当しないと考えられる。

【参考】（昭和63年3月14日基発第150号）

労働者が使用者の実施する教育に参加することについて、就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる出席の強制がなく自由参加のものであれば、時間外労働にならない。

【医療法人康心会事件】（横浜地裁 平成27年4月23日 東京高裁 平成27年10月7日）

- ・割増賃金の支払について争った事案で、医療法人側は医師が行っていた時間外労働について、業務上の命令は全くなく、単孔式の研究という私的な活動のために病院内に滞在していたに過ぎない旨主張した。
- ・本件では、医師は入院患者の回診などの病棟管理業務、外来患者の診療、手術、医師の指導などの業務に従事しており、時間外労働時間の多くを単孔式の研究に費やしたとは認め難い上、同研究は被告病院における治療技術の向上など被告病院の利益になり、業務に関連するものといえることができるから、上記主張を採用することはできないとされた。

【関西医科大学研修医（未払賃金）事件】（最高裁平成17年6月3日）

- ・本件では、臨床研修は、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、教育的な側面を有しているが、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定している。そして、研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有することとなる、とされた。

【トムの庭事件】（東京地裁 平成21年4月16日）

- ・美容師と美容院の会社が、解雇の有効性や時間外労働に係る未払賃金について争った事案で、会社側が営業時間開始の1時間30分前から店舗を開放して、スタッフが自主的に練習する場を提供していたところ、営業開始時刻前に出勤して自主練習をしていた時間が時間外労働に当たるかどうか争点の一つとなった。
- ・本件では、営業時間開始前に出勤していたとしても、営業開始時刻前に出勤することを義務付けておらず、営業開始時刻までの時間はスタッフの自主的な練習時間とされていたのであるから、会社側の指揮監督下にある労務提供時間と認定することはできないとされた。

(参考) 自己研鑽の時間について②

東京地裁 平成26年3月26日

・新人教育プログラム、病棟勉強会、PT勉強会等の各種勉強会については、休日出勤してまで出席する必要はないにせよ、いずれも職場内で組織的に行われているものであり、出勤していた者は概ね出席している上、病棟勉強会とPT勉強会に至ってはそれらの開催日に合わせて所定労働日を決めていたというのであるから、これらの勉強会への参加は、自己研鑽としての側面があるとしても、使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価するのが相当、とされた。

・学術大会は、病院のリハビリテーション科の新人全員が参加するものとされ、労働者が任意にその参加を選択したものとは認められない上、各新人に指導担当の先輩職員が割り当てられ、自らの担当患者に関係する症例発表を行い、発表に使用するパワーポイントは院内のパソコンで作成することとされ、その資料の作成を所定労働時間内に行うことが許容されていたというのであるから、学術大会での発表には自己研鑽としての側面があることや、発表内容が一定の水準に達することを求めたり、学術大会に対する取り組み姿勢や発表内容を人事評価の対象にしたことが窺われないことを考慮しても、学術大会への参加及びそれに要する準備作業は、使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価するのが相当、とされた。

大阪地裁 平成22年10月29日

・塾講師が、その業務を遂行する（具体的には授業を行うということ）ために、その授業内容の事前準備を行う時間が不要であるとはいえないこと、予習をして授業の質を高めることは塾講師にとって必須事項であること、講師経験の長短によって予習に必要な時間が異なることはあるということは窺われるものの、全く経験豊富な講師であったとしても、予習が不要となるとは考え難く、原告についても、授業のために必要があればそれに応じて十分な予習を行ってきたこと、以上の点が認められ、これらの点からすると、授業を行うために必要な予習を行うことは、原告の業務の一環であって、同時間については、労働時間であると評価するのが相当とした。

・勉強会は、被告によって、予め参加者が割り振られており、日時及び場所が決められていたこと、被告従業員には、勉強会に参加した後その内容に沿った「投稿（感想文のようなもの）」を起案して被告の掲示板へ投稿するよう求められていたこと、勉強会に遅

kokushitari, kessekis sureba, jouchoukarashidou wouketakoto, ijounotengamitomerare, koreranotenkarasuruto, benkyoukaiha, たとえば、参加しなかったからといって何らかのペナルティを課せられるものではなかったとしても、自主的なサークル活動であるとは認め難く、結局のところ、被告の指揮命令下において実施されていたと認めるのが相当である。