

## 今後の医師の労働時間に関し留意する事項

令和4年2月17日(木)

医療労務管理アドバイザー 前畑一也

## 追加的健康確保措置

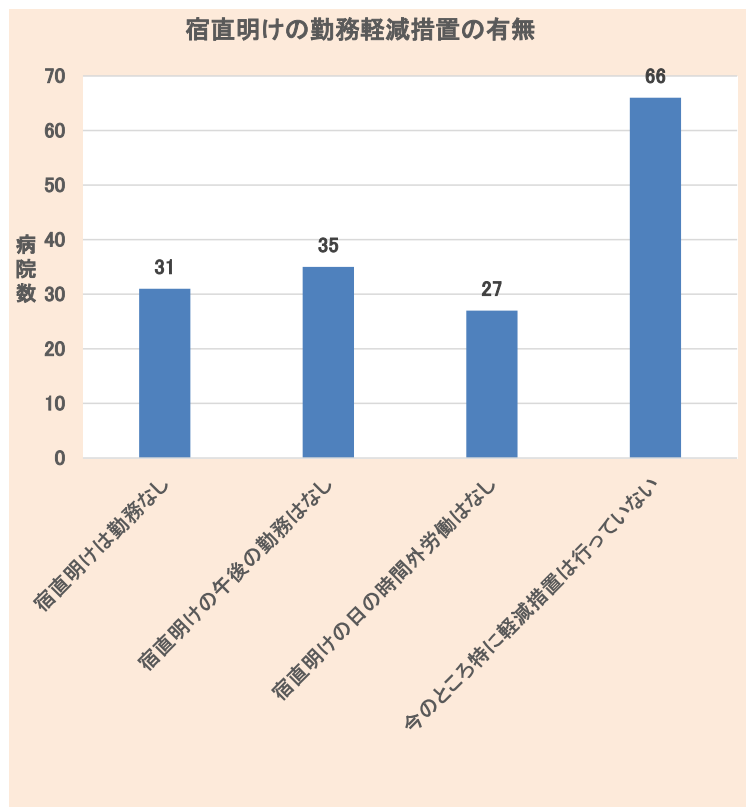
連続勤務時間制限とインターバル制、代償休息について

参考資料:追加的健康確保措置の運用について

<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000806367.pdf>

# 宿直明けの勤務軽減措置の実施について(特別な事情のない限り)

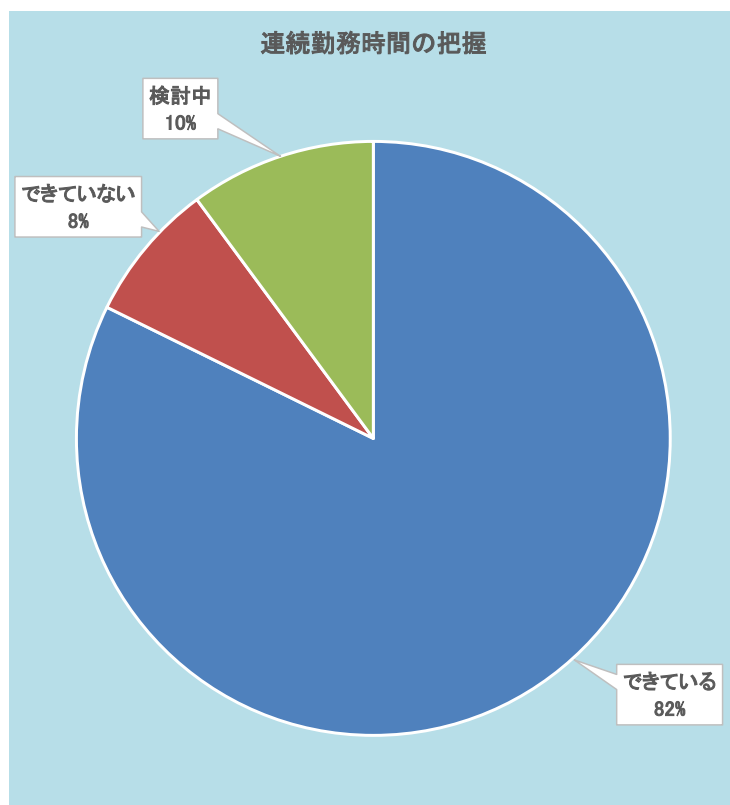
病院区分等		宿直明けは勤務なし	宿直明けの午後の勤務はなし	宿直明けの日の時間外労働はなし	今のところ特に軽減措置は行っていない
特定機能病院及び地域医療支援病院	23	9	9	1	4
一般病院 (400床以上)	1				1
一般病院 (200以上400床未満)	12		5	4	3
一般病院 (100以上200床未満)	46	8	15	5	18
一般病院 (100床未満)	29	7	3	9	10
一般病院 (療養病床のみ)	30	6	3	3	18
精神病院	18	1		5	12
合計	159	31	35	27	66



「令和3年度医療従事者の勤務環境改善調査集計結果」より抜粋

# 医師の連続勤務時間を把握できていますか？

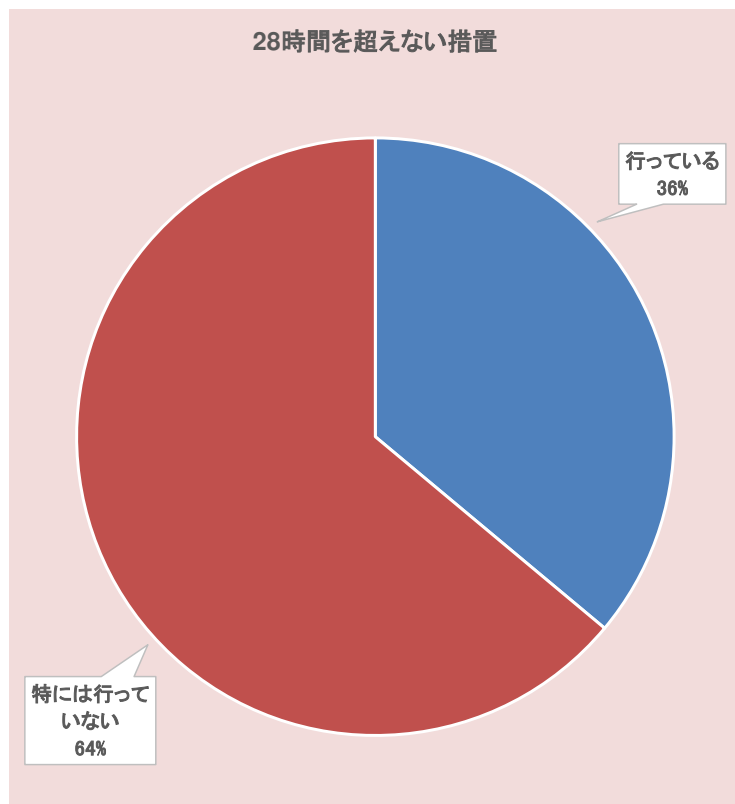
病院区分等		把握している	できていない	検討中
特定機能病院及び地域医療支援病院	23	14	2	7
一般病院 (400床以上)	1	1		
一般病院 (200以上400床未満)	12	10		2
一般病院 (100以上200床未満)	45	37	5	3
一般病院 (100床未満)	29	27	2	
一般病院 (療養病床のみ)	30	26	2	2
精神病院	18	15	1	2
合計	158	130	12	16



「令和3年度医療従事者の勤務環境改善調査集計結果」より抜粋

## 連続勤務時間が28時間を超えない措置を行っていますか？

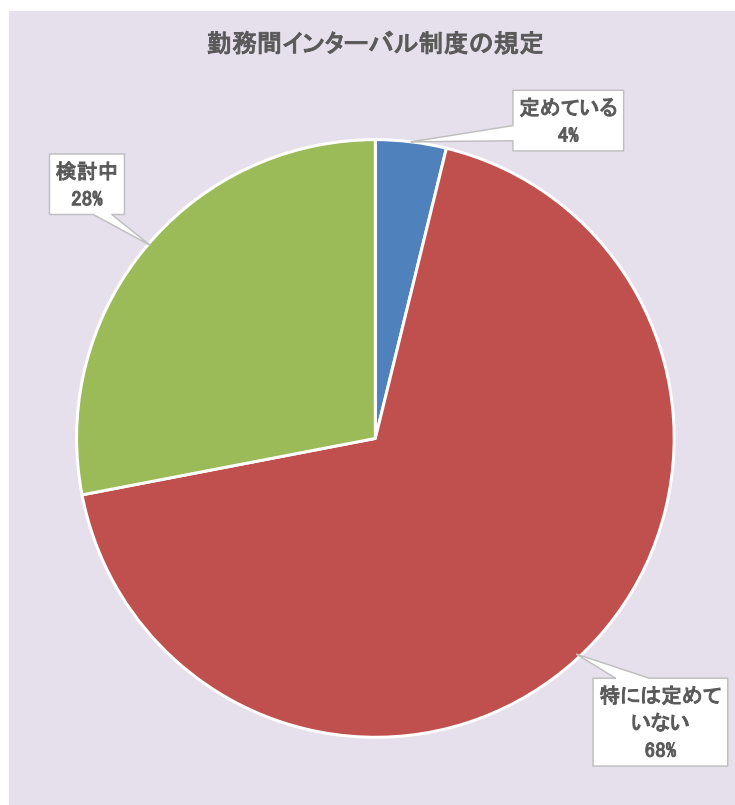
病院区分等		行っている	特には行っていない
特定機能病院及び地域医療支援病院	23	12	11
一般病院 (400床以上)	1		1
一般病院 (200以上400床未満)	12	3	9
一般病院 (100以上200床未満)	45	20	25
一般病院 (100床未満)	29	14	15
一般病院 (療養病床のみ)	30	6	24
精神病院	18	2	16
合計	158	57	101



「令和3年度医療従事者の勤務環境改善調査集計結果」より抜粋

## 勤務間インターバル制度を何らかの規定で定めていますか？

病院区分等		定めている	特には定めていない	検討中
特定機能病院及び地域医療支援病院	22	1	7	14
一般病院 (400床以上)	1		1	
一般病院 (200以上400床未満)	12		9	3
一般病院 (100以上200床未満)	45	3	30	12
一般病院 (100床未満)	29	2	21	6
一般病院 (療養病床のみ)	30		25	5
精神病院	18		14	4
合計	157	6	107	44



「令和3年度医療従事者の勤務環境改善調査集計結果」より抜粋

## 法律上の規定

### ■医療法(令和6年4月1日施行)

#### <A水準適用医師に対する努力義務規定>

第百十条 病院又は診療所の管理者は、当分の間、当該病院又は診療所に勤務する医師のうち、その予定されている労働時間の状況(一年の期間に係るものに限る。第百二十三条第一項において同じ。)が厚生労働省令で定める要件に該当する者(同項に規定する特定対象医師を除き、以下この条において「対象医師」という。)に対し、**当該対象医師ごとに厚生労働省令で定める業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより、継続した休息時間を確保するよう努めなければならない。**ただし、当該業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより対象医師を宿日直勤務(厚生労働大臣の定める基準に適合するものに限る。第三項並びに第百二十三条第一項及び第三項において同じ。)に従事させる場合は、この限りでない。

2 病院又は診療所の管理者は、対象医師に対し、前項に規定する休息時間を確保しなかつた場合には、厚生労働省令で定めるところにより、事後において、これに相当する休息時間を確保するよう努めなければならない。

3 第一項ただし書の場合において、当該病院又は診療所の管理者は、当該宿日直勤務中に、当該対象医師を労働させたときは、当該宿日直勤務後に、当該対象医師に対し、厚生労働省令で定めるところにより、必要な休息時間を確保するよう努めなければならない。

#### <B・連携B・C水準適用医師に対する義務規定>

第百二十三条 特定労務管理対象機関の管理者は、当該特定労務管理対象機関に勤務する医師のうち、その予定されている労働時間の状況が厚生労働省令で定める要件に該当する者(以下この条及び次条において「特定対象医師」という。)に対し、**当該特定対象医師ごとに厚生労働省令で定める業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより、継続した休息時間を確保しなければならない。**ただし、当該業務の開始から厚生労働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより特定対象医師を宿日直勤務に従事させる場合は、この限りでない。

2 特定労務管理対象機関の管理者が、**厚生労働省令で定めるやむを得ない理由により、前項の規定により確保することとした休息時間(以下この項において「休息予定時間」という。)中に特定対象医師を労働させる必要がある場合は、前項の規定にかかわらず、当該休息予定時間中に当該特定対象医師を労働させることができる。**この場合においては、**厚生労働省令で定めるところにより、当該休息予定時間の終了後に、当該特定対象医師に対し、当該休息予定時間中に労働をさせた時間に相当する時間の休息時間を確保しなければならない。**

3 第一項ただし書の場合において、当該特定労務管理対象機関の管理者は、当該宿日直勤務中に、当該特定対象医師を労働させたときは、当該宿日直勤務後に、当該特定対象医師に対し、厚生労働省令で定めるところにより、必要な休息時間を確保するよう配慮しなければならない。

4 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時的に必要な場合においては、特定労務管理対象機関の管理者は、当該特定労務管理対象機関の所在地の都道府県知事の許可を受けて、その必要の限度において第一項本文及び第二項後段の規定による休息時間の確保を行わないことができる。ただし、事態急迫のために当該都道府県知事の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

5 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、都道府県知事が第一項本文及び第二項後段の規定による休息時間の確保を行わなかつたことを不適当と認めるときは、その後に必要な休息時間を確保すべきことを、命ずることができる。

## 連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の基本的な考え方と論点の整理

### 基本的な考え方

【1. 基本的なルール】 ※義務対象はB・連携B・C水準の適用対象となる医師。A水準の適用となる医師については努力義務。

- 連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制は、原則として次の2種類が設けられている(C-1水準が適用される臨床研修医を除く)。
  - ①始業から**24時間以内に9時間の連続した休息時間(15時間の連続勤務時間制限)**：**通常の日勤及び宿日直許可のある宿日直**に従事する場合
  - ②始業から**46時間以内に18時間の連続した休息時間(28時間の連続勤務時間制限)**：**宿日直許可のない宿日直**に従事する場合
- 確実に休息を確保する観点から、9時間又は18時間の連続した休息時間は、**事前に勤務シフト等で予定されたものであることを原則とする。**
  - ※ 例えば、事前に勤務シフト等で予定された休息時間が8時間であり、当日、たまたま休息時間を1時間延長して9時間の連続した休息時間を確保することができた、といったケースは、適当ではない。
  - ※ 医療機関の管理者は、勤務する医師が9時間又は18時間の連続した休息時間を確保できるように勤務シフト等を作成する必要がある。
- 予定された9時間又は18時間の連続した休息時間中に**やむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、当該労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与**する。※C-1水準が適用される臨床研修医への適用については後述。
- 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなし、この場合に通常の勤務時間と同態様の労働が発生した場合は、管理者は、当該労働時間に相当する時間の休息を事後的に付与する配慮義務を負う。(※)
  - ※ 休暇の取得の呼びかけ等の休息時間を確保するための何らかの取組を行う義務が発生する。(必ずしも結果として休息時間の確保そのものが求められるものではない。)

### 【2. 「始業」の考え方】

- 連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、事前に勤務シフト等で予定された労働の開始時とする。
  - ※ 例えば、1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合は、それぞれの労働の開始が「始業」扱いとなる。

### 【3. 2種類の連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制の関係】

- ①「始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間(15時間の連続勤務時間制限)」と、宿日直許可のない宿日直に従事する場合の②「始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間(28時間の連続勤務時間制限)」について、**①と②の間に段階的な規制の適用を行うことはない(例えば始業から16時間連続して宿日直許可のない宿日直を含む勤務を行った場合、②が適用され、次の業務の開始までに18時間の連続した休息時間が必要となる)。**

### 論点

- ① 臨床研修医に対する連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用について
- ② 15時間を超える業務に従事する場合の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用について

## 医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめ(令和2年12月22日) (抄)

### ア 連続勤務時間制限・勤務間インターバル・代償休息

○連続勤務時間制限は、労働基準法上の宿日直許可を受けている場合を除き、**28時間**までとする。勤務間インターバルについては、当直及び当直明けの日を除き、24 時間の中で、通常の日勤後の次の勤務までに**9時間**のインターバルを確保することとする。当直明けの日(宿日直許可がない場合)については、連続勤務時間制限を28時間とした上で、勤務間インターバルは**18時間**とする。当直明けの日(宿日直許可がある場合)については、通常の日勤と同様、**9時間**のインターバルを確保することとする。

C-1水準が適用される臨床研修医については、連続勤務時間制限及び勤務間インターバルを徹底することとし、連続勤務時間制限**15時間**、勤務間インターバル**9時間**を必ず確保することとする。また、24 時間の連続勤務が必要な場合は勤務間インターバルも**24 時間**確保することとする。

○連続勤務時間制限及び勤務間インターバルを実施できなかった場合の代償休息の付与方法については、対象となった時間数について、所定労働時間中における時間休の取得又は勤務間インターバルの延長のいずれかによることとするが、疲労回復に効果的な休息の付与の観点から以下のような点に留意する。

- 勤務間インターバルの延長は、睡眠の量と質の向上につながる
- 代償休息を生じさせる勤務の発生後、できる限り早く付与する
- オンコールからの解放、シフト制の厳格化等の配慮により、仕事から切り離された状況を設定する

また、代償休息は予定されていた休日以外で付与することが望ましく、特に面接指導の結果によって個別に必要性が認められる場合には、予定されていた休日以外に付与する。

○連続勤務時間制限、勤務間インターバル、代償休息については、B・連携B・C水準の対象医療機関においてB・連携B・C水準の対象とされた業務の従事者が対象となり、A水準適用医師については努力義務とする。

## 医師の働き方改革に関する検討会 報告書(平成31年3月28日) (抄)

■勤務日において最低限必要な睡眠(1日6時間程度)を確保し、一日・二日単位で確実に疲労を回復していくべきとの発想に立ち、連続勤務時間制限・勤務間インターバル確保を求める。

■連続勤務時間制限・勤務間インターバルについて、日々の患者ニーズのうち、長時間の手術や急患の対応等のやむを得ない事情によって例外的に実施できなかった場合に、代わりに休息を取ることで疲労回復を図る代償休息を付与する。ただし、(C)－1水準の適用される初期研修医については連続勤務時間制限・勤務間インターバルの実施を徹底し、代償休息の必要がないようにする。

### (追加的健康確保措置①)－1 連続勤務時間制限)

○当直明けの連続勤務は、宿日直許可を受けている「労働密度がまばら」の場合を除き、前日の勤務開始から28時間までとする<sup>20</sup>。これは、医療法において、病院の管理者は医師に宿直をさせることが義務付けられていることから、医師が当直勤務日において十分な睡眠が確保できないケースもあるため、そのような勤務の後にまとまった休息がとれるようにするものである。

<sup>20</sup> 米国卒後医学教育認定協議会(ACGME)の例を参考に28 時間(24 時間+引継4時間)とする。

○宿日直許可を受けている場合は、宿日直中に十分睡眠を確保し、一定の疲労回復が可能であると考えられるが、仮に日中と同様の労働に従事することとなった場合には、翌日以降、必要な休息がとれるように配慮することとする。

※ 具体的な配慮の内容については、後述の代償休息も参考に、生じた勤務負担に応じた配慮を行うことが考えられる。

○ただし、(C)－1水準が適用される初期研修医については、以下のいずれかとする。

■一日ごとに確実に疲労回復させる観点で、後述の勤務間インターバル9時間を必ず確保することとし、連続勤務時間制限としては15 時間<sup>21</sup>とする。

■臨床研修における必要性から、指導医の勤務に合わせた24 時間の連続勤務時間とする必要がある場合はこれを認めるが、その後の勤務間インターバルを24 時間<sup>22</sup>とする。

<sup>21</sup> 連続勤務15 時間は、一日24 時間の中でその勤務後の9時間インターバルを確保するという考え方である。

<sup>22</sup> 初期研修医であることから、日中から深夜にかけての連続勤務の肉体的・精神的負担に配慮する観点から、24 時間連続勤務の後は次の勤務までに1日分のインターバルを確保するという考え方である。

## 医師の働き方改革に関する検討会 報告書(平成31年3月28日) (抄)

### (追加的健康確保措置①-2 勤務間インターバル)

○当直及び当直明けの日を除き、24時間の中で、通常の日勤(9時間程度を超える連続勤務)後の次の勤務までに9時間のインターバル(休息)を確保することとする<sup>23</sup>。

※ 当直明けの日(宿日直許可がない場合)については、28時間連続勤務制限を導入した上で、この後の勤務間インターバルは18時間とする<sup>24</sup>。

※ 当直明けの日(宿日直許可がある場合)については、通常の日勤を可能とし、その後の次の勤務までに9時間のインターバルとする。

<sup>23</sup> 勤務日において最低限必要な睡眠(1日6時間程度)に加えて前後の生活時間を確保するという考え方である。

<sup>24</sup> 18時間は、1日の勤務間インターバル9時間×2日分という考え方である。

### (追加的健康確保措置①-3 代償休息)

○勤務日において最低限必要な睡眠を確保し、一日・二日単位で確実に疲労を回復していくべきという発想に立つ連続勤務時間制限・勤務間インターバル確保を実施することが原則であるが、日々の患者ニーズのうち、長時間の手術や急患の対応等のやむを得ない事情によって例外的に実施できなかった場合に、代わりに休息を取ることで疲労回復を図る。その趣旨から、以下のとおりとする。

■ なるべく早く付与すること

■ 「一日の休暇分」(8時間分)が累積してからではなく、発生の都度、時間単位での休息をなるべく早く付与すること

※ 休暇の形でまとめて取得することも差し支えない。

## ①臨床研修医に対する連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用について

○臨床研修医については、医師になったばかりで肉体的・精神的な負荷が大きいと考えられることに配慮して、その他の医師より強い追加的健康確保措置を講ずることとしている。

「医師の働き方改革に関する検討会 報告書」(平成31年3月29日) 抜粋

○ ただし、(C)-1水準の適用される初期研修医については連続勤務時間制限・勤務間インターバルの実施を徹底し、代償休息の必要がないようにする。

○ ただし、(C)-1水準が適用される初期研修医については、以下のいずれかとする。

・ 一日ごとに確実に疲労回復させる観点で、後述の勤務間インターバル9時間を必ず確保することとし、連続勤務時間制限としては15時間とする。

・ 臨床研修における必要性から、指導医の勤務に合わせた24時間の連続勤務時間とする必要がある場合はこれを認めるが、その後の勤務間インターバルを24時間とする。

○このルールに則った場合、臨床研修における必要性から、**夜間・休日のオンコールや宿日直許可のある宿日直に従事する際に、通常の勤務時間と同様の労働が少しでも発生した場合には「始業から48時間以内に24時間の連続した休息時間(24時間の連続勤務時間制限)」が適用され、翌日を終日休日とする必要があるため、これが連続すると研修期間(1ヶ月間とする診療科もある)の大部分を休日とせざるを得ない状況も生じかねず、期待された研修効果が獲得できないおそれがある。**

### 対応(案)

○臨床研修医について、「始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間(15時間の連続勤務時間制限)」、「始業から48時間以内に24時間の連続した休息時間(24時間の連続勤務時間制限)」のパターンに加えて、**下記の①~③を要件として、代償休息の付与を認める。**

① 臨床研修における必要性から、**オンコール又は宿日直許可のある宿日直への従事が必要な場合に限る。**

(臨床研修における必要性の例)

臨床研修の研修修了の要件となっている症候・症例を経験するため

・産婦人科の研修において自然分娩の十分な経験をするため

・内科の研修において心筋梗塞や脳梗塞の緊急治療の十分な経験をするため

・終末期の患者を看取る十分な経験をするため

② 臨床研修医の**募集時に代償休息を付与する形式での研修を実施する旨を明示**する。

※ 毎年臨床研修医の募集において、労働時間に関して、募集前年度実績と想定時間外・休日労働時間数、当直・日直のおおよその回数と宿日直の有無を記載することになっており、代償休息を付与する形式での研修を実施する場合にはその旨を追記することとする。

「医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめ」(令和2年12月22日) 抜粋

・ 毎年研修医募集において、研修プログラム内の他の医療機関での労働時間も含め、募集前年度実績と想定時間外・休日労働時間数、当直・日直のおおよその回数と宿日直許可の有無を記載し、大幅な乖離や重大・悪質な労働関係法令の違反が認められる場合には、臨床研修指定病院の指定に係る制度において改善を求める(臨床研修病院の指定取消等による対応を含む)。

・ 毎年4月に都道府県に対して行われる年次報告等において都道府県が労働時間の実態を確認し、明らかに想定時間外・休日労働時間数を上回る場合や評価機能により労働時間短縮の取組が不十分とされている場合は、都道府県が実地調査を実施する。

③ 代償休息は、計画的な研修という観点から、通常は当該診療科の研修期間内で処理すべきであり、**代償休息の付与期限は原則として必要性が生じた診療科の研修期間内とし、それが困難な場合に限り、翌月末までとする。**

## ②15時間を超える業務に従事する場合の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用について

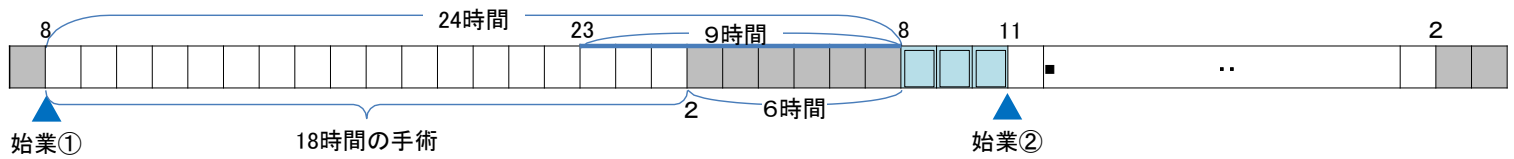
- 代償休息は、予定された連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合に付与されることが原則である。
- そのため、代償休息を付与することを前提とした運用(例:連続した休息時間を8時間とする勤務シフトを組み、事後的に1時間の代償休息を与える)は、原則として認められない。
- 一方で、15時間を超える長時間の手術が予定されており、やむを得ない理由により9時間の連続した休息時間を確保できない場合が発生することも想定される。



### 対応(案)

- **個人が連続して15時間を超える対応が必要な業務(※)が予定されている場合**については、**代償休息の付与を前提とした運用を認める**。ただし、医師の健康確保の観点から、当該代償休息については、翌月の月末までの間ではなく、**当該業務の終了後すぐに付与しなければならない**こととする。

(※)例えば長時間の手術(必要な術後の対応を含む。)が想定される。



(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 □ : 代償休息

## 勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

# 勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

○ B・連携B・C水準が適用される医師（C-1水準が適用される臨床研修医を除く。）の勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージを以下の(1)～(7)のとおり示す。

※ A水準が適用される医師については努力義務となる。

## (1) 15時間又は28時間連続勤務する場合

図1: 通常の日勤

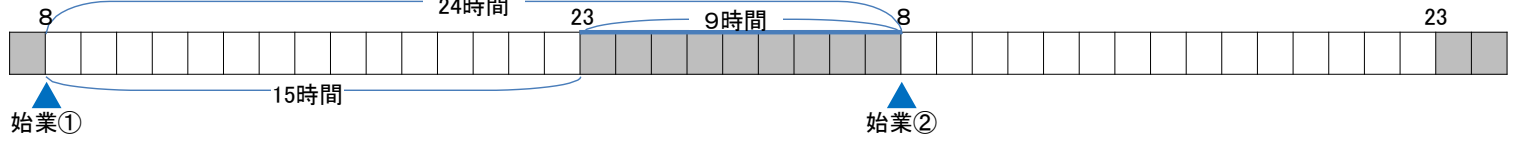


図2: 宿日直許可のある宿日直に従事する場合

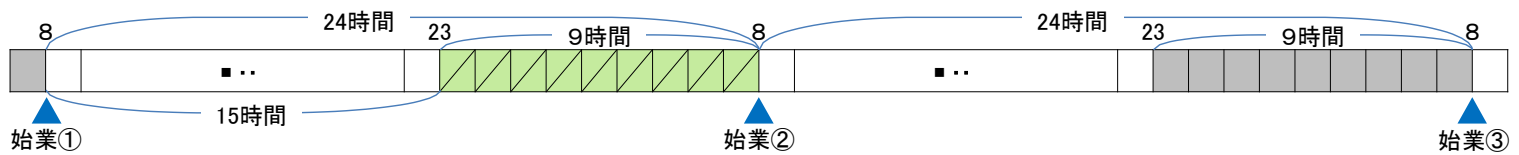
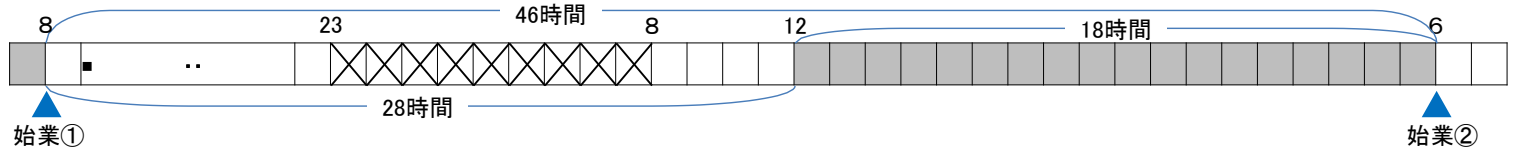


図3: 宿日直許可のない宿日直に従事する場合



(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 ■ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ⊗ : 宿日直許可のない宿日直の時間

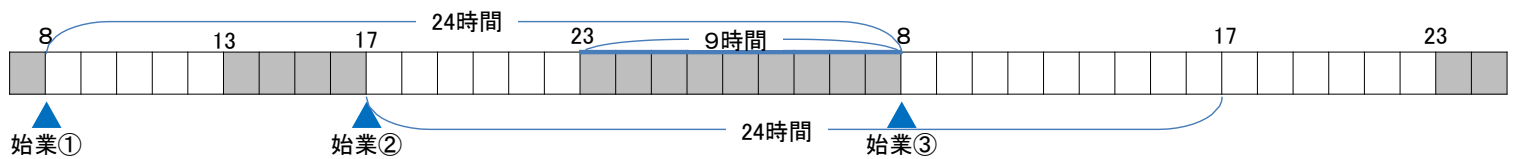
# 勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

## (2) 1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合

○連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、勤務シフト等で予定された業務の開始時とする。1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合は、それぞれの労働の開始が「始業」扱いとなる。

※ 最初の始業(始業①)から24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保すれば、当該休息時間の開始前までに発生する始業(始業②)についても、当該休息時間が始業②から24時間以内に含まれることとなるため、勤務間インターバル規制を満たすこととなる。

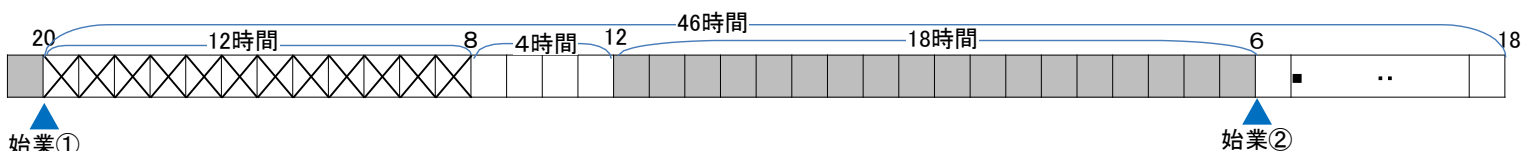
※ 予定された9時間の連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働については、別途代償休息として休息時間を確保することとなるため、当該労働の開始は始業とは扱わない。



(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間

## (3) 15時間を超える宿日直勤務を含む勤務が予定されている場合

○①「始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間(15時間の連続勤務時間制限)」と、宿日直許可のない宿日直に従事する場合の②「始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間(28時間の連続勤務時間制限)」について、①と②の間に段階的な規制の適用を行うことはない(例えば始業から16時間連続して宿日直許可のない宿日直を含む勤務を行った場合、②が適用され、次の業務の開始までに18時間の連続した休息時間が必要となる)。



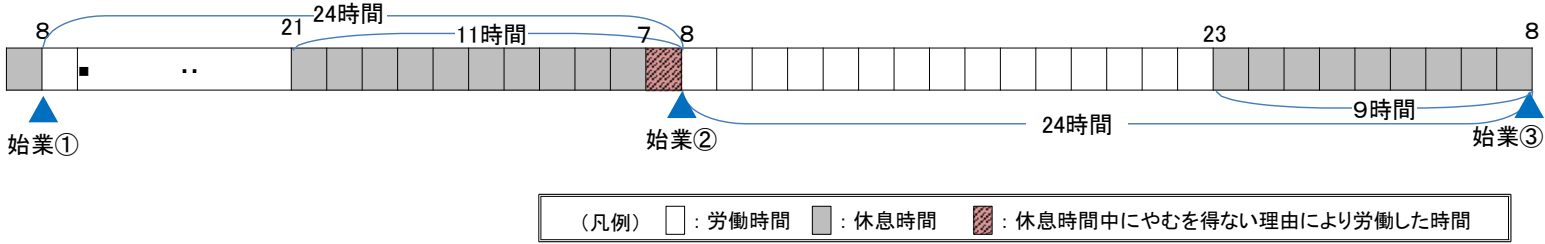
(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 ⊗ : 宿日直許可のない宿日直の時間



# 勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

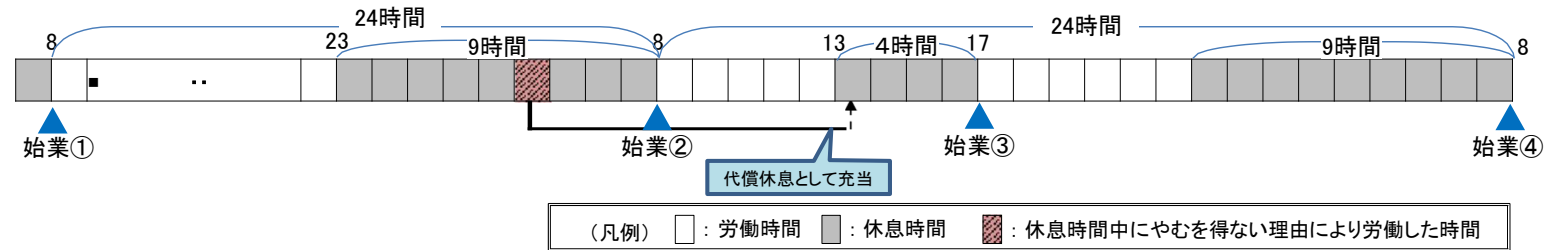
## (4) 9時間を超える休息時間が付与されている場合

○ 事前に9時間を超える休息時間を確保した場合において、休息時間のうち9時間の連続した休息時間を超える分の時間については、やむを得ない理由により労働が発生した場合にも、代償休息を付与する必要はない。



## (5) 9時間の連続した休息時間より後の休息時間が確保されている場合

○ 予定された9時間の連続した休息時間より後の休息時間は、代償休息の対象となる労働が発生する前にあらかじめ付与することが決まっていたものであっても、代償休息として充当することができる。



# 勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

## (6) 当直中に宿日直許可の有無が異なる時間帯がある場合(例:準夜帯が許可なし、深夜帯が許可あり)

○ 当直中に宿日直許可の有無が異なる時間帯がある場合(例:準夜帯が許可なし、深夜帯が許可あり)であって、宿日直許可のある宿日直が9時間未満である場合は、以下のいずれかの方法により休息時間を確保する必要がある。

- ・始業から24時間以内に、宿日直許可のある宿日直の時間とは別途、9時間の休息時間を確保すること(図1)
- ・始業から46時間以内に、18時間の休息時間を確保すること(図2)

図1

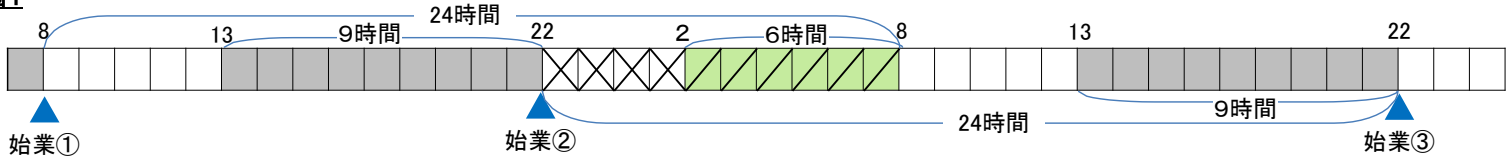
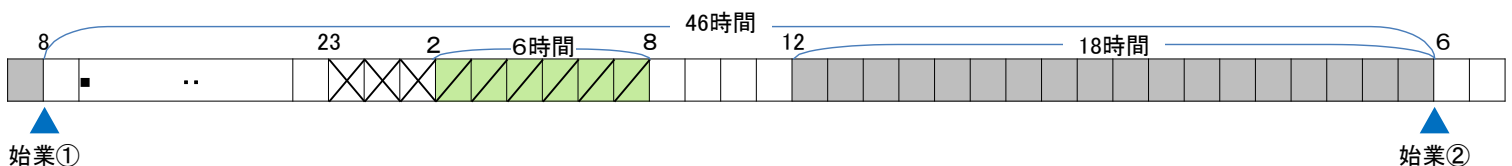


図2



(凡例) □ : 労働時間    ■ : 休息時間    ■ : 宿日直許可のある宿日直の時間    ▨ : 宿日直許可のない宿日直の時間

# 勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

## (7) 日中は主たる勤務先のA病院で勤務し、移動を挟んだ後に副業・兼業先のB病院の宿直に勤務する場合

○ 主たる勤務先の病院Aと副業・兼業先のB病院との間で調整し、以下を満たすように勤務シフト等を組む必要がある。

- ・B病院で宿日直許可のある宿日直に従事する場合は、A病院における始業①から24時間以内にB病院において9時間(以上)の宿日直許可のある宿日直に従事すること(図1)
- ・B病院で宿日直許可のない宿日直に従事する場合は、A病院における始業①から46時間以内に18時間(以上)の連続した休息時間を確保すること(図2)

※図1について、A病院での始業①から24時間以内に、B病院において9時間(以上)の宿日直許可のある宿日直に従事すれば、当該宿日直の開始(始業②)についても、当該宿日直が始業②から24時間以内に含まれることとなるため、勤務間インターバルを満たすこととなる。

※図2について、A病院での始業①から46時間以内に18時間(以上)の連続した休息時間を確保すれば、B病院における宿日直許可のない宿日直の開始(始業②)及びA病院に帰院後の業務の開始(始業③)についても、当該休息時間が始業②及び始業③から46時間以内に含まれることとなるため、勤務間インターバルを満たすこととなる。

図1

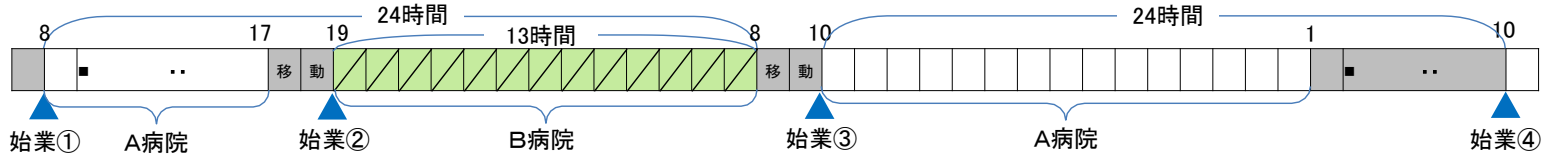
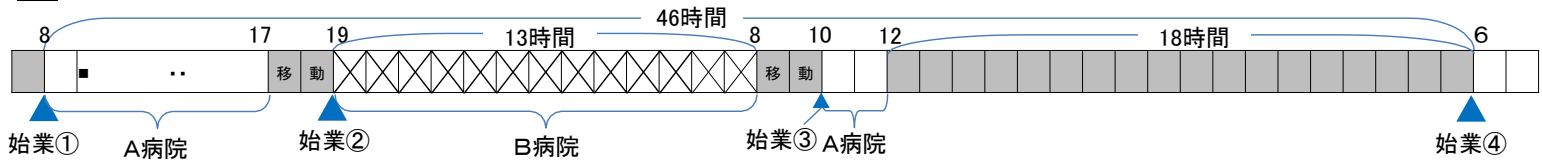


図2



(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ▩ : 宿日直許可のない宿日直の時間

## 本日のまとめ

### 追加的健康確保措置に向けて

#### 1. 正しい実態把握

- ・夜間・休日の労働実態
- ・自己研鑽・診療外業務の実態
- ・外勤状況 等

#### 2. 検討

- ・1860時間超え医師への対応
- ・「医師毎の」水準検討
- ・B・C水準医師の健康確保措置等

#### 3. 対策立案

- ・検討事項の実施体制構築
- ・第三者評価に向けた対策立案
- ・労働時間短縮計画立案 等

#### 4. 対応手続き

- ・対策の実施
- ・審査・評価・届出の各種手続き
- ・PDCAサイクルの構築 等

**本日は、ご説明をお聞き頂きまして、  
大変有難うございました。**

**今後も、更に『働き方改革』への取組  
をご推進ください。**



電話でのお問い合わせは  
TEL.0120-050-033  
(受付時間 9時～17時まで)

〒651-0096 神戸市中央区雲井通四丁目  
2番2号マークラー神戸ビル12階  
(一社)兵庫労働基準連合会内  
医療労務管理相談コーナー