

医師の研鑽と労働時間に関する考え方 について

研鑽の労働時間該当性について

(研鑽の労働時間該当性について)

□ 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。

□ このため、

①労働から離れることが保障※されている状態で行われている

②就業規則上の制裁等の不利益取扱いによる実施の強制がないなど、自由な意思に基づき実施されている

など、使用者から明示又は黙示の指示※がないと認められる研鑽については、当該研鑽を行う時間は、労働時間に該当しない。

※ (労働から離れることの保障)

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が求められている場合は、労働から離れることが保障されているとはいえない。労働に該当しない研鑽については、自らの判断で終了することができる必要がある。

※ (黙示の指示)

所定労働時間外に自発的に研鑽として行われるものであっても、「業務」並びに「業務に必要な準備行為」及び「業務終了後の業務に関連した後処理」を事業場内で行う時間は、使用者の明示の指示はなくとも使用者がそれを認識していれば黙示の指示が推認され、労働時間に該当する場合がある。

□ なお、労働時間に該当するか否かは、就業規則等の定めのかんによらず、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り、また、個別具体的に判断されるものである。

* 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)及び昭和26年1月20日基収2875号、昭和63年3月14日基発150号等(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、時間外労働にはならない。)を元に事務局において作成。

労働時間の判断基準

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)を事業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
- 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、労働協約等の定めのかんによらず、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。

医師の研鑽の実態に即した労働時間管理の取扱いについて

(基本的な考え方)

- 労働時間は、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されることができると否かにより客観的に定まるものであり、医師の研鑽についてもこれは同様であり、2Pに示した考え方は医師にも共通である。

(医師の研鑽の必要性 と 医師の研鑽の労働時間管理の取扱いを別途示す必要性 について)

- 医師は、その職業倫理等に基づき、一人ひとりの患者について常に最善を尽くすため、新しい診断・治療法の追求やその活用といった研鑽を重ねている。こうした医師の研鑽は、医療水準の維持・向上のために欠かせないものである。
- 一方、「中間的な論点整理」においては、こうした医師の「自己研鑽」の労働時間該当性について「関係者間で共通認識がなく」「判断が困難になっている」ことが指摘されており、現場における医師の研鑽の労働時間管理の取扱いについて、考え方を示すことが必要である。
- 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。
- このような医師の研鑽の実態を踏まえ、
 - ・ 医師の研鑽について、労働に該当する範囲を、医師本人、上司、使用者が明確に認識しうるよう、基本となる考え方を示すとともに、
 - ・ 上司の指示と労働に該当するか否かの判断との関係を明確化する手続き等を示すこととする。

医師の研鑽の種類と労働時間の基本的な考え方(案)①

研鑽の種類	労働時間の基本的な考え方
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	<p>(労働時間の基本的な考え方)</p> <p>左記の項目については、一般的に、診療の準備行為又は診療後の後処理として、これらの行為を行う時間は、労働時間に該当する。ただし、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を、所定労働時間外に、上司の指示なく行う時間については、労働時間に該当しないと考えられる。</p>
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	<p>(一般的に労働時間に該当しない例)</p> <p>左記の研鑽を所定労働時間外に在院して行う場合であっても、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示の指示なく行っていることが確認されている場合は(P8-10参照)、これらの行為を行う時間は、労働時間に該当しないものとして取り扱う。</p>

医師の研鑽の類型と労働時間の基本的な考え方(案)②

研鑽の類型	労働時間の基本的な考え方
学会や外部の勉強会への参加、発表準備等	<p>(労働時間の基本的な考え方)</p> <p>左記の項目については、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、業務上必須ではない行為を、所定労働時間外に、上司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と考えられる。ただし、実施しない場合には制裁等の不利益(就業規則上の制裁等)が課され、実施が余儀なくされている場合や、業務上必須である場合、業務上必須でなくとも上司が指示して行わせる場合は労働時間に該当する。</p>
院内勉強会への参加、発表準備等	
本来業務とは区別された臨床研究にかかる診療データの整理、症例報告の作成、論文執筆等	<p>＜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実施されていると考えられる例＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該行為を行うことが上司や先輩から奨励されているが、強制されていない ・勤務先医療機関が主催する勉強会であるが、自由参加である ・学会等での参加・発表や論文投稿が勤務先医療機関に割り当てられているが、個人への強制的な割り当てはない ・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、当該研究は、上司に命じられておらず、自主的に行っている
大学院の受験勉強	
専門医の取得・更新にかかる症例報告作成、講習会受講等	<p>(一般的に労働時間に該当しない例)</p> <p>左記の研鑽については、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示の指示なく行っていることが確認されている場合は(P8-10参照)、これらの行為を行う時間は、在院して行う場合であっても、労働時間に該当しないものとして取り扱う。</p>

医師の研鑽の類型と労働時間の基本的な考え方(案)③

研鑽の類型

症例経験や上司・先輩が術者である手術・処置等の見学の機会を確保するために、当直シフト外で時間外に待機し、診療や見学を行うこと
※見学においては、その延長上で手伝いを行うケースがある

労働時間の基本的な考え方

(労働時間の基本的な考え方)

上司や先輩から奨励されていても、自由な意思に基づき、業務上必須ではなく、上司の指示がない「手術や処置等の見学」を、所定労働時間外に、当直シフト外で待機して行う時間は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(手伝いを含む。)を行った場合は、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、見学の時間中に診療(手伝いを含む。)を行うことが慣習化(常態化)している場合は、見学の時間すべてが労働時間に該当する。

(一般的に労働時間に該当しない例)

所定労働時間外に在院して見学を行う場合であっても、自由な意思に基づき、業務上必須ではない見学を、所定労働時間外に、自ら申し出て、当直シフト外で待機し、上司の明示・黙示の指示なく行っていることが確認されている場合は(P8-10参照)、当該見学やそのための待機の時間は、労働時間に該当しないものとして取り扱う。

見学中に診療(手伝いを含む。)を行った場合は、当該診療を行った時間は、労働時間として取り扱う。また、見学の時間中に診療(手伝いを含む。)を行うことが慣習化(常態化)している場合は、見学の時間すべてを労働時間として取り扱う。

医師の研鑽と労働時間管理の取扱いについて(案)①

所定労働時間外に行われる医師の研鑽について、以下のような労働時間の管理が望ましい。

(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にする手続き)

- 所定労働時間外に在院して労働に該当しない研鑽を行う場合には、自ら申し出て、上司※による確認を得る。 院外での研鑽について労働として扱う場合には上司が指示を出す。
 - ※上司：業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者。以下同じ。
 - ※これらの確認や指示の記録を保存（3年）することで、労働時間の適切な管理が明らかとなる。

- これらの確認や指示は、以下に従って行う。
 - ・ 診療等の本来業務や、カルテの記入等当日の診療に伴う後処理、当該医師の所属する診療科における外来業務や入院患者等にかかる診療に直結するものであり診療の準備行為として職務を果たすためにやむを得ず行われるものにかかる時間は、労働時間として扱う
 - ・ 上司は、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かかる診療の状況、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。
 - ・ 当該研鑽を行わない場合に、制裁等の不利益（就業規則上の制裁等）が課される場合には、労働として扱う。
 - ・ 医師以外の職種も参加する研鑽であっても、上記に従い判断する。

- なお、医師の研鑽が労働に該当するか否かは、客観的に定まるものであり、当該研鑽が、本来業務や本来業務に不可欠な準備行為・後処理に該当する場合や、上司や使用者から義務付けられ、又は実施することが余儀なくされている場合には、手続きの如何を問わず、労働に該当する。

(次ページに続く)

医師の研鑽と労働時間管理の取扱いについて(案)②

(前ページからの続き)

(「労働に該当しない研鑽」について、労働から離れることを保障する)

□ 「労働に該当しない研鑽」は、通常勤務とは明確に切り分ける。

通常勤務と明確に切り分ける手法の例：

- ・ 必要な業務を終了し上司から業務から離れて良い旨の指示を受けた後に行う、
- ・ 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、
- ・ 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 など

□ 「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、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。

(研鑽が労働に該当する場合の取扱い)

□ 突発的な必要性が生じた場合を含め、研鑽中に診療等の通常業務を行った場合には、当該通常業務を行った時間について、労働時間とする。

□ 研鑽中に診療等の通常業務への従事を指示することが慣習化（常態化）している場合は、当該研鑽のための在院時間全体を労働時間とする。

(次ページに続く)

医師の研鑽と労働時間管理の取扱いについて(案)③

(前ページからの続き)

(適切な運用の確保)

- 以下の取組などを行い、適切な運用を確保する。
 - ・ 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き、「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
 - ・ 上司だけでなく、所定労働時間外の研鑽を希望する医師にも手続きの履行を徹底する
 - ・ 医師だけでなく、共に働く他職種も含めて※ 当該手続き等を周知する
※診療体制に含めない取扱いを担保するため

(諸経費の支弁と労働時間該当性について)

- なお、医療機関は、福利厚生の一環として、学会等へ参加する際の旅費等諸経費を支弁することも可能であり、旅費等諸経費が支弁されていることは労働時間に該当するかどうかの判断に直接関係しない。

議論のための視点

(今回お示した案の考え方について)

- 医師の研鑽の実態を踏まえて、労働と労働でないものに適切に切り分ける労働時間管理の在り方となっているか。
- 医師の自発性を尊重するとともに、本来労働とされるべきものに従事する時間は労働時間と取り扱われ、それ以外のものは労働時間とされないよう、医師の自己申告を上司が確認する仕組みとしたが、適切か。
- 労働に該当しない研鑽であっても、医師の健康確保及び医療安全の観点から、何らかの対応が必要ではないか。

(今回お示した案の運用面での負担について)

- 今回の案は、一定の手続きにより、労働時間でないことをその都度、確認するとともに、労働に該当しない研鑽の実施中に上司の指揮監督が及ばないよう、労働に該当しない研鑽について、労働と切り分けた管理を適切に行うための一定の取組を求めている。
- こうした手続きや取組は、実務上の工夫を行って実施することも想定されるが、工夫を行ってもなお、一定の事務負担が生じうるが、この点をどう考えるか。

実務上の工夫の例：

- ・ 医師は、労働に該当しない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、
- ・ 労働に該当しない研鑽のために在院する旨の申し出を、いったん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 等

(医療水準の維持・向上に資するものとなっているか)

- 医師の研鑽は、医療水準の維持・向上のために欠かせないものであるが、今回の案は、医師の研鑽意欲を阻害せず、適切な形での研鑽の実施が図られる労働時間管理の在り方となっているか。