

追加的健康確保措置に係るQ & A（県にお問合せいただいた事項等）

R6. 9. 30時点

No.	質問	回答
1	有床診療所は定期的に立入検査を受けているが、追加的健康確保措置の履行状況については確認対象外で良いか。	管理者以外の医師（非常勤を含む）がいる場合、立入検査での確認対象 となります。 勤務間インターバルの確保等については、A水準の医療機関は努力義務となるため、立入検査では確認しませんが、 面接指導の実施状況等については、全医療機関が確認対象 となります。 なお、面接指導については、時間外・休日労働時間が月100時間以上となる医師（管理者を除く）がいる場合に実施するものであるため、該当者がいない場合は、検査時に該当者がいない（実績がない）旨を御説明ください。
2	管理者の時間外労働についても、追加的健康確保措置の履行状況については確認対象となるのか。	管理者については、確認対象外 となります。
3	宿直医師の時間外労働の確認も必要か。	宿直のバイトなども含め 、自院で雇用している医師については、労働時間を把握し、追加的健康確保措置を講じる 必要 があります。
4	非常勤医師から常勤先の労働時間の申告をしてもらえない場合、どう対処したら良いか。	申告の方法や必要性について対象医師に説明 を行い、申告を促してください。 ただし、他の医療機関での勤務時間は、あくまでも自己申告により管理し、事実と異なっても差支えないとされています。 そのため、 依頼してもなお申告がない場合は、常勤先の労働時間を通算する必要はなく、自院での勤務時間により対応 してください。
5	A水準の医療機関とB・C水準の医療機関で兼務する医師について、A水準の医療機関においても勤務状況を把握し、勤務間インターバルや代償休息を確保する必要があるのか。	A水準の医療機関であっても、兼務先における労働時間を 本人の自己申告により把握し、管理する必要 があります。 また、勤務間インターバルの確保等については、B・C水準の指定を受ける医療機関の管理者が行うこととなりますが、A水準の医療機関での勤務についても、インターバルに影響します。
6	複数の医療機関で勤務する医師について、各勤務先の医療機関で、それぞれ勤務状況を確認する必要があるか。	労働時間の状況把握については、 すべての医療機関の管理者に義務付け られています。そのため、それぞれの医療機関が、本人の自己申告により確認する必要があります。

No.	質問	回答
7	複数の医療機関で勤務する医師の労働時間の把握や勤務間インターバルの確保等については、医療機関よりも医師個人の認識が必要ではないか。また、各様式の記入方法も含め、医師向けに周知は行っているのか。	<p>労働時間の状況把握については、医療機関の管理者の義務とされているため、県としては、医療機関向けの周知や説明を行っているところです。</p> <p>一方で、労働時間の把握には、医師の理解・協力が必要なことから、各医療機関において、労働時間の申告方法や必要性について説明をするなど、状況把握に向けた取組を行うようお願いします。</p> <p>なお、県としては、説明会動画等はホームページで公開していますので、必要に応じて、院内で周知するなど御活用ください。</p>
8	役員（理事長・常務理事）の労働時間の把握は必要か。	<p>医療機関の管理者については、管理監督者も含め、自院で勤務する医師の労働時間の状況把握や追加的健康確保措置が義務付けられております。</p> <p>そのため、役員であっても、自院に勤務し、診療に従事している場合は、労働時間を把握し、必要に応じて追加的健康確保措置を講じる必要があります。</p> <p>一方、役員が医師であっても、診療を行っていない場合は、医療法に基づき、管理者が労働時間を把握する必要はありません。</p>
9	労働時間の把握はどのように行うのが良いか。例えばタイムカードを利用する場合、打刻時刻から労働時間が開始したと判断すれば良いか。	<p>タイムカードや勤怠管理システム、パソコンの使用時間などで把握することが想定されますが、統一的方法がある訳ではありません。</p> <p>また、タイムカードの打刻時刻が必ずしも勤務の開始時間ということではなく、勤務実態を踏まえて判断する必要があります。</p> <p>そのため、例えばタイムカードの打刻時間で管理する場合、実際の勤務開始に打刻することを徹底するなど、院内でルールを検討・運用していく必要があります。</p> <p>また、医師など、院内の関係者の意見を聞きながら、より良い管理方法について継続的に検討し、ルールや運用を適宜見直しながら進めるようお願いいたします。</p>

No.	質問	回答
10	「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」の様式について、県で公開するものと、国の示すものが異なる理由は何か。	異なる点は、①措置内容の欄に「措置の必要性」の記載欄があること、②裏面に「面接指導対象医師の状況」欄があることの2つです。 まず、面接指導の結果、 就業上の措置不要と判断した場合、措置不要と判断した旨の記録を措置内容欄に記載する必要があります （記載がないと改善指導の対象となります）。 記載漏れを防止 するために、「措置の必要性」の欄を設けています。 また、A水準の医師について、 時間外労働が100時間以上となった後に面接指導を行う場合、あらかじめ確認した疲労の蓄積状況等を記録しておく必要 があります。各医療機関で確認した結果を、面接指導の結果と併せて保管いただくことも可能ですが、 管理や検査の円滑化 を目的として裏面に記録欄を設けています。
11	勤務間インターバル等の確保に関する立入検査について、検査対象となる医師は、特例水準の中から抽出された複数名の医師ということで良いか。もしくは、A水準医師も含めた全常勤医師から抽出されるのか。	勤務間インターバル等の確保に関する立入検査については、 B水準、C水準の適用を受ける医師が対象 となります。そのため、事前調書には、B水準、C水準の適用を受けた医師のみ掲載いただき、その中から検査対象を複数名抽出します（ A水準の医師については、勤務間インターバル等の検査対象とはなりません ）。 なお、A水準の医師でも、月の時間外労働が100時間以上となった場合、面接指導の実施状況等の検査対象とはなりますので、御注意ください。
12	A水準の医療機関において、診療に従事する全ての医師について、参考様式3に従った時間外労働時間の管理（参考様式3の作成）が必要か。	A水準の医療機関では、参考様式3の作成は不要 です。参考様式3については、特例水準（B水準、C水準）の指定を受ける医療機関で、特例水準の適用を受ける医師について立入検査を行う際に使用するものなるため、A水準の医療機関では御準備いただく必要はありません。 ただし、A水準の医師についても、年の時間外労働時間が720時間を超える場合や月の時間外労働時間45時間を超える医師が6箇月以上となる場合には、勤務間インターバルの確保が努力義務となりますので、各医療機関で、時間外勤務の状況を適切に把握・管理いただきますようお願いいたします（努力義務分は、保健所の立入検査では確認対象外です）。

No.	質問	回答
13	A水準の医療機関に勤務する臨床研修医の勤務間インターバルは、A水準医療機関の要件に従って管理すれば良いか。	<p>A水準の病院で勤務する臨床研修医の勤務間インターバルについては、A水準の扱いに従って管理いただければ問題ありません。</p> <p>年間の時間外労働時間が960時間を超えないように、各医療機関で、時間外勤務の状況を適切に把握・管理いただきますようお願いいたします。</p> <p>また、特例水準の適用を受ける臨床研修医については、臨床研修医以外と比較して、より手厚い追加的健康確保措置が義務付けられており、研修の必要性からやむを得ない場合を除き、始業から24時間以内に9時間のインターバルの確保を求められています。A水準の場合も、制度の趣旨を踏まえて、一時的でもC水準の基準を超えるような連続勤務を行う臨床研修医が生じないよう配慮をお願いします（義務ではありません）。</p>
14	複数の勤務先を持つ医師の場合、時間外勤務時間を申告しないケースが出ることが予想されるが、当院から他施設に照会する義務があるか。また、他施設から勤務状況の照会があった場合に、情報提供義務があるか。個人情報保護の観点から確認したい。	<p>兼業先等での労働時間については、あくまでも自己申告等により把握すれば良く、申告等があった時間が事実と異なっている場合でも、各医療機関では、申告等があった時間を通算すれば良いとされています。そのため、誰にどのように申告すれば良いかという院内のルール作りと、その周知は必要と思われませんが、それでもなお申告がないものについては、通算する必要はありません（申告等により通算すれば良いので、他施設に照会する義務もありません）。</p> <p>仮に、他施設から勤務状況の照会があり、個人情報を提供する場合には、個人情報保護法や各団体の規程等に基づき、あらかじめ本人同意を得るなどの対応が必要と考えられます。</p> <p>(参考) 申告等による把握を求める国通達(P3 第3の1(2)参照) https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000673995.pdf</p>
15	A水準の医師について、やむを得ず15時間を超えることが予定された同一の業務等に従事させた場合、15時間を超えた分の時間に相当する代償休息について、次の勤務開始までに確保することは必須か（例えば、翌月末までに付与するという運用は可能か）。	<p>A水準の医師については、インターバルの確保が努力義務となっているため、代償休息の確保は必須ではなく、後日付与するということが可能です。ただし、制度の趣旨を踏まえて、一時的でも特例水準の基準を超えるような連続勤務を行うA水準医師が生じないよう配慮をお願いします（義務ではありません）。</p>
16	B水準の医師について、やむを得ず15時間を超えることが予定された同一の業務等に従事させた場合、15時間を超えた分の時間に相当する代償休息について、次の勤務開始までに確保することは必須か（例えば、翌月末までに付与するという運用は可能か）。また、確保した代償休息中に緊急の業務が発生した場合は従事可能か。	<p>B水準の医師については、次の勤務開始までに代償休息の付与が義務となります。また、やむを得ず15時間を超えることが予定された同一の業務等に従事させた場合の代償休息については、他の代償休息と異なり、緊急性に関わらず、代償休息中に業務に従事することは認められません。</p>

No.	質問	回答
17	時間外労働時間が月100時間以上となる医師がいない場合は、どうすれば良いか。	保健所から 事前調書の提出依頼に対し、該当者がいない旨を回答 してください（様式1に「該当者なし」と記載して提出してください）。 検査当日に、該当者がいないことを再確認し、面接指導等の実施状況に関する検査は終了となります。
18	本務先の医療機関でB水準、C水準の適用を受ける医師が、特定労務管理対象機関以外の医療機関（A水準の医療機関）に兼務等で勤務していることが想定されるが、A水準の医療機関での立入検査では、当該医師の勤務間インターバルの確保等も確認するのか。	B水準、C水準の適用を受ける医師の勤務間インターバルや代償休息の確保については、医療法123条で、特定労務管理対象機関の管理者に義務付けられています。 そのため、 A水準の医療機関での立入検査においては確認しません。 なお、特定労務管理対象機関の管理者は、医師の自己申告に基づき兼務先等での勤務実績も確認した上で、必要な勤務間インターバル等を確保する義務を負うこととなります。
19	9時から翌日13時まで勤務（18時から翌日9時までは宿日直許可のない宿直）し、20時間の休憩時間において、翌々日9時から次の勤務を予定していたが、翌日13時から15時の間（勤務間インターバル中）にやむを得ない業務が発生した。 この場合、2時間の代償休息の付与が必要と思うが、本来の勤務間インターバルが終了する翌々日7時（翌日13時から18時間経過した時点）から次の勤務開始の翌々日9時までの2時間の休憩時間に、代償休息を付与することは可能か。	許可なし宿日直を含む勤務の場合、予定していたインターバル（翌日13時～翌々日7時）中にやむを得ない業務が生じたときは、翌月末までに代償休息を付与する義務が発生します。 お見込みのとおり、 翌々日7時から9時までの2時間の休憩時間に代償休息を付与することも可能です。
20	9時から翌日13時まで勤務（18時から翌日9時までは宿日直許可のない宿直）し、20時間の休憩時間において、翌々日9時から次の勤務を予定していたが、勤務間インターバル中にやむを得ない業務が4時間発生した。 この場合、4時間の代償休息の付与が必要と思うが、翌月末までに付与すれば良いか。	許可なし宿日直を含む勤務の場合、予定していたインターバル（翌日13時～翌々日7時）中にやむを得ない業務が4時間生じたときは、お見込みのとおり、 翌月末までに4時間の代償休息を付与することが義務 となります。 なお、4時間の代償休息は、必ずしもまとめて付与することまで義務付けられていないので、例えば2時間ずつ付与することも可能です。
21	許可あり宿日直中にやむを得ない業務が生じた場合、その代償休息を翌日予定していた休日に付与しても良いか。	代償休息は 予定していた休日に付与することは可能です。 ただし、疲労回復に効果的な付与の観点から 休日以外に付与することが望ましい とされていますので、運用に当たっては御配慮をお願いします。

No.	質問	回答						
22	<p>医療法施行規則第115条において、B水準、C水準の適用を受ける医師（臨床研修医を除く）をやむを得ず15時間を超えて従事させる場合の扱いが定められているが、許可なし宿日直に従事させた結果、勤務時間が15時間を超えた場合も、この規定に該当するのか（どのような場合に、当該規定の規制を受けるのか）。</p>	<p>当該規定は、あくまでも「<u>やむを得ず15時間を超えることが予定された同一の業務等</u>に従事させる場合」の対応を定めたものとなり、例えば、15時間以上の時間を要することが予想される手術への従事を<u>シフト作成時などに組み込んだ場合などが想定</u>されています。</p> <p><u>許可なし宿日直については、当該規定には該当しません</u>ので、予定された勤務開始時間から46時間が経過する前に、18時間以上の勤務間インターバルを確保するようお願いします（仮に、同一業務に従事させるような場合は、宿日直ではなく通常勤務となることが想定されます）。</p> <p>なお、「やむを得ず15時間を超えることが予定された同一の業務等」以外の業務に従事させる場合は、連続勤務が15時間を超えないようにシフトの作成等をお願いします。また、シフト等では15時間以内の勤務であったものの、緊急の患者対応などやむを得ない業務が発生し、勤務間インターバル中に対応（15時間を超えて対応）した場合は、翌月末までの間に代償休息を付与することが必要です。</p>						
23	<p>宿日直許可のある宿直中に複数回のやむを得ない業務に従事した場合、参考様式3への記載は以下のような方法が考えられるが、どのように記載したら良いか。</p> <table border="1" data-bbox="188 1084 751 1464"> <thead> <tr> <th data-bbox="188 1084 336 1189"></th> <th data-bbox="336 1084 751 1189">インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="188 1189 336 1361">例①</td> <td data-bbox="336 1189 751 1361"> 1:00～1:05(5分) 2:10～2:30(20分) 3:35～3:50(15分) 3:55～4:10(15分) </td> </tr> <tr> <td data-bbox="188 1361 336 1464">例②</td> <td data-bbox="336 1361 751 1464">合計55分</td> </tr> </tbody> </table>		インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間	例①	1:00～1:05(5分) 2:10～2:30(20分) 3:35～3:50(15分) 3:55～4:10(15分)	例②	合計55分	<p>検査様式については、例①、②どちらで記載いただいても構いません。ただし、②の方法で記載する場合も、①のような<u>個別の勤務時間は別途管理</u>するようにお願いします。</p>
	インターバル中に発生したやむを得ない業務に従事した勤務時間							
例①	1:00～1:05(5分) 2:10～2:30(20分) 3:35～3:50(15分) 3:55～4:10(15分)							
例②	合計55分							
24	<p>面接指導の実施基準となる「時間外・休日労働時間が月100時間以上」には、許可あり宿日直に従事した時間を含むのか。</p>	<p>許可あり宿日直に従事する時間は労働時間に算入されないため、<u>許可あり宿日直に従事した時間を除く</u>時間外・休日労働に従事した時間が月100時間以上となることが見込まれる場合に面接指導を実施する必要があります。ただし、宿日直中に「通常の勤務時間と同態様の業務」に従事した場合、当該業務に従事する時間は時間外・休日労働時間に含まれます。</p> <p>なお、労働時間そのものに関する詳細につきましては、管轄の労働基準監督署へ御確認ください。</p>						