

(2) 上記の裁判例は、それぞれの事実関係を前提として判断されたものにすぎませんので、事実関係が異なれば結論（判断）も異なる可能性があることには十分ご注意ください。

この点、上記（イ）の裁判例に関連して、厚生労働省は「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」という通達（令和元年7月1日基発0701第9号労働基準局長通達）を出しており、この中で医師の研鑽に係る労働時間該当性判断の基本的な考え方等を示していますので、これを確認します。

この通達では、まず、「所定労働時間内」の研鑽と「所定労働時間外」の研鑽とを区分し、前者において指示された勤務場所で研鑽を行う場合は当然に労働時間になるとしています。他方、後者の場合には、「明示・黙示の指示」によらずに行われる場合には労働時間に該当せず、「明示・黙示の指示」により行われる場合には労働時間に該当するという枠組みを示したうえで研鑽の種類ごとに以下のような基本的考え方を示しています。

- 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について、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。
- ②博士の学位を取得するための研究や論文作成、専門医を取得するための症例研究や論文作成について、就業規則上の制裁等や不利益により実施を余儀なくされている場合、業務上必須である場合、上司の指示に基づく場合、当該研鑽は労働時間に該当する。
- ③手技を向上させるための手術の見学について、見学中に診療を行った時間があれば当該時間が、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は見学の全時間が労働時間に該当する。

#### 4. 医師の労働時間把握方法

「労働時間」該当性については3で述べたとおりですが、次号（後編）でご紹介する医師に対する時間外労働上限規制への対応を行うためには、実際にどのようにして医師の労働時間を把握するかが重要になります。

この点について、厚生労働省の「医師の勤務実態把握マニュアル」（令和3年8月4日第13回医師の働き方改革の推進に関する検討会参考資料1-3）では、以下のとおりチェックリストの形式で「労働時間の把握において留意すべきこと」の要点を示しています。

##### (1) 副業・兼業先について

□副業・兼業先の労働時間をあらかじめ把握する仕組みとともに、労働時間の実績を少なくとも月に1回は把握する仕組みがある。

##### (2) 宿日直について

□「宿日直許可のある宿日直」と「宿日直許可のない宿日直」を区別して管理し、労働時間として正しい把握を行っている。

##### (3) 研鑽について

□医療機関において自己研鑽のルールを定めている。

□労働ではない時間（主に自己研鑽）を把握することができる。

□医師に対して、勤怠管理や本人が実施すべき内容（就業開始、退勤時刻の申告、時間外勤務の自己研鑽部分のルールの確認等）について、少なくとも年1回周知されている。

以上のような方法を参考にして、各医療機関の実態に沿った労働時間把握を行う必要があります。

前編は以上ですが、次号（後編）では、医師に対する時間外労働上限規制の内容と必要となる手続を中心にご紹介する予定です。



**みんなで乗れば、  
未来が変わる。**

考えよう。行動しよう。公共交通の未来。

公式 Web サイト <https://www.hokkaido-rail-k.jp/>

北海道医師会は、北海道鉄道活性化協議会（会長：北海道知事）の構成団体として、JR北海道をはじめとする公共交通機関の利用促進に協力しています。

会員の皆さまにも是非ご支援を賜りますようお願いいたします。