

医師の勤務間インターバルの確保に向けて

— 医師の勤務間インターバルと代償休息に関する取組のポイント —

厚生労働省 医政局医事課 医師等医療従事者働き方改革推進室

医師の働き方改革

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進む中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種の専門性を活かして患者により質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。

現状

【医師の長時間労働】

病院常勤勤務医の約4割が年960時間超、約1割が年1,860時間超の時間外・休日労働

特に救急、産婦人科、外科や若手の医師は長時間の傾向が強い

【労務管理が不十分】

36協定が未締結や、客観的な時間管理が行われていない医療機関も存在

【業務が医師に集中】

患者への病状説明や血圧測定、記録作成なども医師が担当

目指す姿

労務管理の徹底、労働時間の短縮により医師の健康を確保する



全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるようにする



質・安全が確保された医療を持続可能な形で患者に提供

対策

長時間労働を生む構造的な問題への取組

医療施設の**最適配置**の推進

(地域医療構想・外来機能の明確化)

地域間・診療科間の**医師偏在**の是正

国民の理解と協力に基づく**適切な受診**の推進

医療機関内での医師の働き方改革の推進

適切な**労務管理**の推進

タスクシフト/シェアの推進

(業務範囲の拡大・明確化)

一部、法改正で対応

<行政による支援>

- ・医療勤務環境改善支援センターを通じた支援
- ・経営層の意識改革 (講習会等)
- ・医師への周知啓発 等

時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用 (2024.4~)

法改正で対応

地域医療等の確保

医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成

評価センターが評価

都道府県知事が指定

医療機関が計画に基づく取組を実施

医療機関に適用する水準	年の上限時間	面接指導	休息時間の確保
A (一般労働者と同程度)	960時間	義務	努力義務
連携B (医師を派遣する病院)	1,860時間		義務
B (救急医療等)	※2035年度末を目標に終了		
C-1 (臨床・専門研修)	1,860時間		
C-2 (高度技能の修得研修)			

医師の健康確保

面接指導

健康状態を医師がチェック

休息時間の確保

連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制 (または代償休息)

いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）

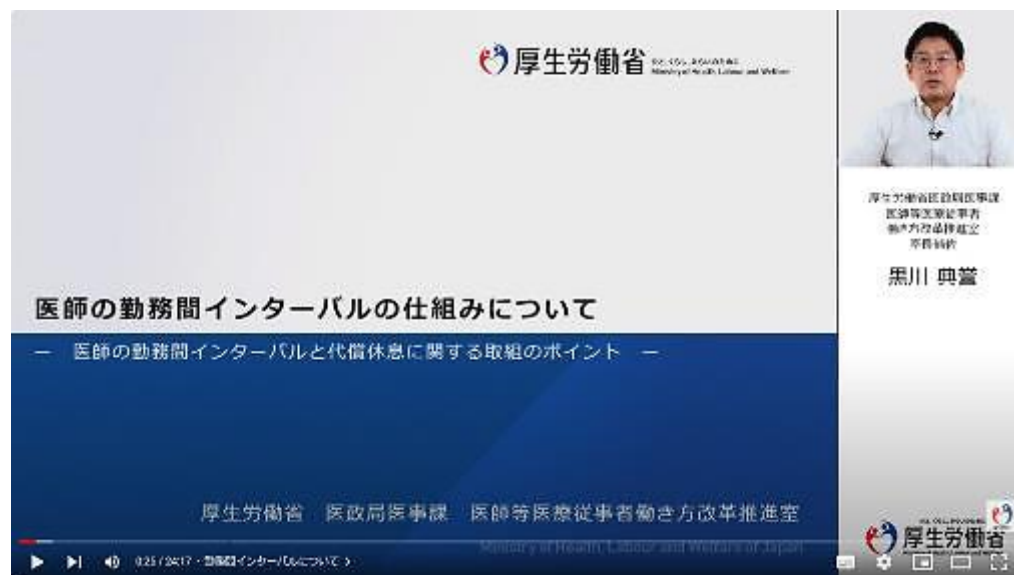
勤務間インターバルの制度に関する解説動画を「いきいき働く医療機関サポートWeb（いきサポ）」内で公開しています。



医師の働き方改革の制度解説ページ

本ページは医師の働き方改革の制度についての情報を掲載しているページです。医師の働き方改革については、厚生労働省が行う「トップマネジメント研修」や「医療機関の働き方改革セミナー」にご参加いただくことで、厚生労働省にも直接ご質問等いただくことが可能です。

医師の働き方改革 制度解説動画（勤務間インターバルの仕組みについて）



1. 勤務間インターバルについて

- ① 24時間で9時間の継続した休息
- ② 46時間以内に18時間の継続した休息

勤務間インターバルの考え方

勤務間インターバル制度は、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組みです。

十分な休息時間（睡眠時間）を確保するため、
医師の勤務間のインターバルのルールが設定されます。



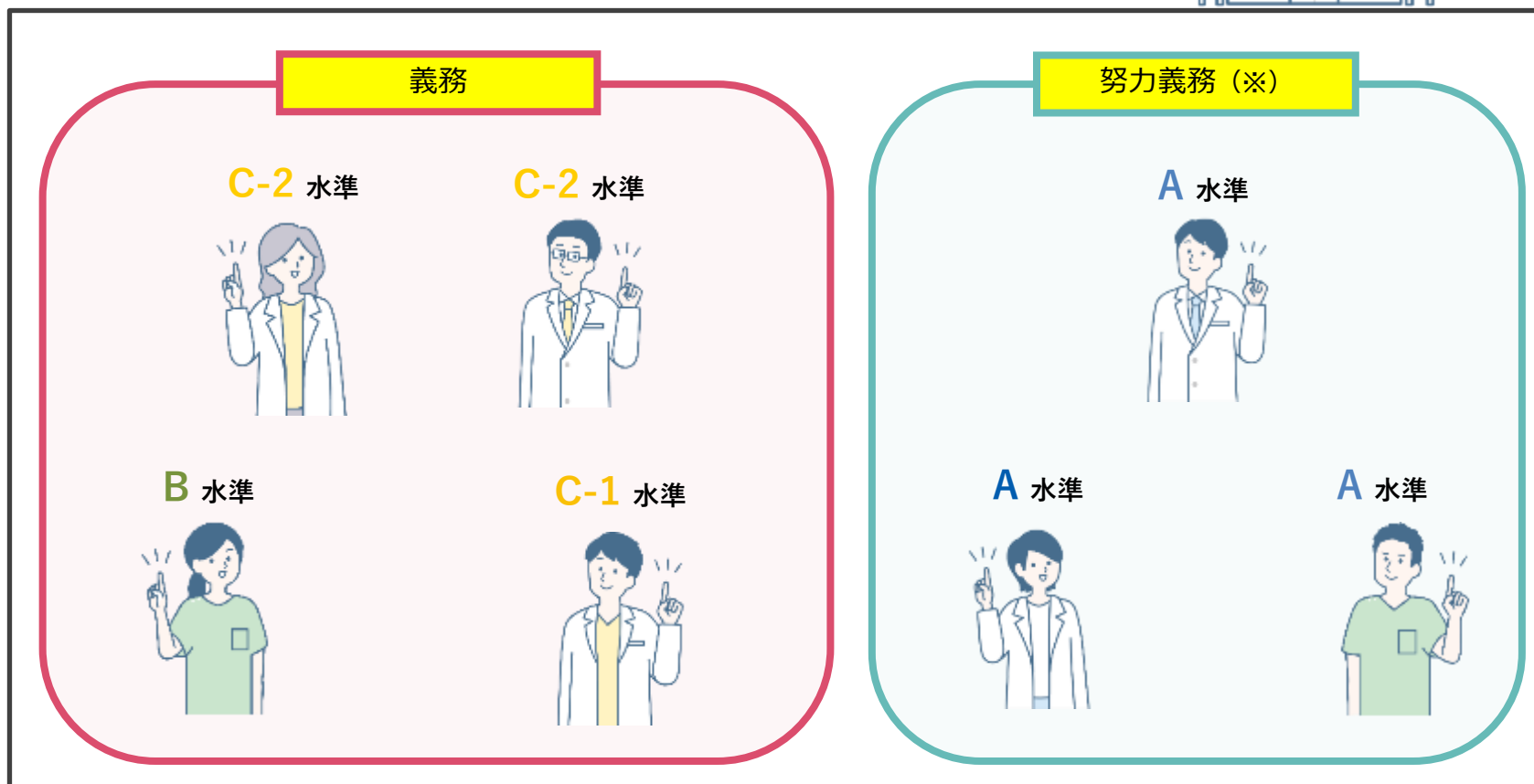
連続した休息時間を確保し、
仕事から離れることが、
心と体の健康のためには重要です。

※ 休息時間を細切れにとることは認められません。

勤務間インターバルの対象者

勤務間インターバルは、特例水準（B C水準）の医師について義務、A水準の医師について努力義務（※）となります。

例：B, C-1, C-2 水準指定の医療機関



※ A水準の医師のうち実際に定める36協定の上限時間数が一般則（時間外労働年間720時間等）を超えない場合は対象外です。

勤務間インターバルの基本ルール（概要）

勤務間インターバルには、原則として2種類の基本ルールがあります。

◆ 勤務間インターバルの基本ルール ◆

① 始業から **24 時間以内に9時間の継続した休息时间**（15 時間の連続勤務時間制限）

※通常の日勤の場合

※宿日直許可のある宿日直に従事する場合

（24 時間以内に9 時間以上の宿日直許可のある宿日直に従事する場合、インターバルが確保されているとみなされる）

② 始業から **46 時間以内に18時間の継続した休息时间**（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

（注）C1水準が適用される臨床研修医については、入職まもない時期でもあることから、連続勤務時間制限等を手厚くする等の観点から、別途のルールが設けられています。詳細についてはP16を参照。

勤務間インターバル中に緊急で業務が発生した場合

休息中でも緊急で業務が発生した場合は
対応することが可能です。



シフトを作成する時点で、
適切な休息が確保されていないものは認められません。

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
			1 日勤	2 休暇	3 宿直	4 午前勤
5 日勤	6 日勤	7 休暇	8 宿直	9 午前勤	10 日勤	11 日勤
12 日勤	13 休暇	14 宿直	15 午前勤	16 日勤	17 休暇	18 日勤
19 日勤	20 日勤	21 休暇	22 宿直	23 午前勤	24 日勤	25 日勤
26 日勤	27 日勤	28 休暇	29 宿直	30 午前勤		

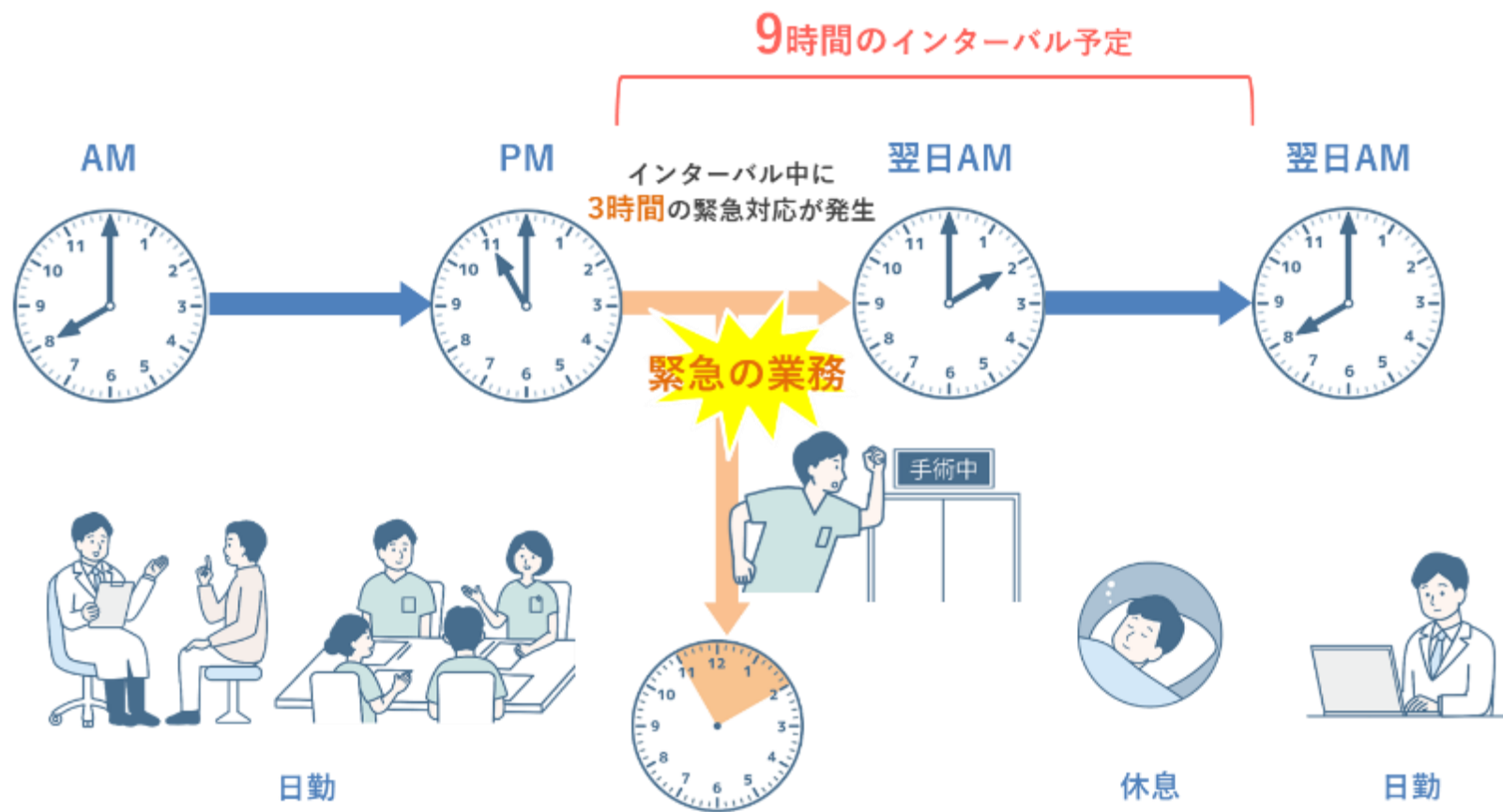


2. 代償休息について



代償休息について

休息中でも、緊急の業務が発生した場合は対応が可能です。
このような場合には、代償休息が与えられます。



この3時間分の代償休息は翌月末までに与えられます。

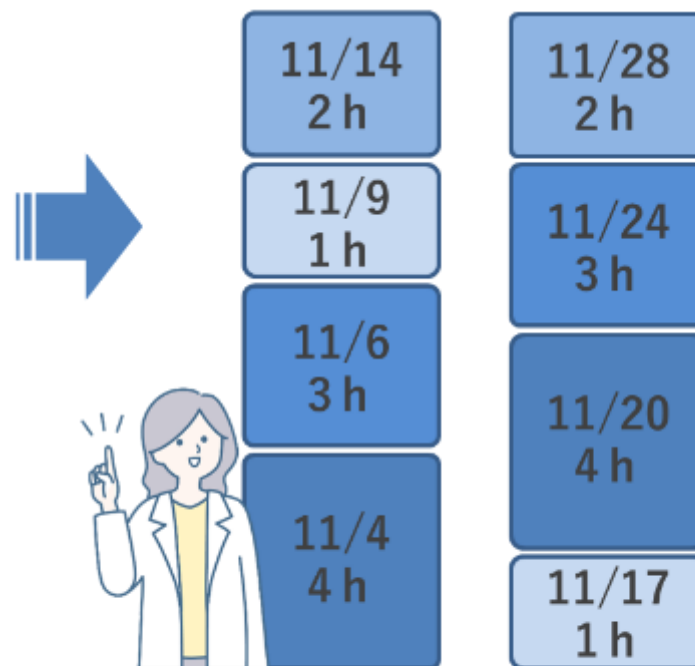
代償休息の発生と付与のイメージ

インターバル中に働いた場合は、代償休息が与えられます。

(例)11月に発生したインターバル中の突然の業務



累積20時間分の代償休息が12月末までに与えられます。



医師の健康を守る働き方の新ルール

代償休息の基本ルール（概要）

◆ 代償休息付与の基本ルール ◆

- 予定された9時間又は18時間の継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、医療機関の**管理者**は、その**労働時間に相当する時間分**を**代償休息として付与**する必要があります。
- 対象となる**労働時間が発生した日の属する月の翌月末まで**に**できるだけ早期に確保**する必要があります。

代償休息付与に関する留意事項 ～疲労回復に効果的な付与の観点から～

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。

宿日直許可のある宿日直中に発生した代償休息の付与ルール

◆宿日直許可のある宿日直中に発生した労働に関する代償休息付与ルール◆

- 宿日直許可のある宿日直に継続して9時間以上従事する場合は、9時間の継続した休息時間が確保されたものとみなします。
- この場合に通常の勤務時間と同態様の労働が発生し十分な睡眠が確保できなかった場合は、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います。

※ 当該宿日直中に発生した労働の負担の程度に応じ、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ありません。)

◆ 関連Q A ◆

Q. 宿日直許可のある宿日直（9時間）中に業務が発生した場合、当該業務に従事した時間分の代償休息を付与しなければいけないのでしょうか。

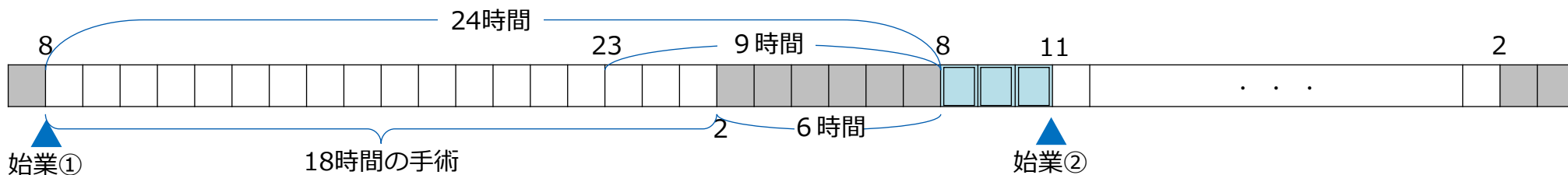


A. 医師が宿日直許可のある宿日直中にやむを得ない理由で業務に従事した場合、管理者は代償休息を与えるよう配慮しなければなりません。C-1水準が適用される臨床研修医については代償休息の付与は義務となります。なお、宿日直中許可のある宿日直（9時間）に従事した後においては、通常と同態様の業務が発生したとしても、代償休息の（配慮）義務はありません。

例外：15時間を超える業務に従事する場合の勤務間インターバルについて

◆15時間を超える業務に従事する場合の勤務間インターバルのルール◆

- 勤務間インターバルは代償休息を付与することを前提とした運用は原則として認められません。
(例：継続した休息を8時間とする勤務シフトを組み、事後的に1時間分の代償休息を与える 等)
- 一方、長時間の手術(必要な術後の対応を含む。)により、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が認められます。
- 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(次の業務開始まで)に付与する必要があります。



(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息時間 □ : 代償休息時間

3. C-1水準が適用される臨床研修医 の勤務間インターバル

勤務間インターバルの基本ルール（C1水準が適用される臨床研修医）

C1水準が適用される臨床研修医については、より手厚い追加的健康確保措置が講じられます。

◆ 勤務間インターバルの基本ルール ◆

① 始業から **24 時間以内** に **9 時間の継続した休息时间**（15 時間の連続勤務時間制限）

※通常の日勤の場合

※宿日直許可のある宿日直に従事する場合

（24 時間以内に 9 時間以上の宿日直許可のある宿日直に従事する場合、インターバルが確保されているとみなされる）

C1水準が適用される臨床研修医以外

② 始業から **46 時間以内** に **18時間の継続した休息时间**（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

C1水準が適用される臨床研修医

② 始業から **48 時間以内** に **24時間の継続した休息时间**（24 時間の連続勤務時間制限）

C - 1 水準が適用される臨床研修医の代償休息について

◆ C-1 水準が適用される臨床研修医の代償休息のルール ◆

- ・ C-1 水準が適用されている臨床研修医については、代償休息が発生しないように勤務間インターバルの確保を徹底することが原則です。
- ・ 勤務間インターバル中に臨床研修の機会を確保するための緊急業務に従事させ、代償休息を付与するためには下記の要件を満たすことが必要となります。

要件

- ・ 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こと。
- ・ 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**すること。
- ・ 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
 - (1) **勤務間インターバル終了後労働した日の属する診療科毎の研修期間の末日**、又は、
 - (2) **勤務間インターバル終了後労働した日の属する月の翌月末日**、のいずれか早い日までとし、(1)の方が早いもののやむを得ず (1) までに付与できない場合は、例外的に (2) までとすること。

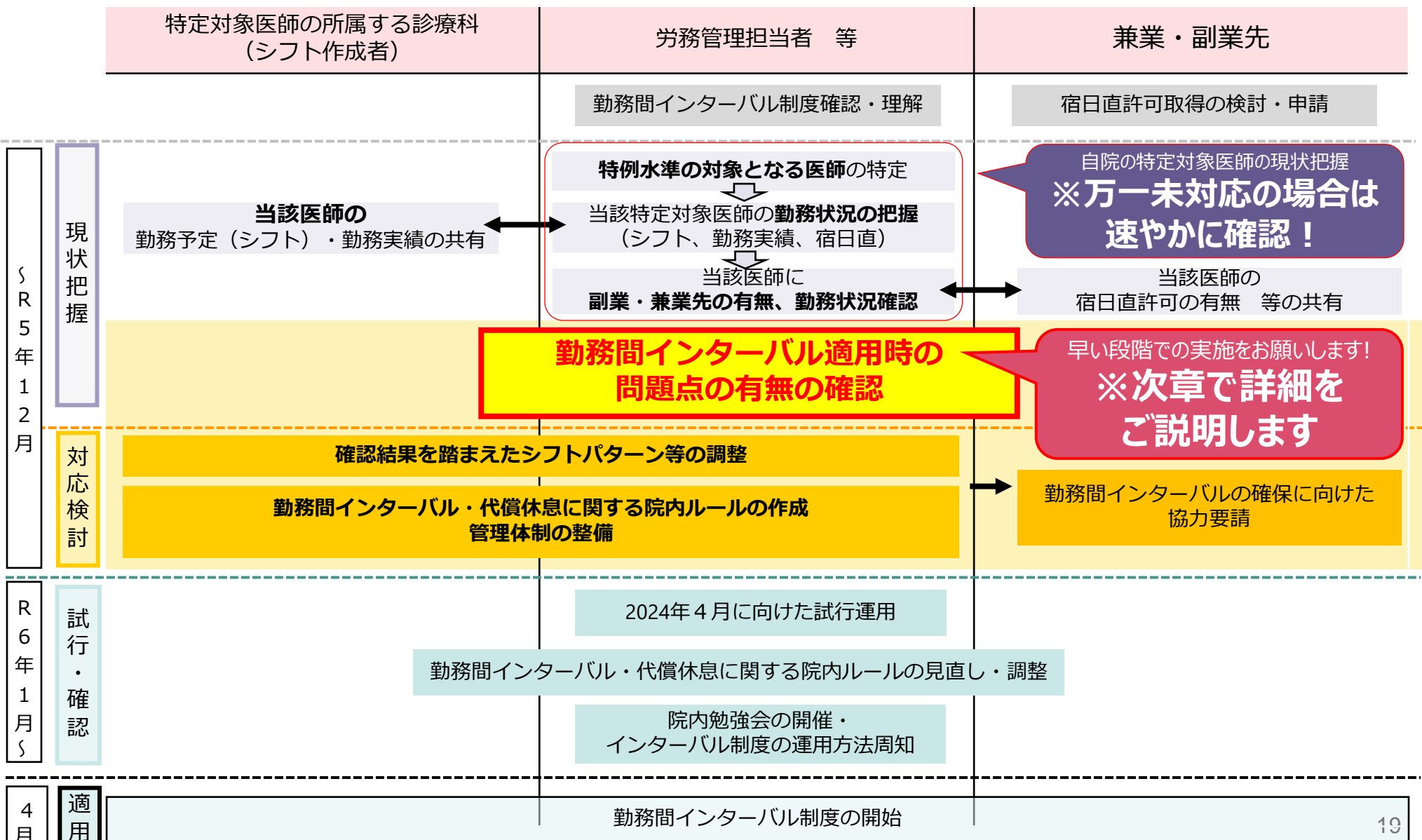
※ 医師が宿日直許可のある宿日直中にやむを得ない理由で業務に従事した場合、管理者は代償休息を与えるよう配慮しなければなりません。 C-1水準が適用される臨床研修医については代償休息の付与は義務となります。

5

5. 勤務間インターバルと 代償休息の付与に向けた準備について

勤務間インターバル履行に向けた準備について <スケジュール例>

自院の特例水準の対象となる医師について、勤務間インターバル適用した場合の問題点の有無を確認し、問題がある場合は、自院でのシフトの調整、副業・兼業先のシフトの調整等が必要です。



勤務間インターバルと代償休息の付与に向けた準備について

勤務間インターバル・代償休息付与の対象となる自院における特例水準の対象となる医師を特定し、当該医師の現在の勤務予定表、勤務実績、宿日直の状況、兼業・副業の状況等、勤務状況の把握をしてください。

<現状把握の一例>

☑ **特例水準の対象となる医師の特定** (想定される対応者：労務管理担当者)

- ・ 勤務間インターバルを適用した場合に問題点がないかを確認するため、特例水準の対象となる医師を特定します。

☑ **自院のシフト予定、勤務実績、宿日直の状況の確認** (想定される対応者：労務管理担当者、シフト作成者)

- ・ 対象となる医師のシフト状況・勤務実績を確認します。(労務管理担当者とシフト作成者が異なる場合には連携し対応することが想定される)
- ・ 宿日直に従事するシフトが組まれている場合には、宿日直許可の有無・従事する時間について確認します。

☑ **兼業・副業先の勤務予定、勤務実績、宿日直の状況の確認** (想定される対応者：労務管理担当者、兼業・副業先)

- ・ 対象となる医師について、兼業・副業先のシフト状況・勤務実績を確認します。
- ・ 兼業・副業先で宿日直に従事するシフトが組まれている場合には、宿日直許可の有無・従事する時間について確認します。

☑ **勤務間インターバル適用時の問題点の有無の確認** (想定される対応者：労務管理担当者)

対象となる医師の勤務シフトについて以下を確認。

- ① 自院の勤務シフト上で、予定された始業時間から、24時間以内に9時間の休息が確保できないシフトはないか
もしくは、46時間で18時間の休息を確保するシフトが可能か (許可なし宿日直に従事する場合)
- ② ①の自院の勤務シフトに加えて、副業・兼業先での勤務を通算し、9時間もしくは18時間の休息が確保できているか。

次章で詳細を
ご説明します

勤務間インターバルと代償休息の付与に向けた準備について

勤務間インターバル適用時の問題点が判明したら、施行までに対応の検討が必要です。

この対応は、所属診療科内タスクシェア調整、他の診療科とのタスクシェア調整、他の医療専門職とのタスクシフト調整、兼業・副業先との勤務調整等が必要な場合があります。そのような特定対象医師個人の勤務予定の調整や働き方の調整にとどまらない場合には、数ヶ月単位の相応の調整時間を要する可能性があります。**そのため、勤務間インターバル適用時の問題点の有無の確認は可能な限り早期に実施する必要があります。**

<対応検討の一例> (想定される対応者：労務管理担当者)

☑ 対応策の検討 (確認結果を踏まえたシフトパターン等の調整) (想定される対応者：労務管理担当者)

現状確認にて、勤務間インターバルのルールから逸脱する問題点に対して、対応策を検討する。

- ・ 勤務体制の調整 (シフトパターンの見直し)、適用ルール (24/9 or 46/18) の再検討
- ・ 所属診療科内タスクシェア調整、他の診療科とのタスクシェア調整、他の医療専門職とのタスクシフト調整、医師事務作業補助者等の支援スタッフの増員
- ・ 副業・兼業先との勤務調整 等

※ 対応の検討に当たっては、各都道府県に設置された医療勤務環境改善支援センターの活用が可能です。

☑ 院内ルールの検討・作成

勤務間インターバルの運用に向けて、シフト作成や代償休息付与方法のルール等について整備する。

(院内ルール設定内容の一例)

- ✓ シフト作成時のルール設定。9時間の休息もしくは18時間の休息を確保するためのルール設定。
(例) A・B・Cシフトに従事した後は、9時間の休息を確保する D・Eシフトに従事した後は18時間の休息を確保する 等
- ✓ 勤務間インターバルが確保できているかの確認体制について
- ✓ 代償休息の付与の方法やタイミングに関するルール設定
 - ・ 代償休息が発生した場合の申請方法や管理者の明確化について
 - ・ 代償休息付与に関する運用方法について (スライド30以降参照)
 - ・ 有給・無給での代償休息付与の明確化について

勤務間インターバルと代償休息の付与に向けた準備について

<試行・確認の一例> (想定される対応者：労務管理担当者)

☑ 院内ルールによる試行運用

(試行運用の一例)

- ① 作成した院内ルールで問題がないか確認するため、一部の診療科で先行的な試行運用（特定対象医師が所属する診療科）
- ② シフトパターンや運用上の問題点等があれば、ルールや運用方法の修正を行い、特定対象医師が所属する全ての診療科へ適用。
※問題点の確認にあたっては、労務管理者・シフト作成者のほか、特例水準の対象となる医師の意見等を確認することも想定されます。

☑ 院内勉強会の開催・インターバル制度の運用方法周知

- ・ 特例水準の対象となる医師本人の十分な理解を目的に医療機関内で勤務間インターバルに関する**制度説明・勉強会**を開催する。
- ・ 特例水準の対象となる医師のほか、シフト管理者に対して、勤務間インターバルの**院内ルールに関する運用方法**を案内する。

↓ いきいき働く医療機関サポートWebにて勤務間インターバルに関する詳細な解説動画を公開していますので、ご活用ください。



医師の働き方改革 制度解説動画（勤務間インターバルの仕組みについて）

URL：
<https://www.youtube.com/watch?v=38oWf2mcpEc&t=5s>



これまでの例示を参考に、勤務間インターバル適用の準備をお願いします。
2024年4月以降、特例水準の医療機関では履行遵守が求められることから、
開始前の今年度中から試行運用等により、問題点がないか確認をお願いいたします。

6

6. 勤務間インターバルの 実施に向けた現状確認・分析

勤務間インターバルの実施に向けた現状確認・分析

勤怠管理上把握している以下の情報に基づき、勤務間インターバルの現状の確認と代償休息付与の運用を確認

<月次勤怠管理状況>

勤務予定（自院）		副業・兼業先の勤務予定	勤務実績	インターバル	緊急対応	代償休息	
1	月	通常勤務 8:00～17:00		8:00～21:00	21:00～翌6:00	2:00～4:00	2h
2	火	通常勤務 8:00～17:00	A病院 許可あり宿直 (21:00～翌7:00)	8:00～翌8:00	21:00～翌7:00	22:00～24:00	2h
3	水	通常勤務 8:00～17:00		8:00～21:00	21:00～翌6:00		
4	木	通常勤務 8:00～17:00		8:00～21:00	21:00～翌6:00		
5	金	通常勤務 8:00～17:00		8:00～19:00	19:00～翌4:00		
6	土	休日出勤 8:00～13:00		8:00～13:00	13:00～22:00		
7	日	休日					

勤務間インターバル
の確認

代償休息
の発生頻度・付与方法の検討

勤務間インターバルの実施に向けた確認・調整例（始業から24時間で9時間の休息の確保）

<確認前の月次勤怠管理状況>

勤務予定（自院）		副業・兼業先の勤務予定
1	月	通常勤務 8:00～17:00 A病院 宿直（18:00～翌7:00） ※2:00～翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00～17:00
3	水	通常勤務 8:00～17:00 B病院 宿直（18:00～翌24:00） ※許可なし
4	木	通常勤務 8:00～17:00 C病院 宿直（21:00～翌7:00） ※許可なし
5	金	通常勤務 8:00～17:00
6	土	休日出勤 8:00～17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00～17:00

<確認後の月次勤怠管理状況>

勤務予定（自院）		副業・兼業先
1	月	通常勤務 8:00～17:00 A病院 宿直（18:00～翌7:00） ※22:00～翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00～17:00
3	水	通常勤務 8:00～17:00 ※許可なし
4	木	通常勤務 8:00～17:00 C病院 宿直（21:00～翌7:00） ※許可なし
5	金	通常勤務 8:00～17:00
6	土	休日出勤 8:00～17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00～17:00

インターバルの確認により、「9時間以上の許可あり宿日直許可の取得が可能か兼業先に確認する」等の対応が必要があることが判明。

兼業・副業先における勤務予定を踏まえると、
1日終業予定（翌7:00）から、2日始業（8:00）までに9時間のインターバルが確保できていないため、
自院の勤務時間を変更（別途9時間の休息の確保）するか、
副業・兼業先の勤務条件を変更（9時間以上の許可あり宿日直許可の取得が可能か確認等）する必要がある

勤務間インターバルの実施に向けた確認・調整例 (始業から24時間で9時間の休息の確保)

<確認前の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先の勤務予定	
1	月	通常勤務 8:00~17:00	A病院 宿直 (18:00~翌7:00) ※2:00~翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00~17:00	
3	水	通常勤務 8:00~17:00	B病院 勤務 (18:00~翌24:00)
4	木	通常勤務 8:00~17:00	C病院 宿直 (21:00~翌7:00) ※許可なし
5	金	通常勤務 8:00~17:00	
6	土	休日出勤 8:00~17:00	
7	日	休日	
8	月	通常勤務 8:00~17:00	

<確認後の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先	
1	月	通常勤務 8:00~17:00	A病院 宿直 (18:00~翌7:00) ※2:00~翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00~17:00	
3	水	通常勤務 8:00~17:00	B病院 勤務 (18:00~翌23:00)
4	木	通常勤務 8:00~17:00	C病院 宿直 (21:00~翌7:00) ※許可なし
5	金	通常勤務 8:00~17:00	
6	土	休日出勤 8:00~17:00	
7	日	休日	
8	月	通常勤務 8:00~17:00	

兼業・副業先における勤務予定を踏まえると、

3日の終業予定(24:00)から、4日始業(8:00)までに9時間のインターバルが確保できていないため、自院の勤務時間を変更(別途9時間の休息を確保)するか、副業・兼業先の勤務条件を変更する必要がある

勤務間インターバルの実施に向けた確認・調整例 (始業から46時間で18時間の休息の確保)

<確認前の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先の勤務予定	
1	月	通常勤務 8:00~17:00	A病院 宿直 (18:00~翌7:00) ※2:00~翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00~17:00	
3	水	通常勤務 8:00~17:00	B病院 宿直 (18:00~翌24:00) ※許可なし
4	木	通常勤務 8:00~17:00	C病院 宿直 (21:00~翌7:00) ※許可なし
5	金	通常勤務 8:00~17:00	
6	土	休日出勤 8:00~17:00	
7	日	休日	
8	月	通常勤務 8:00~17:00	

<確認後の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先	
1	月	通常勤務 8:00~17:00	A病院 宿直 (18:00~翌7:00) ※2:00~翌7:00 許可あり
2	火	通常勤務 8:00~17:00	
3	水	通常勤務 8:00~17:00	B病院 勤務 (18:00~翌23:00) ※許可なし
4	木	通常勤務 8:00~17:00	C病院 宿直 (21:00~翌7:00) ※許可なし
5	金	午前勤務・午後休 8:00~12:00	
6	土	休日出勤 8:00~17:00	
7	日	休日	
8	月	通常勤務 8:00~17:00	

兼業・副業先における勤務予定を踏まえると、
4日の宿直（許可なし）に従事した後、6日6:00までに18時間のインターバルが確保できていないため、
自院の勤務時間を変更（午後休等）するか、副業・兼業先の勤務条件を変更する必要がある。

勤務間インターバルの実施に向けた確認・調整例 (始業から46時間で18時間の休息の確保)

<確認前の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先の勤務予定
1	月	通常勤務 8:00~17:00
2	火	通常勤務8:00~17:00 夜勤勤務17:00~8:00
3	水	休日
4	木	通常勤務 8:00~17:00
5	金	通常勤務 8:00~17:00
6	土	通常勤務 8:00~17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00~17:00

<確認後の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先
1	月	通常勤務 8:00~17:00
2	火	通常勤務8:00~17:00 宿直17:00~翌8:00
3	水	休日
4	木	通常勤務 8:00~17:00
5	金	通常勤務 8:00~17:00
6	土	通常勤務 8:00~17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00~17:00

夜間帯の労働を所定労働時間の「夜勤」としている場合においても、医療機関内の規則等における夜勤業務の明確化により、通常業務より労働密度が低い業務であることが確認できる場合には、「業務の開始から46時間以内に18時間の連続した休息時間」のルールが適用可能

勤務間インターバルの実施に向けた確認・調整例 (15時間を超える同一労働に従事する場合)

<確認前の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先の勤務予定
1	月	通常勤務 8:00~17:00
2	火	通常勤務8:00~17:00 夜勤勤務17:00~8:00
3	水	休日
4	木	通常勤務 8:00~17:00
5	金	長時間手術等 8:00~翌2:00
6	土	通常勤務 8:00~17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00~17:00

<確認後の月次勤怠管理状況>

勤務予定 (自院)		副業・兼業先
1	月	通常勤務 8:00~17:00
2	火	通常勤務8:00~17:00 夜勤勤務17:00~8:00
3	水	休日
4	木	通常勤務 8:00~17:00
5	金	長時間手術等 8:00~翌2:00
6	土	午前休・午後勤務 13:00~17:00
7	日	休日
8	月	通常勤務 8:00~17:00

5日の終業から6日始業までに同一労働により9時間のインターバルが確保できておらず、
代償休息を直後に付与する必要があるため、
自院の勤務時間を変更（午前休等）にする必要がある。

7. 代償休息の付与方法の検討・ 付与方法の一例

代償休息の付与方法の検討・付与方法の一例（翌週での付与）

<第1週目の勤怠実績表>

		勤務実績	インターバル	緊急対応	代償休息
1	月	8:00~21:00	21:00~翌6:00	2:00 ~4:00	2h
2	火	8:00~翌8:00	21:00~翌7:00 (許可あり宿日直)	22:00 ~24:00	2h
3	水	8:00~21:00	21:00~翌6:00	-	-
4	木	8:00~21:00	21:00~翌6:00	-	-
5	金	8:00~19:00	19:00~翌4:00	-	-
6	土	8:00~13:00	13:00~22:00	-	-
7	日	休日	-	-	-
-				4h	4h

<第2週目の勤怠実績表>

		勤務予定	代償休息付与後シフト	代償休息付与時間
8	月	通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
9	火	通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
10	水	通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
11	木	通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
12	金	通常勤務 8:00~17:00	午前休・午後勤務 13:00~17:00	4h
13	土	休日出勤 8:00~13:00	休日出勤 8:00~13:00	
14	日	休日	休日	



第1週目に発生した代償休息を第2週目にて付与する運用とする方法。
本ケースでは、第1週にて発生した2h分の代償休息を8日の勤務シフト調整（午前休）により付与している。

代償休息の付与方法の検討・付与方法の一例（翌々週での付与）

<第1~2週目の勤怠実績表>

勤務実績			インターバル	緊急対応	代償休息
1	月	8:00~21:00	21:00~翌6:00	2:00 ~4:00	2h
2	火	8:00~翌8:00	21:00~翌7:00 (許可あり宿日直)	22:00 ~24:00	2h
3	水	8:00~21:00	21:00~翌6:00	-	-
4	木	8:00~21:00	21:00~翌6:00	-	-
5	金	8:00~19:00	19:00~翌4:00	-	-
6	土	8:00~13:00	13:00~22:00	-	-
7	日	休日	-	-	-
8	月	8:00~21:00	21:00~翌6:00	22:00 ~23:00	1h
9	火	8:00~21:00	21:00~翌6:00	1:00 ~3:00	2h
10	水	8:00~23:00	20:00~翌8:00	-	-
11	木	8:00~21:00	22:00~翌7:00 (許可あり宿直)	-	-
12	金	8:00~21:00	21:00~翌7:00	23:00 ~翌2:00	3h
13	土	休日	-	-	-
14	日	休日	-	-	-
-				10h	10h



<第3~4週目の勤怠実績表>

勤務予定		代償休息付与後シフト	代償休息付与時間
15	月 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
16	火 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
17	水 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
18	木 通常勤務 8:00~12:00	午前休 8:00~12:00	
19	金 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
20	土 休日出勤 8:00~17:00	休日出勤 8:00~17:00	
21	日 休日	休日	
22	月 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
23	火 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
24	水 通常勤務 8:00~17:00	午前勤務・午後休 8:00~11:00	6h
25	木 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
26	金 通常勤務 8:00~17:00	通常勤務 8:00~17:00	
27	土 休日	勤務調整の都合により 残り4hは4週以降に付与	
28	日 休日		
-			4h

第1週目、2週目に発生した代償休息を第3週目、4週目にて付与する運用とする方法。
本ケースでは、第1、2週にて発生した10h分の代償休息のうち6h分を24日の勤務シフト調整（午後休）により付与している。

代償休息の付与方法の検討・付与方法の一例（翌々週以降での付与）

<第1～2週目の勤怠実績表>

	勤務実績	インターバル	緊急対応	代償休息
1	月 8:00～21:00	21:00～翌6:00	2:00～4:00	2h
2	火 8:00～翌8:00	21:00～翌7:00 (許可あり宿日直)	22:00～24:00	2h
3	水 8:00～21:00	21:00～翌6:00	-	-
4	木 8:00～21:00	21:00～翌6:00	-	-
5	金 8:00～19:00	19:00～翌4:00	-	-
6	土 8:00～13:00	13:00～22:00	-	-
7	日 休日	-	-	-
8	月 8:00～21:00	21:00～翌6:00	22:00～23:00	1h
9	火 8:00～21:00	21:00～翌6:00	1:00～3:00	2h
10	水 8:00～23:00	20:00～翌8:00	-	-
11	木 8:00～21:00	22:00～翌7:00 (許可あり宿直)	-	-
12	金 8:00～21:00	21:00～翌7:00	23:00～翌2:00	3h
13	土 休日	-	-	-
14	日 休日	-	-	-
-			10h	10h

<4週目以降の勤怠実績表>

	勤務予定	代償休息付与後シフト	代償休息付与時間
15	月 通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
22	月 通常勤務 8:00～12:00	午前休 8:00～12:00	
23	火 通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
24	水 休日出勤 8:00～17:00	休日出勤 8:00～17:00	
25	木 通常勤務 8:00～17:00	午前勤務・午後休 8:00～12:00	4h
22	金 通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
26	土 休日出勤 8:00～17:00	休日出勤 8:00～17:00	
27	日 休日	休日	2h
28	月 通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
29	火 通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
30	水 通常勤務 8:00～17:00	午前休・午後勤務 13:00～17:00	4h
31	木 通常勤務 8:00～17:00	通常勤務 8:00～17:00	
-			10h



第1、第2週目に発生した代償休息を第3週目にて勤務調整し、4週目以降にて付与する運用とする方法。
 代償休息付与にあたっては、公休日での付与も可能ですが、原則として「所定労働時間中における時間休の取得による付与」
 「勤務間インターバルの幅の延長」による付与を検討いただくことが望ましいです。
 代償休息の付与方法について労使でよく話し合いを行い、院内でルールを明確化しておくことが望ましいです。

4

4. 履行確保について



勤務間インターバルの履行確保について

◆ 関連Q A ◆

Q. 勤務間インターバル等の追加的健康確保措置の履行状況について、行政機関による確認が行われることはあるのでしょうか。

A. 追加的健康確保措置は医療法で実施が義務づけられているため、医療機関が所在する都道府県が、医療法第25条 第1項に基づき実施する立入検査において、関係書類の確認等により面接指導、勤務間インターバル等の追加的健康確保措置が適切に実施されているかを確認します。

2023年4月発行

医療機関の管理者・事務部門のみなさまへ

医師の働き方改革

2024年4月に向けた 手続きガイド

このリーフレットは、医師の働き方改革を進めるための新しいルールが2024年4月から始まるのに向けて、医療機関がそれまでに行っておく必要のある手続きや、制度の仕組みをわかりやすくまとめたものです。

ぜひ、医療機関内で制度に向けた準備を進める上での参考としてご利用ください。



厚生労働省

医療監視（立入調査）について

面接指導と勤務間インターバル・代償休息のルールの履行状況は毎年の医療監視において確認が行われます。

医療監視におけるチェック項目

医療監視（立入調査）は、全医療機関に対して原則毎年1回実施されています。2024年4月以降は、各医療機関において業務の時間外・休日労働に際して、業務時間外の就業率等の履行について、以下の確認が行われます。

- POINT 1 面接指導実施**
時間外・休日労働が月100時間を超えた医師（面接指導対象医師）に対して、面接指導が実施されている。
- POINT 2 面接指導実施後の就業上の措置**
面接指導対象医師に対する面接指導実施後、必要に応じて、労働時間の短縮、宿直の回数削減その他の適切な措置（就業上の措置）を講じている。
- POINT 3 休養・代償休息確保**
特別水準労働時間の他、時間外・休日労働時間が年96時間を超えたことが見込まれる医師に対し、休日若しくは代償休息が確保されている。
- POINT 4 労働時間短縮に係る必要な措置**
時間外・休日労働が月155時間を超えた医師について、労働時間の短縮のために必要な措置を講じている。

面接指導及び勤務間インターバル・代償休息のルールが未履行であることが確認された場合には、改善に向けた取組が重要で、医療監視を通じて指導を行うことと併せて、都道府県及び保健所長勤務改善センターによる支援が行われることとなります。

医療機関の改善の取組が十分になされない場合には、都道府県が改善命令の発令を行うことが考えられたり、特別水準の取組や罰則の適用を行うことがあります。





8. まとめ



勤務間インターバルと代償休息に関するルールを設定を

詳細はFAQや医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン解説集なども参考にしましょう。

<医師の働き方改革に関するFAQ>

The screenshot shows the 'いきサポ' website. The main heading is '医師の働き方改革の制度解説'. Below it, there is a sub-heading '医師の働き方改革の制度解説ページ'. A paragraph of text explains that the page provides information on the doctor's working conditions reform system. It mentions that for more details, users should refer to 'トップマネジメント研修' or '医療機関の働き方改革セミナー'.

その他	
医師の働き方改革に関するFAQ (23.6)	[PDF: 427KB]
医療機関の宿日直許可申請に関するFAQ 22.07	[PDF: 427KB]
医師の働き方改革制度に対するお問合せ内容一覧 (令和3年度)	[PDF: 722KB]
医療機関の宿日直許可申請に関する表紙と相談窓口 (22.06)	[PDF: 722KB]

<就業規則の規定例（ガイドライン解説集より）>

<B・連携B・C-1(臨床研修医除く)・C-2水準の場合>

【規定例】

(勤務間インターバル等)

第〇条 本病院は、本病院において、[救急医療、居宅等における医療又は地域において本病院以外で提供することが困難な医療に従事する医師/医療提供体制の確保のために他の病院に派遣される医師/専門研修プログラムを受けている医師/高度な技能の修得のための研修を受けている医師]であつて、時間外・休日労働時間が年960時間を超えることが見込まれる者(以下「対象医師」という。)について、勤務シフトを作成するに際して、次の各号に掲げる休憩時間(以下「勤務間インターバル」という。)のいずれかを確保するものとする。ただし、対象医師が宿日直許可に基づく宿日直勤務を業務の開始から24時間以内に継続9時間行う場合には、この限りではない。

- ① 業務の開始から24時間以内の継続 9時間の休憩時間
 - ② 業務の開始から46時間以内の継続 18時間の休憩時間(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)
- 2 本病院は、対象医師について、外来患者及び入院患者に関する緊急の業務が発生したことにより前項各号に掲げる勤務間インターバルを確保できなかった場合には、当該勤務間インターバル終了後、当該勤務間インターバル中に労働した日の属する月の翌末日までの間にできるだけ早期に、確保できなかった勤務間インターバルの時間に相当する時間の休憩時間(以下「代償休息」という。)を確保するものとする。
- 3 本病院は、対象医師について、継続してやむを得ず15時間を超えることが予定される同一の業務に従事させる場合は、前項にかかわらず、当該業務終了後次の業務の開始までの間に、当該業務に係る時間のうち15時間を超える時間に相当する時間の休憩時間(以下「特定代償休息」という。)を確保するものとする。
- 4 本病院は、第1項ただし書の場合において、宿日直勤務中对象医師を労働させたときは、当該対象医師について、当該宿日直勤務後、当該宿日直勤務中に労働した日の属する月の翌末日までの間に、当該労働の負担の程度に応じた必要な休憩時間を確保するよう配慮するものとする。
- 5 代償休息、特定代償休息及び前項に規定する休憩時間(以下、総称して「代償休息等」という。)の確保は、本病院が次の各号に掲げる方法により随時指定すること又は事前に勤務シフトに組み込むことによって行うものとする。ただし、次の各号に掲げる方法以外のことにより、代償休息等が確保されることを妨げないものとする。
- ① 休憩時間の延長又は追加
 - ② 勤務間インターバルの延長
- 6 災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合は、法令に従い、必要の限度において勤務間インターバル、代償休息及び特定代償休息の確保を行わないことがある。

勤務間インターバルと代償休息に関するルールの設定を

- 令和6年4月以降、特定労務管理対象機関（B・連携B・C-1・C-2水準）においては、対象業務に従事する医師に対して、勤務間インターバルおよび代償休息の付与が義務づけられます。
- 令和6年4月以降に時間外・休日労働が年960時間をこえると見込まれる医師が1人でも所属する診療科においては、令和6年4月以降の勤務間インターバルを考慮した勤務計画の作成や勤務実態に基づく代償休息の付与に向けた準備をお願いします。
- 勤務間インターバル等に関して、お困りの事がございましたら、各都道府県に設置されている「医療勤務環境改善支援センター」もご活用ください。

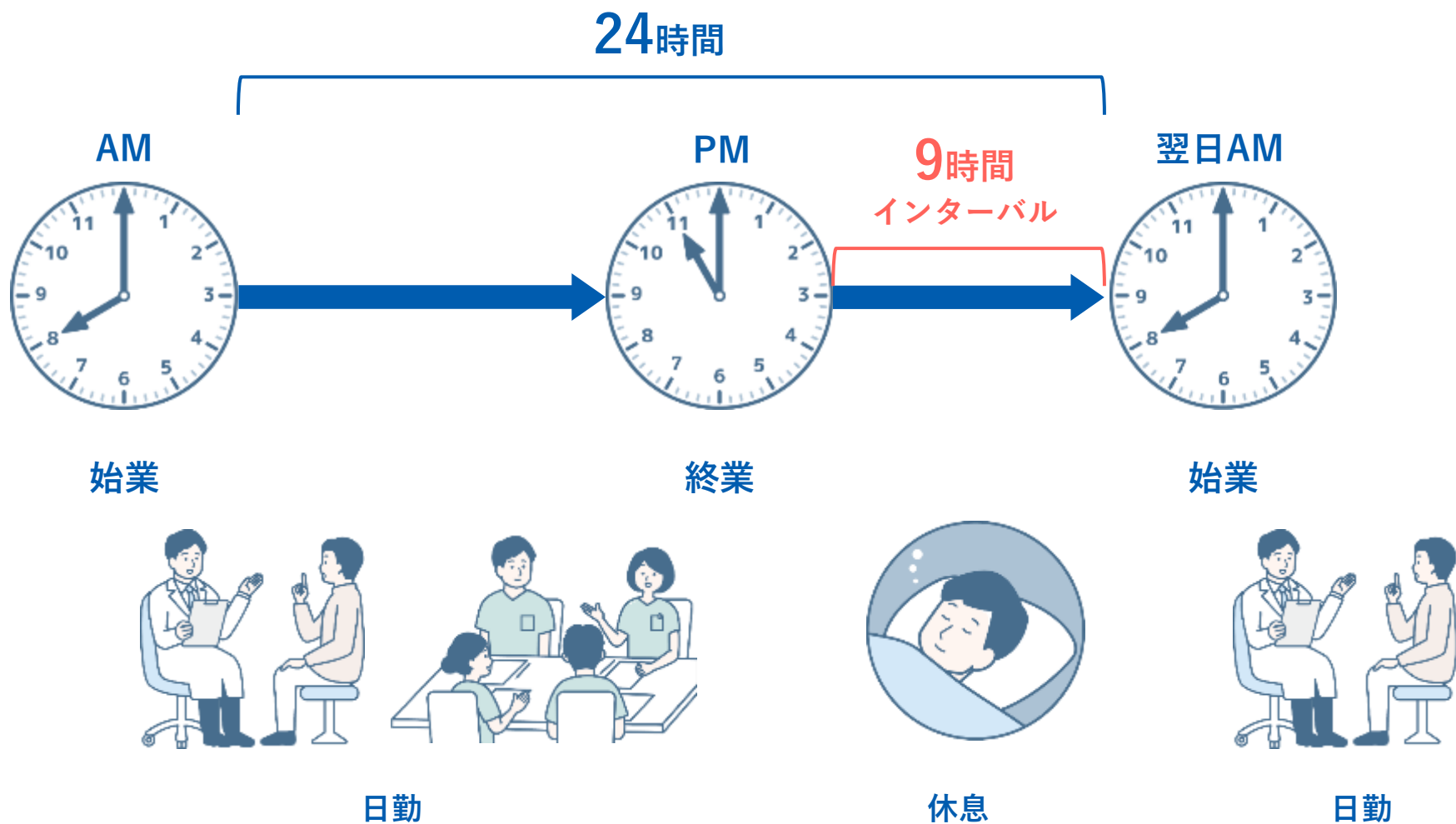
<医療勤務環境改善支援センター一覧>

<http://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/outline/work-improvement-support-center>

1. 勤務間インターバルについて

- ① 24時間で9時間の継続した休息
- ② 46時間以内に18時間の継続した休息

勤務間インターバルが確保された働き方のイメージ（通常の日勤の場合）



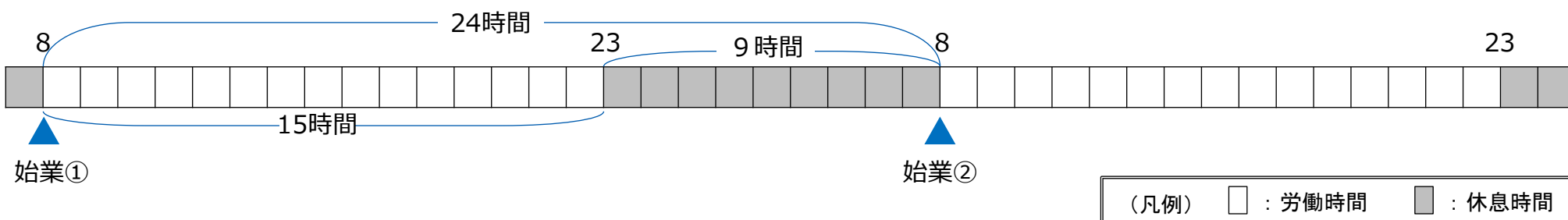
※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

勤務間インターバルの基本ルール①（通常の日勤の場合）

◆通常の日勤の場合◆

始業（※）から**24時間以内に9時間の継続した休息时间**を確保する必要があります。

※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ていた業務の開始時となります。



◆ 関連Q A ◆

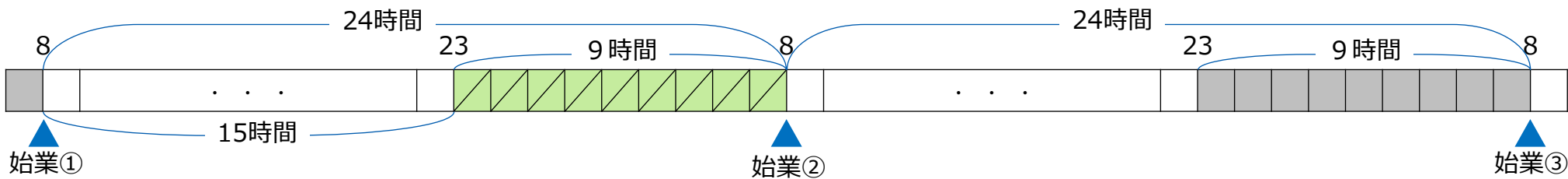
Q. 連続勤務時間制限となる15時間及び28時間中（C-1水準を適用する臨床研修医については24時間）に、労基法で定められる休憩時間（労働時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与える）は含まれるのでしょうか。

A. 連続勤務時間は労基法に定める休憩時間を含みます。その上で、始業が午前8時の場合の連続勤務時間の上限は23時又は翌日12時（C-1水準を適用する臨床研修医については翌日8時）までとなります。

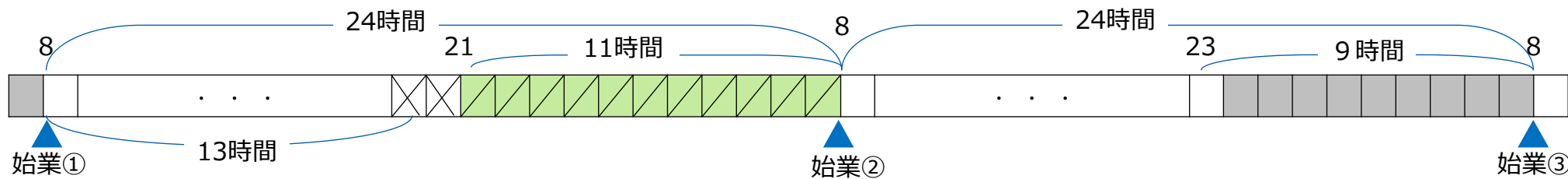
勤務間インターバルの基本ルール①（宿日直許可のある宿日直の場合）

◆宿日直許可のある宿日直に従事する場合◆

始業から24時間以内に9時間以上の宿日直中許可のある宿日直に従事する場合、インターバルが確保されているとみなされます。



前後に許可のない宿直に従事する場合でも9時間以上許可のある宿直に従事する場合にはこのルールが適用されます。



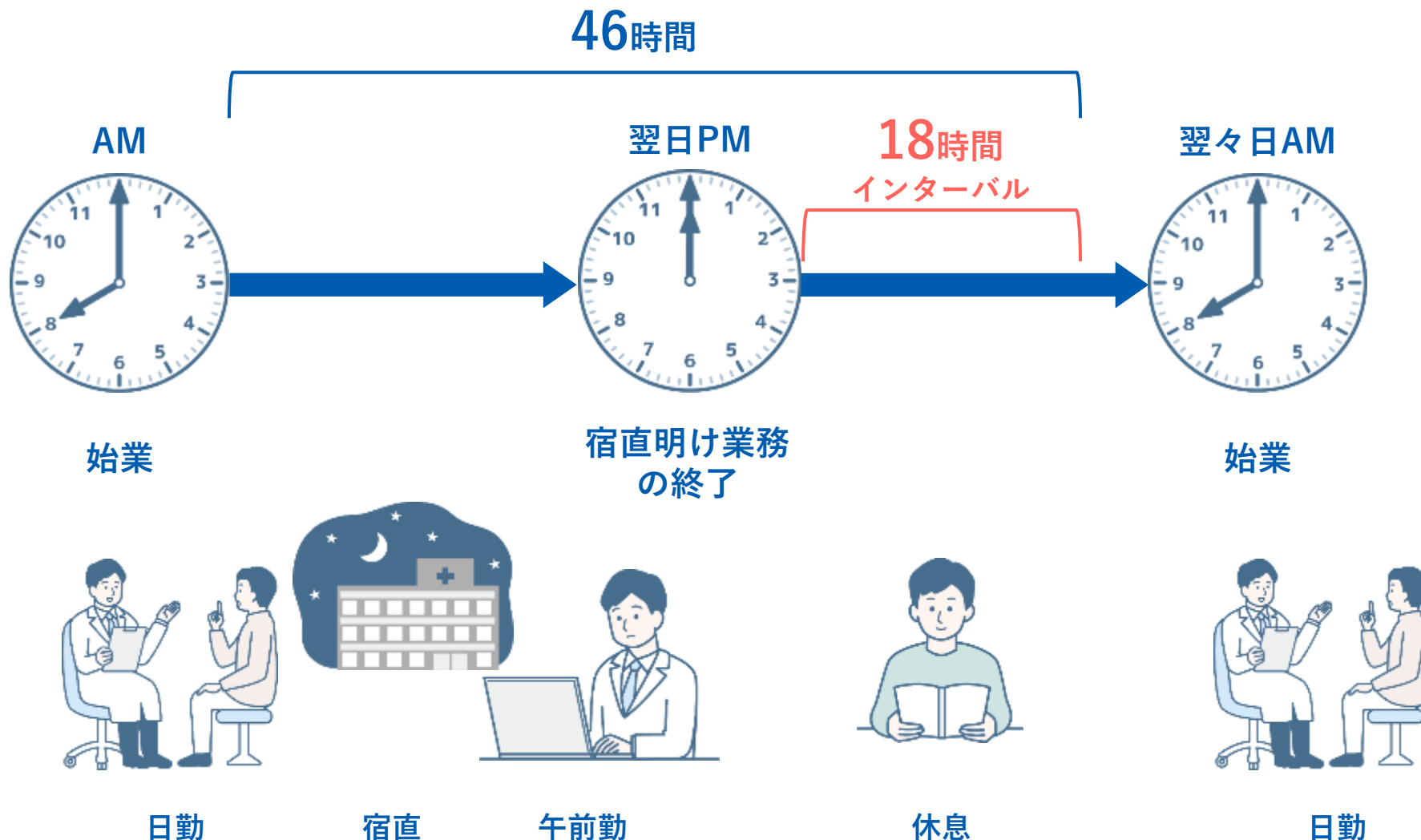
(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ▩ : 宿日直許可のない宿日直の時間

1. 勤務間インターバルについて

- ① 24時間で9時間の継続した休息
- ② 46時間以内に18時間の継続した休息

勤務間インターバルが確保された働き方のイメージ

(宿日直許可のない宿日直に従事する場合)

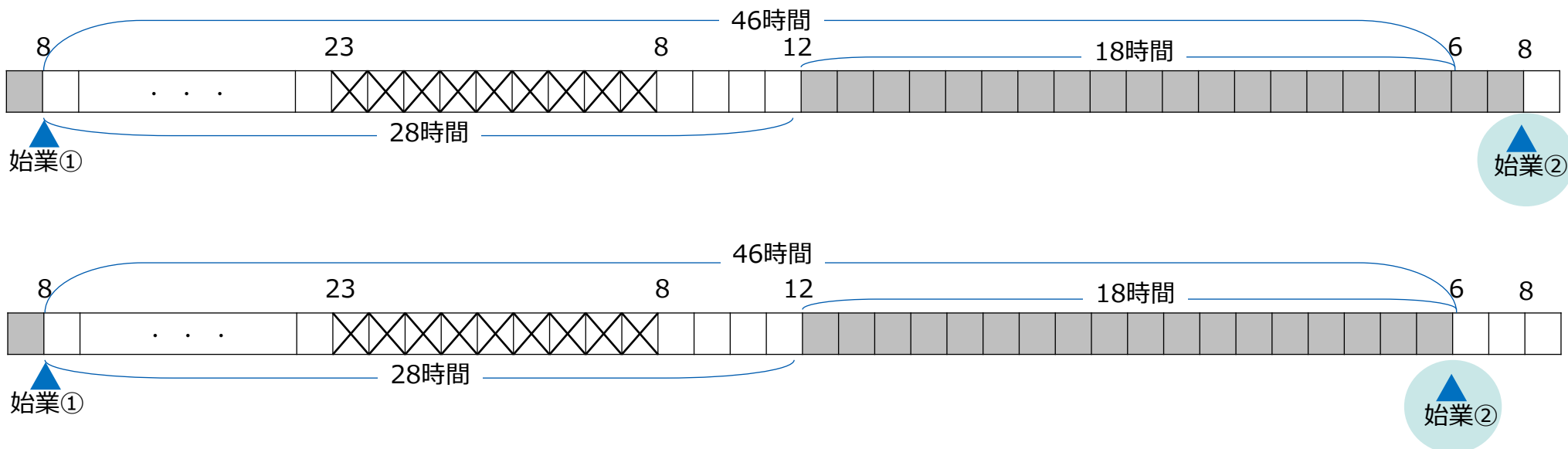


※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

勤務間インターバルの基本ルール②

◆宿日直許可のない宿日直に従事する場合◆

始業から**46時間以内**に**18時間の継続した休息**を確保する必要があります。



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

◆ 関連 Q A ◆

Q. 24時間以内に継続した9時間以上の勤務間インターバルが確保できる勤務シフトを組んでいますが、業務の都合で9時間の勤務間インターバルが確保できなかったため、一時的に46時間以内に18時間の勤務間インターバルに変更しようと思いますが、そのような運用はできるのでしょうか。



A. 勤務間インターバルについては、業務の開始から24時間を経過するまでに9時間の継続した休息時間を確保することが基本であり、医療法上、業務の開始から46時間を経過するまでに18時間の継続した休息時間を確保することにより勤務間インターバルを確保できるのは、**宿日直許可のない宿日直勤務に従事する場合に限られています**。このため、宿日直許可のない宿日直勤務（※）ではない勤務については、業務の開始から24時間以内に9時間の継続した休息時間が必要となります。なお、代償休息が発生することを前提とした勤務シフト等を組むことは、原則として認められません。

※ ここでいう「宿日直」とは、医療法第16条に規定する義務としての宿日直を指します。これは主に病院の入院患者の病状急変に対応する体制確保を求めるものですので、通常の勤務時間と同態様の労働となる夜勤はここには含まれません。

【補足】 医療機関において、夜間帯の労働を所定労働時間の「夜勤」と整理している場合においても、医療機関内の規則等における夜勤業務の明確化により、通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務であることが確認できる場合には、「業務の開始から46時間以内に18時間の継続した休息時間」のルールが適用可能です。

通常の日中の勤務時間との区別にあたっては、例えば夜勤業務において、

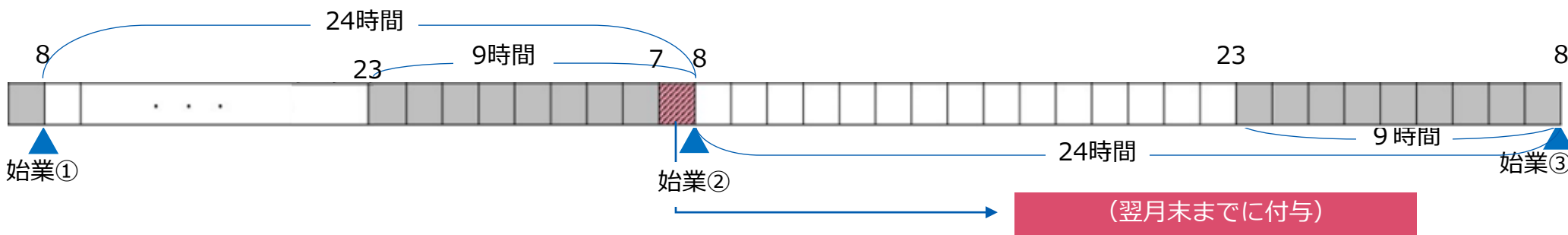
- ・急患対応がない場合は仮眠室での休憩が可能であること
- ・通常の休憩時間に加え、労働密度が低くなる深夜、早朝等に休憩時間を別途確保すること
- ・予定された手術の対応はなく、緊急手術のみ対応すること（夜勤中に実施すべき業務の列挙、通常の日勤業務よりは労働密度が異なることが説明できること）

等が院内規則等に明記され、かつ、当該規則が医師を含む職員全体に周知されている場合には、「通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務」になるものと考えられます。

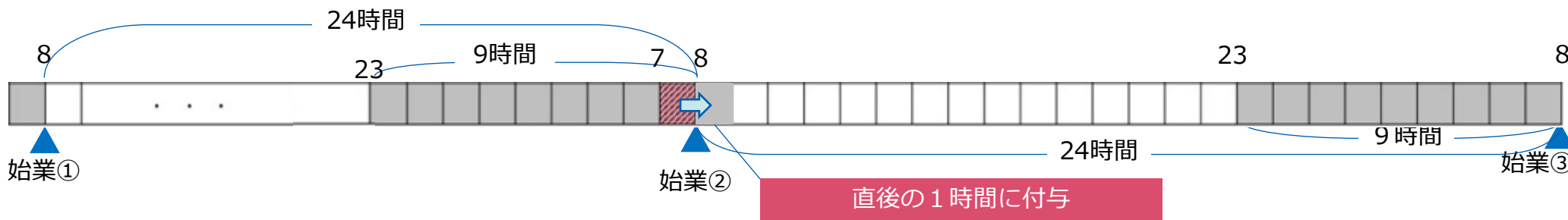
代償休息の基本ルール

◆急患の対応により1時間の労働に従事し、9時間の勤務間インターバルを確保できなかった場合◆

発生する1時間の代償休息について、翌月末までに付与する必要があります。

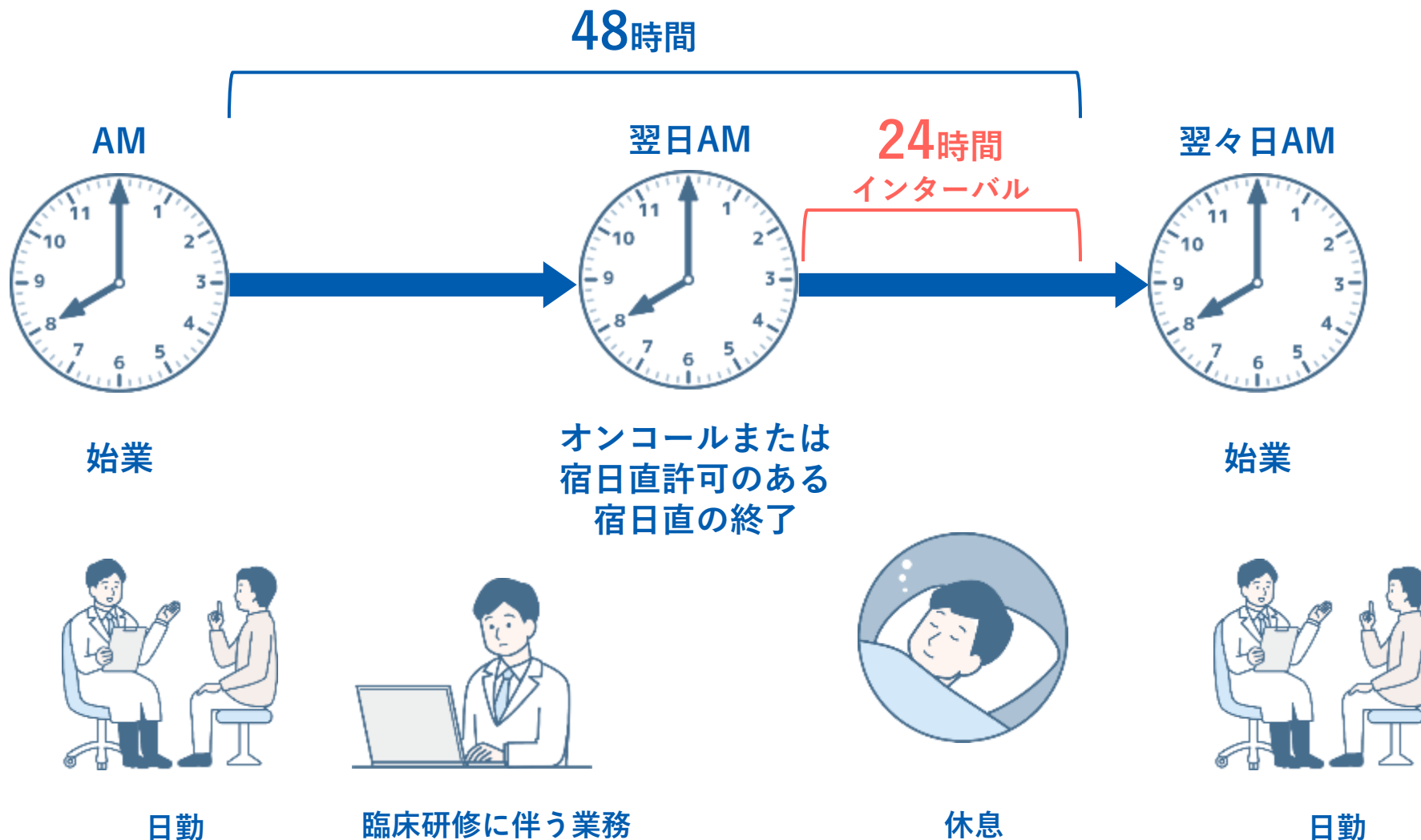


疲労回復に効果的な付与の観点から、所定労働時間中の時間休の取得等により、早期に付与することも可能です。



(凡例) □ : 労働時間 □ : 休息时间 ▨ : 休息时间中にやむを得ない理由により労働した時間

勤務間インターバルが確保された働き方のイメージ (c1水準が適用される臨床研修医)



※ 始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

医師の健康を守る働き方の新ルール

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時間の継続した休息时间(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を基本としつつ、

②始業から46時間以内に18時間の継続した休息时间(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時間の継続した休息時間は、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時間の継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時間の継続した休息時間を確保することが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時間の継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。(当該労働の発生した日の属する月の翌月末までに付与) ※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継続して9時間以上従事する場合は、9時間の継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十分な睡眠が確保できなかった場合は、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。(※)

※ 当該宿日直中に発生した労働の負担の程度に応じ、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。)

※ 宿日直許可のある宿日直に継続して9時間以上従事する場合において、継続した9時間を超える分の時間については、当該時間に通常の勤務と同態様の労働が発生した場合でも、当該配慮義務は発生しない。

【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時間の継続した休息时间(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時間の継続した休息时间(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時間継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時間の継続した休息時間が必要となる)。

【1. 基本的なルール】 ※◎はC-1水準が適用される臨床研修医以外のB・連携B・C水準の適用対象となる医師についての取扱いと異なるもの。

◎ C-1水準が適用される臨床研修医に関しての連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制は、次の2種類が設けられている。

- ①始業から24時間以内に9時間の継続した休息时间（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を原則としつつ、
- ②始業から48時間以内に24時間の継続した休息时间（24時間の連続勤務時間制限）：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

○ 確実に休息を確保する観点から、9時間又は24時間の継続した休息時間は、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時間の継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24時間の継続した休息時間を確保することができるように勤務シフト等を作成する必要がある。

【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. の①と②の間に段階的な規制の適用を行うことはない。

【4. 代償休息】

◎ C-1水準が適用される臨床研修医については、代償休息が発生しないように勤務間インターバルを確保を徹底することが原則であるが、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。

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。

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。

・代償休息は、「当該診療科の研修期間の末日」又は「翌月末」までのいずれか早い日までの間に付与する。

・「翌月末」より前に「当該診療科の研修期間の末日」を迎える場合は、「当該診療科の研修期間の末日」までに代償休息を付与することが困難である場合に限り、「翌月末」までに付与するものとする。