

基 発 1226 第 7 号
令和 4 年 12 月 26 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

労働基準法施行規則の一部を改正する省令等の施行について

「労働基準法施行規則の一部を改正する省令」(令和 4 年厚生労働省令第 5 号)、「医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令」(令和 4 年厚生労働省令第 6 号)及び「労働基準法施行規則第六十九条の三第二項第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める要件」(令和 4 年厚生労働省告示第 6 号)の公布については、令和 4 年 1 月 19 日付け基発 0119 第 9 号「労働基準法施行規則の一部を改正する省令等の公布等について」により通知したところであるが、これらの具体的な内容等は以下のとおりであるので、施行に遺漏なきを期されたい。

記

第 1 趣旨

平成 29 年 3 月に働き方改革実現会議においてとりまとめられた「働き方改革実行計画」に基づき、働き方改革を推進するための関連法律の整備に関する法律(平成 30 年法律第 71 号)による改正後の労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号。以下「法」という。)により、労働者の時間外労働の上限については、原則として年 360 時間、単月 45 時間であり、臨時的な特別な事情がなければこれを超えることができないこととされた。

そして、臨時的な特別な事情がある場合であっても、時間外労働が年 720 時間以内、時間外労働と休日労働の合計が単月 100 時間未満、複数月平均 80 時間以内、時間外労働が月 45 時間を超えることができるのは年 6 か月を限

度とすることを遵守しなければならないこととされ、平成31年4月1日（中小企業の場合は令和2年4月1日）から施行されている。

他方で、医業に従事する医師に関しては、同実行計画において、「改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る」こととされ、法第141条に基づき、「医業に従事する医師」については、時間外・休日労働の上限に関する規制の適用が令和6年3月31日まで猶予されている。

この間、労使双方の医療関係者や、労働法学者の参画を得て開催する検討会において、当該規制の具体的内容等について議論を重ねてきた。

今般、当該議論の結果を踏まえて、関係省令等において、当該医師に関する時間外・休日労働の上限時間数等の特例等を定めたものである。

第2 労働基準法施行規則の一部を改正する省令

1 法第141条第1項の「医業に従事する医師」の定義（労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「則」という。）第69条の2関係）

上記第1の時間外・休日労働の上限時間数等の特例等が適用される法第141条第1項の「医業に従事する医師」とは、病院（医療法（昭和23年法律第205号）第1条の5第1項に規定する病院をいう。）、診療所（同法第1条の5第2項に規定する診療所をいう。）、介護老人保健施設（介護保険法（平成9年法律第123号）第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。）又は介護医療院（同法第8条第29項に規定する介護医療院をいう。）において勤務する医師（以下「特定医師」という。）であることを示したものであること。

ただし、特定医師は、法第141条第1項において、医療提供体制の確保に必要な者に限られていることから、医療を受ける者に対する診療を直接の目的とする業務を行わない者は医業に従事する医師に該当せず、血液センター等の勤務医や、産業医、健診センターの医師等については特定医師に該当せず、原則のとおり法第36条が適用されること。

2 法第141条第1項の規定により法第36条を読み替えて適用する場合における則第17条の規定の適用の読替え（則第69条の3第1項関係）

(1) 令和6年4月1日に施行される改正後の医療法（以下「新医療法」という。）第128条の規定により読み替えて適用する場合以外の場合
読替え後の則第17条は、別表1のとおり。

(2)新医療法第128条の規定により読み替えて適用する場合
読替え後の則第17条は、別表2のとおり。

3 時間外・休日労働協定における協定事項（則第69条の3第2項及び同条第4項関係）

特定医師に関する法第36条第1項の協定（以下「時間外・休日労働協定」という。）については、別表1で示した読替え後の則第17条第1項各号に掲げる事項に加えて、以下の(1)から(5)までの事項を定めるものであることを示したものであること。

(1)対象期間における1日、1箇月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数（則第69条の3第2項第1号関係）

特定医師に係る時間外・休日労働協定を締結するに当たっては、労働時間を延長することができる時間は、「一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間」について定めるものであること。また、法定休日に労働させる場合には、労働させることができる日数について定めること。

(2)1箇月の時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる特定医師に対する管理者の面接指導実施義務の定め（則第69条の3第2項第2号関係）

医療法第10条の規定により病院若しくは診療所の開設者が当該病院若しくは当該診療所を管理させることとした者又は介護保険法第95条若しくは同法第109条の規定により介護老人保健施設若しくは介護医療院の開設者が当該介護老人保健施設若しくは当該介護医療院を管理させることとした者（以下「管理者」という。）に、1箇月の時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる特定医師に対して、厚生労働大臣が定める要件に該当する面接指導を行わせることを定めるものであること。

厚生労働大臣が定める要件については、下記第4の2を参照すること。

(3)管理者に面接指導実施医師の意見を聴かせる定め（則第69条の3第2項第3号関係）

上記(2)の面接指導（面接指導の対象となる特定医師の希望により、

当該管理者の指定した医師以外の医師が行った面接指導であつて、当該管理者がその結果を証明する書面の提出を受けたものを含む。)の結果に基づき、当該面接指導を受けた特定医師の健康を保持するために必要な措置について、当該面接指導が行われた後（当該管理者の指定した医師以外の医師が当該面接指導を行った場合にあっては、当該管理者がその結果を証明する書面の提出を受けた後）、遅滞なく、当該面接指導を行った医師の意見を、管理者に聴かせることを定めるものであること。

(4) 面接指導を受けた特定医師への適切な措置を管理者に講じさせる定め（則第 69 条の 3 第 2 項第 4 号関係）

上記(2)の面接指導を行った医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該面接指導を受けた特定医師の実情を考慮して、遅滞なく、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を、管理者に講じさせることを定めるものであること。

(5) 1 箇月について時間外・休日労働が特に長時間である特定医師への措置を管理者に講じさせる定め（則第 69 条の 3 第 2 項第 5 号関係）

新医療法第 108 条第 6 項の規定により、1 箇月について時間外・休日労働が 155 時間を超えた特定医師に対して、労働時間の短縮のために必要な措置を、管理者に遅滞なく講じさせることを定めるものであること。

(6) 例外（則第 69 条の 3 第 4 項関係）

上記(2)から(4)までの事項については、1 箇月について時間外・休日労働が 100 時間以上となることが見込まれない場合には、時間外・休日労働協定に定めないことも可能であること。

また、上記(5)の事項については、1 箇月について時間外・休日労働が特に長時間となることが見込まれない場合、すなわち、155 時間を超えることが見込まれない場合には、時間外・休日労働協定に定めないことも可能であること。

4 限度時間（則第 69 条の 3 第 5 項関係）

法第 141 条第 1 項において、特定医師については、法第 36 条の規定の適用について同条第 3 項の「限度時間」とあるのを当分の間、「限度時間並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間」と

読み替えている。

この「厚生労働省令で定める時間」として、1箇月について45時間及び1年について360時間（法第32条の4第1項第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、1箇月について42時間及び1年について320時間）とすることを示したものであること。

これは、法第141条第1項の規定により読み替えて適用する法第36条第3項の「労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間」について、法第36条第4項における「限度時間」と同様の内容を規定したものであること。

なお、この限度時間は、下記5(1)及び(2)の上限が適用される特定医師であるか、下記第3の2(3)及び(4)又は下記第3の3(3)及び(4)の上限が適用される特定医師であるかを問わず、全ての特定医師に当てはまるものであること。

5 特別条項を設ける場合の延長時間及び時間外・休日労働時間の上限（いわゆるA水準）（則第69条の4及び第69条の5関係）

(1) 時間外・休日労働協定に定めることができる臨時的に延長する労働時間数の上限（則第69条の4関係）

法第141条第2項の厚生労働省令で定める時間、すなわち、通常の業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に上記4の時間を超えて労働させる必要がある場合において、時間外・休日労働協定において定めることができる法第36条第2項第4号に関して協定した時間を超えて労働させることができる時間の上限（以下「特別延長時間の上限」という。）は、「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準」における時間外労働の水準を考慮し、1箇月について100時間未満及び1年について960時間とすることを示したものであること。

ただし、人命を預かるという医療の特性から、やむを得ず、一般の労働者に適用される1箇月や1年の時間外労働の上限を超えて医師が働かざるを得ない場合も想定されることから、時間外・休日労働協定に上記3(2)から(4)までの事項を定めた場合に、特別延長時間の上限は、「1箇月について100時間未満及び1年について960時間」ではなく、「1年について960時間」とすること。

なお、1箇月について限度時間を超えて労働することができる月数に関する規制は、設けられていないこと。

(2) 特定医師を労働させることができる労働時間数の上限（則第 69 条の 5 関係）

法第 141 条第 3 項の厚生労働省令で定める時間、すなわち、第三十六条第一項の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても超えてはならない時間の上限（以下「時間外・休日労働時間の上限」という。）は、1 箇月について 100 時間未満及び 1 年について 960 時間とすることを示したものであること。

ただし、人命を預かるという医療の特性から、やむを得ず、一般の労働者に適用される 1 箇月や 1 年の時間外・休日労働の上限を超えて医師が働かざるを得ない場合も想定されることから、時間外・休日労働協定に定めた上記 3 (2) の面接指導が行われ、かつ、上記 3 (4) の措置が講じられた特定医師については、時間外・休日労働時間の上限は、「1 箇月について 100 時間未満及び 1 年について 960 時間」ではなく、「1 年について 960 時間」とすること。

なお、医師の診療業務の公共性・不確実性を踏まえれば、ある月の医療ニーズが多く、時間外労働が長時間に及んだ場合に、翌月必ず短くして平均値が一定となるように調整することは、地域医療の実情や医師数の制約の下では困難であることから、複数月平均による規制は設けないこととしたものである。

また、時間外・休日労働時間の上限は、時間外・休日労働協定により時間外労働又は休日労働をさせる場合であっても超えてはならない時間について定めるものであることから、ここでの 1 箇月、1 年は、時間外・休日労働協定の対象期間の起算日から数えた 1 箇月、1 年を指すこと。

一方、特定医師が複数医療機関で就労する場合、下記第 3 の 2 (4) 又は 3 (4) の時間外・休日労働時間の上限が適用される場合を除き、各医療機関での労働時間を通算して、本上限を超過してはならないこと。

このとき、使用者は、労働基準法上の各種の義務を履行するため、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を踏まえ、副業・兼業先での労働時間も含め、労働時間を適切に把握し、管理する必要があり、各医療機関における時間外・休日労働の時間を通算し、それぞれの医療機関において、当該医療機関の時間外・休日労働協定の対象期間の起算日から数えた 1 箇月、1 年における時間外・休日労働時間の上限の範囲内とすること。特定医師が就労する医療機関に、特定地域医療提

供機関又は連携型特定地域医療提供機関を含む場合については下記第3の2(4)、技能向上集中研修機関又は特定高度技能研修機関を含む場合については下記第3の3(4)を参照すること。

6 時間外・休日労働協定の様式について（則第70条関係）

時間外・休日労働協定に規定する労働者の範囲に特定医師が含まれる場合の時間外・休日労働協定届の新たな様式を示したものであること。

下記7の施行日以後、所轄労働基準監督署長への届出は、特別条項に関する定めをしない場合には、様式第9号の4により、特別条項に関する定めをする場合には、様式第9号の5により、行わなければならないこと。

7 施行日（則附則第1条及び第2条関係）

則は、令和6年4月1日から施行することとしたこと。

また、経過措置として、令和6年4月1日前にされた時間外・休日労働協定を同日以降に届け出る場合は、対象期間の初日が令和6年4月1日以後であるもの及び当該協定を更新しようとする旨の協定が令和6年4月1日以後にされたものを除き、なお従前の様式によることができること。

第3 医療法第128条の規定により読み替えて適用する労働基準法第141条第2項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令（以下「読替え省令」という。）

1 読替え省令について

則第69条の4及び第69条の5の定めにかかわらず、医療提供体制の確保及び医療水準の向上のため、新医療法第128条において、法第141条第2項、第3項を読み替えて、下記2及び3で示した一部の医療機関の一部の業務に従事する特定医師について、上記第2の5(1)及び(2)とは異なる特別延長時間の上限及び時間外・休日労働時間の上限を定め、さらに時間外・休日労働協定において定める事項について示したものであること。

2 特別条項を設ける場合の延長時間及び時間外・休日労働時間の上限（いわゆるB水準及び連携B水準）（読替え省令第1条及び第2条関係）

(1) 読替え省令第1条第1号中の特定地域医療提供機関

特定地域医療提供機関とは、新医療法第113条第1項に規定する特定地域医療提供機関であることを示したものであること。

具体的には、都道府県知事は同項に基づき、以下のいずれかに該当する病院又は診療所における業務であって、当該業務に従事する医師

の時間外・休日労働が1年について960時間を超える必要があると認められる病院又は診療所を、開設者の申請により、特定地域医療提供機関として指定することができることとされていること。

- ① 救急医療を提供する病院又は診療所であって、「医療法施行規則第80条第1号の規定に基づき救急医療を提供する病院又は診療所であって厚生労働大臣の定めるもの」(令和4年厚生労働省告示第9号)については、救急医療の提供に係る業務。
- ② 居宅等における医療を提供する役割を積極的に果たす病院又は診療所については、居宅等における医療の提供に係る業務。
- ③ 地域において当該病院又は診療所以外で提供することが困難な医療の提供その他地域における医療の確保のために必要な機能を有すると都道府県知事が認めた病院又は診療所については、当該機能に係る業務。

(2) 読替え省令第1条第2号中の連携型特定地域医療提供機関

連携型特定地域医療提供機関とは、新医療法第118条第1項に規定する連携型特定地域医療提供機関であることを示したものであること。

具体的には、都道府県知事は、同項に基づき、以下に該当する医師の派遣を行う病院又は診療所を、開設者の申請により、連携型特定地域医療提供機関として指定することができることとされていること。

- ・ 当該病院又は診療所の管理者の指示により行われるものその他の当該病院又は診療所の管理者が医療提供体制の確保のために必要と認めたものであって、当該派遣を行うことによって当該派遣をされる医師の時間外・休日労働が1年について960時間を超える必要があると認められるもの。

(3) 時間外・休日労働協定に定めることができる臨時的に延長する労働時間数の上限（いわゆるB水準及び連携B水準）（読替え省令第1条第1号及び第2号）

以下の特定医師について、新医療法第128条の規定により読み替えて適用する法第141条第2項の厚生労働省令で定める時間、すなわち、特別延長時間の上限は、医療提供体制の確保の観点から、以下の①及び②のとおりとすることを示したものであること。

- ① 特定地域医療提供機関として指定されている病院又は診療所において当該指定に係る業務に従事する特定医師（以下「B水準の特定医師」という。）

1 箇月について 100 時間未満及び 1 年について 1,860 時間とすること。

ただし、時間外・休日労働協定に下記 4 (2) から (4) までの事項を定めた場合は、「1 箇月について 100 時間未満及び 1 年について 1,860 時間」ではなく、「1 年について 1,860 時間」とすること。

- ② 連携型特定地域医療提供機関として指定されている病院又は診療所から他の病院又は診療所に派遣される特定医師（以下「連携 B 水準の特定医師」という。）

1 箇月について 100 時間未満及び 1 年について 960 時間とすること。

ただし、時間外・休日労働協定に下記 4 (2) から (4) までの事項を定めた場合は、「1 箇月について 100 時間未満及び 1 年について 960 時間」ではなく、「1 年について 960 時間」とすること。

- (4) B 水準の特定医師及び連携 B 水準の特定医師を労働させることができる労働時間数の上限（読替え省令第 2 条）

B 水準の特定医師及び連携 B 水準の特定医師について、新医療法第 128 条の規定により読み替えて適用する法第 141 条第 3 項の厚生労働省令で定める時間、すなわち、時間外・休日労働時間の上限は、1 箇月について 100 時間未満及び 1 年について 1,860 時間とすることを示したものであること。

ただし、時間外・休日労働協定で定められた下記 4 (2) の面接指導が行われ、かつ、下記 4 (4) の措置が講じられた B 水準の特定医師及び連携 B 水準の特定医師については、時間外・休日労働時間の上限は、「1 箇月について 100 時間未満及び 1 年について 1,860 時間」ではなく、「1 年について 1,860 時間」とすること。

なお、ここでの時間外・休日労働時間の上限についても、1 箇月、1 年は時間外・休日労働協定の対象期間の起算日から数えた 1 箇月、1 年を指すこと。

また、B 水準の特定医師及び連携 B 水準の特定医師が複数医療機関で就労する場合、それぞれの医療機関で勤務した労働時間を通算して本上限を超過してはならないこと。すなわち、連携 B 水準の特定医師については、派遣元の病院における時間外・休日労働協定において、協定できる特別延長時間の上限は「1 年について 960 時間」であるものの、派遣元及び派遣先の労働時間を通算して「1 年について 1,860 時間」まで時間外・休日労働させることができること。

これは、B水準の特定医師及び連携B水準の特定医師が就労する医療機関の中に、則第69条の5に規定する時間外・休日労働時間の上限（1年について960時間等）が適用される特定医師として勤務する医療機関がある場合においても同様であること。

このとき、使用者は、労働基準法上の各種の義務を履行するため、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を踏まえ、副業・兼業先での労働時間も含め、労働時間を適切に把握し、管理する必要がある、各医療機関における時間外・休日労働の時間を通算し、それぞれの医療機関において、当該医療機関の時間外・休日労働協定の対象期間の起算日から数えた1箇月、1年における時間外・休日労働時間の上限の範囲内とすること。

3 特別条項を設ける場合の延長時間及び時間外・休日労働時間の上限（いわゆるC水準）（読替え省令第1条及び第2条関係）

(1) 読替え省令第1条第1号中の技能向上集中研修機関

技能向上集中研修機関とは、新医療法第119条第1項に規定する技能向上集中研修機関であることを示したものであること。

具体的には、都道府県知事は同項に基づき、以下のいずれかに該当する業務があると認められる病院又は診療所を、開設者の申請により、技能向上集中研修機関として指定することができることとされていること。

- ① 臨床研修病院については、臨床研修に係る業務であって、一定期間、集中的に診療を行うことにより基本的な診療能力を身につけるために当該業務に従事する医師の時間外・休日労働が1年について960時間を超える必要があると認められる業務。
- ② 専門研修を行う病院又は診療所については、専門研修に係る業務であって、一定期間、集中的に診療を行うことにより最新の知見及び技能を修得とするために当該業務に従事する医師の時間外・休日労働が1年について960時間を超える必要があると認められる業務。

(2) 読替え省令第1条第1号中の特定高度技能研修機関

特定高度技能研修機関とは、新医療法第120条第1項に規定する特定高度技能研修機関であることを示したものであること。

具体的には、都道府県知事は、同項に基づき、高度な技能を有すると認められる医師を育成するために、当該技能の修得のための研修を行う病院又は診療所であって、以下に該当する医師について、次の業務があると認められる病院又は診療所を、開設者の申請により、特定高

度技能研修機関として指定することができる」とされていること。

(該当する医師)

高度な技能の修得に関する計画が作成された医師であって、当該技能の修得のための研修を受けることが適当であることについて厚生労働大臣の確認を受けた者。

(該当する業務)

高度な技能を修得するための研修に係る業務であって、当該業務に従事する医師の時間外・休日労働が1年について960時間を超える必要があると認められる業務。

(3)時間外・休日労働協定に定めることができる臨時的に延長する労働時間数の上限（いわゆるC水準）（読替え省令第1条第1号）

以下の特定医師について、新医療法第128条の規定により読み替えて適用する法第141条第2項の厚生労働省令で定める時間、すなわち、特別延長時間の上限は、医療水準の向上の観点から、以下のとおりとすることを示したものであること。

- ・ 技能向上集中研修機関又は特定高度技能研修機関として指定されている病院又は診療所において当該指定に係る業務に従事する特定医師（以下「C水準の特定医師」という。）

1箇月について100時間未満及び1年について1,860時間とすること。

ただし、時間外・休日労働協定に下記4(2)から(4)までの事項を定めた場合は、「1箇月について100時間未満及び1年について1,860時間」ではなく、「1年について1,860時間」とすること。

(4)C水準の特定医師を労働させることができる労働時間数の上限（読替え省令第2条）

C水準の特定医師について、新医療法第128条の規定により読み替えて適用する法第141条第3項の厚生労働省令で定める時間、すなわち、時間外・休日労働時間の上限は、1箇月について100時間未満及び1年について1,860時間とすることを示したものであること。

ただし、時間外・休日労働協定で定められた下記4(2)の面接指導が行われ、かつ、下記4(4)の措置が講じられたC水準の特定医師については、時間外・休日労働時間の上限は、「1箇月について100時間未満及び1年について1,860時間」ではなく、「1年について1,860時間」とすること。

なお、ここでの時間外・休日労働時間の上限についても、1箇月、1年は時間外・休日労働協定の対象期間の起算日から数えた1箇月、1年を指すこと。

また、C水準の特定医師が複数医療機関で就労する場合、それぞれの医療機関で勤務した労働時間を通算して本上限を超過してはならないこと。

これは、C水準の特定医師が就労する医療機関の中に、則第69条の5に規定する時間外・休日労働時間の上限（1年について960時間等）が適用される特定医師として勤務する医療機関がある場合においても同様であること。

このとき、使用者は、労働基準法上の各種の義務を履行するため、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を踏まえ、副業・兼業先での労働時間も含め、労働時間を適切に把握し、管理する必要があり、各医療機関における時間外・休日労働の時間を通算し、それぞれの医療機関において、当該医療機関の時間外・休日労働協定の対象期間の起算日から数えた1箇月、1年における時間外・休日労働時間の上限の範囲内とすること。

4 特定地域医療提供機関、連携型特定地域医療提供機関、技能向上集中研修機関及び特定高度技能研修機関における時間外・休日労働協定の協定事項（読替え省令第3条関係）

特定地域医療提供機関、連携型特定地域医療提供機関、技能向上集中研修機関及び特定高度技能研修機関における時間外・休日労働協定については、法第36条第2項第5号の厚生労働省令で定める事項として、上記第2の3で示した則第69条の3第2項の規定にかかわらず、別表2で示した読替え後の則第17条第1項各号に掲げる事項に加えて、以下の(1)から(6)までの事項を定めるものであることを示したものであること。

なお、各医療機関において、時間外・休日労働協定を定めるに当たっては、使用者は、協定書又は協定届に、B水準の特定医師若しくは連携B水準の特定医師又はC水準の特定医師（以下「BC水準の特定医師」という。）に該当する者の氏名を特定して記載する必要はないが、時間外・休日労働協定には、法第36条第2項第1号により、労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲について定めることとされていることから、医療機関内のどの特定医師がBC水準の特定医師に該当するかについては、特定されている必要があること。BC水準の特定医師に該当する者の特定は、例えば、名簿を作成する等の方法によって行

われることが考えられること。

- (1) 対象期間における1日、1箇月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる休日の日数（読替え省令第3条第1項第1号関係）

BC水準の特定医師に係る当該期間を示したものであり、特定医師にかかる時間外・休日労働協定を締結する場合であっても、労働時間を延長することができる時間は、「一日、一箇月及び一年のそれぞれの期間」について定めるものであること。また、法定休日に労働させる場合には、労働させることができる日数について定めること。

- (2) 1箇月の時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれるBC水準の特定医師に対する管理者の面接指導実施義務の定め（読替え省令第3条第1項第2号関係）

管理者に、1箇月の時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれるBC水準の特定医師に対して厚生労働大臣が定める要件に該当する面接指導を行わせることを定めるものであること。

厚生労働大臣が定める要件については、上記第2の3(2)と同様であり、下記第4の2を参照すること。

- (3) 管理者に面接指導実施医師の意見を聴かせる定め（読替え省令第3条第1項第3号関係）

管理者に、上記(2)の面接指導（面接指導の対象となるBC水準の特定医師の希望により、当該管理者の指定した医師以外の医師が行った面接指導であって、当該管理者がその結果を証明する書面の提出を受けたものを含む。）の結果に基づき、当該面接指導を受けたBC水準の特定医師の健康を保持するために必要な措置について、当該面接指導が行われた後（当該管理者の指定した医師以外の医師が当該面接指導を行った場合にあっては、当該管理者がその結果を証明する書面の提出を受けた後）、遅滞なく、当該面接指導を行った医師の意見を、管理者に聴かせることを定めるものであること。

- (4) 面接指導を受けたBC水準の特定医師への適切な措置を管理者に講じさせる定め（読替え省令第3条第1項第4号関係）

管理者に、上記(2)の面接指導を行った医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該面接指導を受けたBC水準の特定医師

の実情を考慮して、遅滞なく、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を、管理者に講じさせることを定めるものであること。

- (5) 1 箇月の時間外・休日労働が特に長時間である B C 水準の特定医師への措置を管理者に講じさせる定め（読替え省令第 3 条第 1 項第 5 号関係）

新医療法第 108 条第 6 項の規定により、1 箇月について時間外・休日労働が 155 時間を超えた B C 水準の特定医師に対して、労働時間の短縮のために必要な措置を、管理者に遅滞なく講じさせることを定めるものであること。

- (6) 休息時間の確保の定め（読替え省令第 3 条第 1 項第 6 号関係）

新医療法第 123 条第 1 項及び第 2 項の規定により、1 年の時間外・休日労働が 960 時間を超えることが見込まれる B C 水準の特定医師に対して、勤務間インターバルの確保等により、休息時間を確保させることを定めるものであること。

なお、特定医師に関する勤務間インターバルについては、令和 4 年 1 月 19 日付け医政発 0119 第 9 号「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令」等の公布について（通知）」の記の第 2 の 3（1）④及び⑤のとおりであり、こちらを参照すること。

- (7) 例外（読替え省令第 3 条第 3 項関係）

上記(2)から(4)までの事項については、B C 水準の特定医師の 1 箇月の時間外・休日労働が 100 時間以上となることが見込まれない場合には、時間外・休日労働協定に定めないことも可能であること。

また、上記(5)の事項については、B C 水準の特定医師の 1 箇月の時間外・休日労働が特に長時間となることが見込まれない場合、すなわち、155 時間を超えることが見込まれない場合には、時間外・休日労働協定に定めないことも可能であること。

5 施行日について（附則第 1 条及び第 2 条関係）

読替え省令は、令和 6 年 4 月 1 日から施行することとしたこと。

ただし、上記 2 (3) の特別延長時間の上限及び(4)の時間外・休日労働時間の上限については、令和 18 年 3 月 31 日を目途に、上記第 2 の 5 (1) の特別延長時間の上限及び(2)の時間外・休日労働時間の上限とすることを目標

として、読替え省令の施行後3年ごとにBC水準の特定医師の労働時間の動向その他の状況を勘案して必要な見直しを行うものとしたこと。

第4 労働基準法施行規則第六十九条の三第二項第二号の規定に基づき厚生労働大臣が定める要件（以下「面接指導告示」という。）

1 面接指導告示について

本告示は、上記第2の3(2)及び第3の4(2)で示した、特定医師に関する時間外・休日労働協定の締結に際して同協定に定める面接指導（以下「時間外・休日労働協定に定めた面接指導」という。）について、同面接指導を実施する医師、実施する時期及び同面接指導の内容に関する細目を示したものであること。

2 時間外・休日労働協定に定めた面接指導の要件について

(1) 特定医師に対する面接指導の実施前に確認する事項について（面接指導告示第1号関係）

1箇月の時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる特定医師（以下「面接指導対象医師」という。）に対して、時間外・休日労働協定に定めた面接指導を実施する前に、管理者が事前に確認しておく事項を示すとともに、当該面接指導を実施する時期を以下のとおり示したものであること。

ア BC水準の特定医師以外の特定医師（いわゆるA水準の特定医師）に対する時間外・休日労働協定に定めた面接指導について

面接指導対象医師が、BC水準の特定医師以外の特定医師である場合には、1箇月の時間外・休日労働が100時間に達するまでの間に時間外・休日労働協定に定めた面接指導が行われるものであること。

ただし、疲労の蓄積が認められない場合には、同面接指導は、1箇月の時間外・休日労働が「100時間に達するまでの間」ではなく、1箇月の時間外・休日労働が「100時間に達するまでの間又は100時間以上となった後に遅滞なく」行うこととしても差し支えないこと。

疲労の蓄積が認められ、時間外・休日労働が100時間に達するまでの間に面接指導を行う場合、具体的には、例えば、令和2年12月22日付け「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」を踏まえ、以下のような取扱いをすることが考えられること。

㊦ 1箇月の時間外・休日労働が100時間以上となる頻度が低い場

合

管理者は、BC水準の特定医師以外の特定医師の当該月の時間外・休日労働が80時間を超えた後に、当該医師の勤務、睡眠、疲労の蓄積及び心身の状況の確認を行い、一定の疲労の蓄積が予想される場合は当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に時間外・休日労働協定に定めた面接指導を実施すること。

なお、一定の疲労の蓄積が予想される場合とは、以下のいずれかに該当した場合であること。

- ・ 前月の時間外・休日労働時間数が100時間以上であること。
- ・ 直近2週間の1日の平均睡眠時間が6時間未満であること。
- ・ 平成16年6月に公開した「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」において、自覚症状の評価がIV又は総合判定における仕事による負担度の点数が4以上であること。
- ・ 当該特定医師から同面接指導の希望があること。

④ 1箇月の時間外・休日労働が100時間以上となる頻度が中程度以上の場合

管理者は、ある程度の疲労蓄積が想定されるタイミング（当該月の時間外・休日労働が80時間前後となる時期が望ましい）に当該医師の勤務、睡眠、疲労の蓄積及び心身の状況の確認並びに時間外・休日労働協定に定めた面接指導を実施すること。

イ BC水準の特定医師に対する面接指導について

面接指導対象医師が、BC水準の特定医師である場合には、1箇月の時間外・休日労働が100時間に達するまでの間に時間外・休日労働協定に定めた面接指導が行われるものであること。

具体的には、例えば、令和2年12月22日付け「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」を踏まえ、以下のような取扱いをすることが考えられること。

⑦ 1箇月の時間外・休日労働が100時間以上となる頻度が中程度以下の場合

管理者は、ある程度の疲労蓄積が想定されるタイミング（当該月の時間外・休日労働が80時間前後となる時期が望ましい）に当該医師の勤務、睡眠、疲労の蓄積及び心身の状況の確認並びに時間外・休日労働協定に定めた面接指導を実施すること。

⑧ 1箇月の時間外・休日労働が100時間以上となる頻度が高い場合

管理者は、毎月あらかじめ決めておいた時期に、当該医師の勤務、睡眠、疲労の蓄積及び心身の状況の確認並びに時間外・休日労働協定に定めた面接指導を実施すること。

なお、特定医師が複数の医療機関で就労している場合には、それぞれの医療機関における労働時間を通算して、1箇月の時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれるときに、当該特定医師を時間外・休日労働協定に定めた面接指導の対象とすること。

(2) 時間外・休日労働協定に定めた面接指導を実施する医師及び同面接指導の内容について（告示第2号、第3号及び第4号関係）

時間外・休日労働協定で定めた面接指導を実施する医師は、新医療法第108条第1項に定める「面接指導実施医師」であり、同面接指導においては、当該医師が、面接指導対象医師の勤務の状況、睡眠の状況、疲労の蓄積の状況及び心身の状況について確認することを示したものであること。

面接指導実施医師の要件については、令和6年4月1日から施行する医療法施行規則第65条において、以下をいずれも満たすものとされていること。

- ① 面接指導対象医師が勤務する病院又は診療所の管理者ではないこと。
- ② 医師の健康管理を行うのに必要な知識を習得させるための講習を修了していること。

また、これらに加えて、面接指導実施医師は、管理者から、面接指導対象医師の勤務の状況、睡眠の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況及び面接指導を受ける意思の有無に関する情報のほか、面接指導実施医師が適切な面接指導の実施のために必要と認めた面接指導対象医師に関する情報について提供を受けている必要があること。

なお、面接指導対象医師が複数医療機関で就労している場合、時間外・休日労働協定で定めた面接指導を実施する医療機関は、当該医師と医療機関との相談の上決定するが、いずれかひとつの医療機関が面接指導を実施し、当該面接指導の結果を証明する書面が他の医療機関に提出されれば、当該書面の提出を受けた医療機関は面接指導を実施する必要はないこと。複数医療機関で就労する面接指導対象医師に対し、面接指導を実施する医療機関は、例えば、以下のような取扱いとすることが考えられること。

- ・ 面接指導対象医師が常勤と非常勤で勤務している場合には、常勤で勤務している医療機関において時間外・休日労働協定で定めた面接指導を実施すること。
- ・ 面接指導対象医師がBC水準の特定医師として勤務している医療機関がある場合には、当該医療機関において時間外・休日労働協定で定めた面接指導を実施すること。

3 適用日について

面接指導告示は、令和6年4月1日から適用する。

(別表1) 法第141条第1項の規定により法第36条の規定を読み替えて適用する場合における則第69条の3第1項の規定による同令第17条の読替表
(新医療法第128条の規定により読み替えて適用する場合以外の場合)

読替後	読替前
<p>第十七条 法第三十六条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、第四号から第七号までの事項については、同条第一項の協定に<u>法第百四十一条第二項</u>に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。</p> <p>一 (読み替えなし)</p> <p>二 <u>第六十九条の三第二項第一号</u>の一年の起算日</p> <p>三 <u>法第百四十一条第三項</u>に定める要件を満たすこと。</p> <p>四 <u>法第百四十一条第一項(医療法(昭和二十三年法律第二百五号)第二百二十八条の規定により適用する場合を含む。)</u>の規定により読み替えて適用する<u>法第三十六条第三項の厚生労働省令で定める時間</u>(以下この項において「<u>限度時間</u>」という。)を超えて労働させることができる場合</p> <p>五 (読み替えなし)</p> <p>六 (読み替えなし)</p>	<p>第十七条 法第三十六条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、第四号から第七号までの事項については、同条第一項の協定に<u>同条第五項</u>に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。</p> <p>一 法第三十六条第一項の協定(労働協約による場合を除く。)の有効期間の定め</p> <p>二 <u>法第三十六条第二項第四号</u>の一年の起算日</p> <p>三 <u>法第三十六条第六項第二号及び第三号</u>に定める要件を満たすこと。</p> <p>四 <u>法第三十六条第三項の限度時間</u>(以下この項において「<u>限度時間</u>」という。)を超えて労働させることができる場合</p> <p>五 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置</p> <p>六 限度時間を超えた労働に係</p>

<p>七 (読み替えなし)</p> <p>② (読み替えなし)</p> <p>③ (読み替えなし)</p>	<p>る割増賃金の率</p> <p>七 限度時間を超えて労働させる場合における手続</p> <p>② 使用者は、前項第五号に掲げる措置の実施状況に関する記録を同項第一号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存しなければならない。</p> <p>③ 前項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。</p>
---	--

(別表2) 法第141条第1項の規定により法第36条の規定を読み替えて適用する場合における則第69条の3第1項の規定による同令第17条の読替表
(新医療法第128条の規定により読み替えて適用する場合)

読替後	読替前
<p>第十七条 法第三十六条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、第四号から第七号までの事項については、同条第一項の協定に<u>医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第二百二十八条の規定により読み替えて適用する法第四百四十一条第二項</u>に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。</p> <p>一 （読み替えなし）</p> <p>二 <u>第六十九条の三第二項第一号</u>の一年の起算日</p> <p>三 <u>医療法第二百二十八条の規定により読み替えて適用する法第四百四十一条第三項</u>に定める要件を満たすこと。</p> <p>四 <u>法第四百四十一条第一項（医療法第二百二十八条の規定により適用する場合を含む。）の規定により読み替えて適用する法第三十六条第三項の厚生労働省令で定める時間</u>（以下この項において「<u>限度時間</u>」という。）を超えて労働させることができる場合</p> <p>五 （読み替えなし）</p>	<p>第十七条 法第三十六条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項は、次に掲げるものとする。ただし、第四号から第七号までの事項については、同条第一項の協定に<u>同条第五項</u>に規定する事項に関する定めをしない場合においては、この限りでない。</p> <p>一 法第三十六条第一項の協定（労働協約による場合を除く。）の有効期間の定め</p> <p>二 <u>法第三十六条第二項第四号</u>の一年の起算日</p> <p>三 <u>法第三十六条第六項第二号及び第三号</u>に定める要件を満たすこと。</p> <p>四 <u>法第三十六条第三項の限度時間</u>（以下この項において「<u>限度時間</u>」という。）を超えて労働させることができる場合</p> <p>五 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福</p>

<p>六 (読み替えなし)</p> <p>七 (読み替えなし)</p> <p>② (読み替えなし)</p> <p>③ (読み替えなし)</p>	<p>社を確保するための措置</p> <p>六 限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率</p> <p>七 限度時間を超えて労働させる場合における手続</p> <p>② 使用者は、前項第五号に掲げる措置の実施状況に関する記録を同項第一号の有効期間中及び当該有効期間の満了後五年間保存しなければならない。</p> <p>③ 前項の規定は、労使委員会の決議及び労働時間等設定改善委員会の決議について準用する。</p>
---	---