

令和 6 年 4 月 1 日  
事 務 連 絡

各  
〔都道府県  
保健所設置  
特別区〕  
衛生主管部局 御中

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

「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」の一部の施行等（医師の働き方改革関係）における運用上の留意事項について

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（令和 3 年法律第 49 号。以下「改正法」という。）については、令和 3 年 5 月 28 日に公布され、本日付で医療法（昭和 23 年法律第 205 号。以下「法」という。）等の一部が施行されます。

改正法等の内容については、「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」の一部の施行等について（医師の働き方改革関係）」（令和 6 年 4 月 1 日付け医政発 0401 第 12 号）により通知しましたが、法等の運用上の留意事項については下記のとおりとなりますので、各都道府県及び保健所設置特別区におかれては、十分御了知の上、必要な取組を行っていただくとともに、管内市町村又は、管内医療機関を始め、関係者、関係団体等に周知をお願いいたします。

## 記

### 第1. 病院又は診療所の健康管理体制の整備に関する事項について（法第 107 条関係）

#### 1. 基本的な考え方

病院又は診療所の管理者は、当分の間、当該病院又は診療所に勤務する医師の健康状態を把握し、適切に対応するために必要な体制を整備しなければなりません。

#### 2. 病院又は診療所の管理者が講ずべき措置

(1) 病院又は診療所の管理者は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、当該病院又は診療所に勤務する医師の労働時間の状況を把握するとともに、把握した労働時間の状況についての記録を作成し、3 年間保存するための必要な措置を講じなければなりません（医療法施行規則（昭和 23 年厚生省令第 50 号。以下「則」という。）第 61 条第 1 項、第 2 項）。

(2) 病院又は診療所の管理者は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて当該病院又は診療所に勤務する医師が各月の時間外・休日労働時間が 1 か月において 100 時間を超

える見込み及び各月の時間外・休日労働時間が1か月において155時間を超えたとして労働時間短縮のために必要な措置の実施対象者に該当するかどうかの確認を行わなければならないこととされています（則第61条第1項、第3項）。

## 第2. 面接指導及び就業上の措置の実施に関する事項について（法第108条、第109条及び第111条関係）

### 1. 基本的な考え方

面接指導は長時間働く医師一人一人の健康状態を確認し、医師の健康確保のため、必要に応じて、管理者が就業上の措置を講ずることを目的として行われるものです。病院又は診療所の管理者は、「面接指導対象医師」に対し、「面接指導実施医師」による面接指導を行わなければならないこととされており、面接指導対象医師はこの面接指導を受けなければなりません。

### 2. 面接指導対象医師の要件

(1) 「面接指導対象医師」の要件は、医業に従事する医師のうち、病院又は診療所の管理者を除き、時間外・休日労働時間が1か月について100時間以上となることが見込まれる者であることとされています（則第62条）。時間外・休日労働が月100時間以上となる見込みについては、副業・兼業先の労働時間も通算して判断することが必要です。なお、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第41条第2号に規定する管理監督者のうち、医療法上の病院又は診療所の管理者以外の者は面接指導対象医師に該当するため留意してください。

(2) 医療法上の「医業に従事する医師」とは「病院又は診療所に勤務する医師（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等を除く。）」をいうものとされています（則第62条）。そのため、例えば、病院等で診療を行う勤務医は該当しますが、産業医、血液センター等の勤務医、健診センターの医師、大学病院の専門業務型裁量労働制が適用される医師（労働基準法第38条の3）は該当しません。

### 3. 面接指導の実施時期

(1) 面接指導は、面接指導対象医師の時間外・休日労働が、月100時間に達するまでの間に行われる必要があります（則第63条本文）。ただし、特定地域医療提供機関（法123条第1項に規定する特定地域医療提供機関をいう。以下同じ。）において同項に規定する業務に従事する医師（以下「特定地域医療提供医師」という。）、連携型特定地域医療提供機関（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をいう。以下同じ。）から他の病院又は診療所に派遣される医師（同項に規定する派遣に係るものに限る。以下「連携型特定地域医療提供医師」という。）、技能向上集中研修機関（法第119条第1項に規定する技能向上集中研修機関をいう。以下同じ。）において同項に規定する業務に従事する医師（以下「技能向上集中研修医師」という。）及び特定高度技能研修機関（法第120条第1項に規定する特定高度技能研修機関をいう。以下同じ。）において同項に規定する業務に従事する医師（以下「特定高度技能研修医師」という。）以外の医師（以下「A水準医師」という。）について、「疲労の蓄積が認められない場合」は、時間外・休日労働が月100時間以上とな

った後に、遅滞なく行ってもよいとされています（則第 63 条ただし書）。

(2) 則第 63 条ただし書の「疲労の蓄積が認められない場合」とは、以下のいずれにも該当しない場合をいいます。

ア 前月の時間外・休日労働時間数が 100 時間以上であること

イ 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

ウ 「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」（2023 年改正版）において、自覚症状の評価がⅣ、又は、総合判定における「疲労蓄積度の点数」が 4 以上であること

エ 面接指導の希望があること

(3) なお、面接指導の実施は、一定程度の疲労蓄積が想定される月 80 時間前後を目安として行うことが推奨されます。一方、面接指導対象医師が多数該当し、月末に面接指導が集中することがあらかじめ想定される場合など、面接指導実施医師の業務負担が集中したり面接指導を行う場所の手配が困難になる場合には、例えば毎月一定の時期に実施するなど、計画的に面接指導を進めていくことも可能です。

#### 4. 面接指導実施医師の要件

(1) 面接指導実施医師は、以下 2 つの要件を満たす必要があります。（法第 108 条、則第 65 条）。産業医であっても、以下の 2 つの要件を満たさなければ、面接指導実施医師として面接指導を実施することはできません。また、所属が異なる医師であっても面接指導は実施可能です。

ア 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ないこと

イ 医師の健康管理を行うのに必要な知識を修得させるための講習（厚生労働省が実施する面接指導実施医師養成講習会）を修了していること

(2) 病院又は診療所においては、面接指導実施医師の講習修了証書を確認してください。また、その写しを保管しておくことが適当です。

#### 5. 面接指導の実施方法

(1) 病院又は診療所の管理者は、面接指導対象医師に対して、以下の事項について確認を行います（則第 64 条）。なお、オの面接指導を受ける意思の有無は、面接指導対象医師の主観的な状況を把握するために確認するものであり、受ける意思がない場合でも、面接指導を実施する必要があります。

ア 面接指導対象医師の勤務の状況

イ 面接指導対象医師の睡眠の状況

ウ 面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況

エ 上記のほか、面接指導対象医師の心身の状況

オ 面接指導対象医師の面接指導を受ける意思の有無

(2) 次に、病院又は診療所の管理者は、面接指導実施医師に対し、面接指導を適切に行うために必要な情報として以下の事項について提供しなければなりません（法第 108 条第 3 項、則第 67 条第 1 項）。なお、ア及びイについては、前記（1）の確認を行った後速やかに提供する必要があります、ウについては、面接指導実施医師から情報提供を求められた後、速やかに提供する必要があります（則第 67 条第 2 項）。

ア 面接指導対象医師の氏名

- イ 前記（１）で確認した情報（面接指導対象医師の労働時間に関する情報を含む）
- ウ 面接指導対象医師の業務に関する情報で、面接指導実施医師が必要と認めるもの

（３）次に、面接指導実施医師は、面接指導において以下の事項について改めて確認を行うこととなります（則第 64 条）。なお、各事項について具体的に何を確認すべきかについては、令和 4 年度厚生労働省厚生労働行政推進調査事業費補助金（厚生労働科学特別研究事業）「長時間労働医師への健康確保措置に関するマニュアル（改訂版）」における「7.（３）面接指導の概要」（P84～92）を参考にしてください。

- ア 面接指導対象医師の勤務の状況
- イ 面接指導対象医師の睡眠の状況
- ウ 面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- エ 上記のほか、面接指導対象医師の心身の状況

（４）なお、「1. 基本的な考え方」で記載したとおり、面接指導対象医師は、自らの勤務する病院又は診療所の管理者が行う面接指導を受けなければなりません。ただし、当該管理者の指定した面接指導実施医師が行う面接指導を受けることを希望しない場合において、他の面接指導実施医師の行う面接指導を受け、その結果を証明する以下の事項を記載した書面を当該管理者に提出したときは、この限りではありません（法第 108 条第 2 項、則第 66 条第 1 項）。

- ア 面接指導の実施年月日
- イ 当該面接指導対象医師の氏名
- ウ 面接指導を行った面接指導実施医師の氏名
- エ 当該面接指導対象医師の睡眠の状況
- オ 当該面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- カ 上記のほか、当該面接指導対象医師の心身の状況

（５）面接指導に要する時間については、一般的に、自己診断チェックリストの記入や意見書の作成も含め、1 人あたり約 10～40 分程度が想定されます。面接指導の内容等は個々の状況により異なると考えられますので、面接指導実施医師は個々の状況に合わせた対応をお願いします。

（６）面接指導については、原則、勤務時間中に実施する必要があります。また、面接指導を受けるのに要した時間に係る賃金については、病院又は診療所が負担する必要があります。

（７）面接指導は、対面のほか、オンラインで実施することも可能です。ただし、面接指導とは、面接指導対象医師とのやりとりやその様子（表情、しぐさ、話し方、声色等）から疲労やストレスの状況その他の心身の状況を把握するとともに、把握した情報を元に必要な指導や就業上の措置に関する判断を行うものです。そのため、面接指導対象医師が業務に従事している医療機関に関する事業概要、業務の内容等の情報により、面接指導実施医師が必要と認める場合には、直接対面によって面接指導を行う必要があります。なお、オンラインで面接指導を実施する場合には、「情報通信機器を用いた労働安全衛生法第 66 条の 8 第 1 項、第 66 条の 8 の 2 第 1 項、第 66 条の 8 の 4 第 1 項及び第 66 条の 10 第 3 項の規定に基づく医師による面接指導

の実施について」(平成 27 年 9 月 15 日付け基発 0915 第 5 号。最終改正令和 2 年 11 月 19 日。)に基づき、面接指導に用いる情報通信機器の要件、情報通信機器を用いた面接指導の実施方法等について留意してください。

## 6. 面接指導実施後の対応

### (1) 就業上の措置

ア 病院又は診療所の管理者は、面接指導(法第 108 条第 2 項ただし書の場合において面接指導対象医師が受けた面接指導を含む。)の結果に基づき、面接指導対象医師の健康を保持するために必要な措置について、面接指導後(法第 108 条第 2 項ただし書の場合にあっては、面接指導対象医師が当該面接指導の結果を証明する書面を病院又は診療所の管理者に提出した後)に遅滞なく、面接指導実施医師の意見を聴取しなければなりません(法第 108 条第 4 項、則第 68 条)。

また、面接指導実施医師は、面接指導対象医師に対して、何らかの就業上の措置を講ずる必要があるか否かの判断に迷う場合には、意見として「就業上の措置の必要性の判断については、産業医との連携が必要」である旨を述べることも想定されています。そのため、面接指導実施医師による面接指導に際しては、産業医と連携することが適切です。

イ 病院又は診療所の管理者は、面接指導実施医師の意見を勘案し、必要があると認めるときは、面接指導対象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(就業上の措置)を講じなければなりません(法第 108 条第 5 項、則第 69 条)。

### (2) 時間外・休日労働が月 155 時間を超える場合の労働時間短縮措置

病院又は診療所の管理者は、面接指導対象医師について、各月の時間外・休日労働が月 155 時間を超える場合には、遅滞なく、労働時間の短縮のために必要な措置を講じなければなりません(法第 108 条 6 項、則第 70 条)。なお、時間外・休日労働が月 155 時間を超えるか否かについては、副業・兼業先の労働時間も通算して判断することが必要です。

## 7. 面接指導等の記録の作成及び保存

### (1) 面接指導等の記録の記載内容

病院又は診療所の管理者は、面接指導の結果に基づき、当該面接指導の結果について以下の事項に係る記録を作成して、5 年間保存しなければならないこととされています。(法第 108 条第 7 項、則第 71 条第 1 項及び第 2 項)。

ア 5. の (3) に記載する面接指導対象医師への確認事項(勤務の状況、睡眠の状況、疲労の蓄積の状況、その他心身の状況)

イ 5. の (4) に記載する法第 108 条第 2 項ただし書の書面の記載事項(面接指導の実施年月日、当該面接指導対象医師の氏名、面接指導実施医師の氏名、睡眠の状況、疲労の蓄積の状況、その他心身の状況)

ウ 病院又は診療所の管理者が聴取した面接指導実施医師の意見

エ 面接指導の結果に基づく就業上の措置の内容

オ 時間外・休日労働が月 155 時間を超える場合における労働時間短縮措置の内容

## (2) 面接指導等の記録の作成又は保存方法

病院又は診療所の管理者は、前記(1)の記録の作成又は保存について、電磁的記録を使用して行う場合は、以下のいずれかにより作成し、保存しなければなりません(法第108条第7項、則第71条第3項及び第4項)。また、必要に応じて、電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに、明瞭かつ整然とした形式で、使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、書面を作成できるように保存しなければなりません(法第108条第7項、則第71条第5項)。

### ア 記録の作成方法

(ア) 病院又は診療所の管理者が使用する電子計算機に備えられたファイルに記録する方法(例えば、パーソナルコンピュータ等においてWordファイルやPDFファイル等で作成・記録する方法。以下同。)

(イ) 磁気ディスク等に記録する方法(例えば、CD-ROM等に記録する方法。以下同。)

### イ 記録の保存方法

(ア) 作成された電磁的記録を、当該管理者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

(イ) 書面に記載されている事項を、スキャナ(これに準ずる画像読取装置を含む)により読み取ってできた電磁的記録を当該管理者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

## 8. 関連法(労働基準法及び労働安全衛生法)における面接指導との関係

他の法令でも、医療法の面接指導の対象者(面接指導対象医師)と同一の対象者に対する面接指導の規定が設けられています。

具体的には、労働基準法において、病院又は診療所に勤務する医師に月100時間以上の時間外・休日労働を行わせるための要件として、医療法上の面接指導と同内容の面接指導を実施することが必要であるとされています(労働基準法第141条第3項、労働基準法施行規則第69条の5)。また、労働安全衛生法において、労働基準法上の面接指導の結果を、労働安全衛生法に基づく衛生委員会の付議事項(労働安全衛生規則第22条)とする等、同法に基づく健康確保措置の基礎とするため、一般業種の労働者とは別途、面接指導対象医師と同一の範囲の医師を対象者とする規定が設けられています(労働安全衛生法第66条の8第1項、労働安全衛生規則附則第19条第1項)。

病院又は診療所におけるこれら三法の面接指導の関係性については、以下のとおりです。

- ・ 病院又は診療所における面接指導の対象者はいずれの法令でも同一です。
- ・ 医療法及び労働基準法における面接指導の実施主体は「管理者」にあるため、同一の面接指導として取り扱われます(別途それぞれを実施する必要はありません)。
- ・ 労働安全衛生法における面接指導の実施主体は「事業者」にあり、医療法及び労働基準法の面接指導の実施主体とは異なるため、同一の面接指導として取り扱う

ことはできません。ただし、管理者の下で労働基準法の面接指導を実施した後、その結果を証明する書面が「事業者」に提出されれば、労働安全衛生法の面接指導も実施したものとして取り扱われます（労働安全衛生法第 66 条の 8 第 2 項ただし書、労働安全衛生規則附則第 19 条の 2）。

#### 9. 副業・兼業時の面接指導

前記 2(1)のとおり、面接指導対象医師の要件である時間外・休日労働が月 100 時間以上となることを見込まれるか否かについては、副業・兼業先の労働時間を通算して判断することとされています（前記 8 の三法の面接指導はいずれも同様である。）。

そのため、1 つの病院又は診療所内の時間外・休日労働のみでは月 100 時間以上となることを見込まれない場合でも、他の病院又は診療所の労働時間も通算すると時間外・休日労働が月 100 時間以上となることを見込まれる場合には、当該医師が勤務する全ての病院又は診療所において、それぞれ面接指導を実施する必要がありますが、いずれか 1 つの病院又は診療所が面接指導を実施し、その結果を証明する書面を他の病院又は診療所に提出すれば、提出を受けた病院又は診療所の面接指導の実施義務は果たされたこととなり、別途実施する必要はありません（法第 108 条第 2 項ただし書、労働基準法施行規則第 69 条の 3 第 2 項第 3 号括弧書、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第 3 条第 1 項第 3 号括弧書、労働安全衛生法第 66 条の 8 第 2 項ただし書）。

また、病院又は診療所の管理者は、地域の病院又は診療所において面接指導が適切に実施されるよう、医師の労働時間短縮等に関する指針（令和 4 年厚生労働省告示第 7 号）に従い、相互に連携を図りながら協力しなければなりません（法第 109 条）。

面接指導対象医師が複数の病院又は診療所に勤務しており、通算して時間外・休日労働が月 100 時間以上となることを見込まれる場合において、いずれの病院又は診療所が面接指導を実施するかについては、雇用形態を踏まえ、予め病院又は診療所間で話し合っておくことが必要です。例えば、病院又は診療所の中に特定労務管理対象機関がある場合には、特定労務管理対象機関の中から、雇用形態を踏まえて面接指導を実施する病院又は診療所を決定すること等が考えられます。

なお、面接指導の結果に基づく就業上の措置や労働時間短縮措置については、面接指導対象医師を雇用する各病院又は診療所の管理者がその責務を負うため、それぞれ実施することが原則ですが、当該医師の勤務形態や長時間労働の要因となっている事項等を確認した上で、病院又は診療所間で連携して、特定の勤務先で特定の措置を実施することも可能です。

#### 10. 面接指導等に対する改善命令（法第 111 条）

都道府県知事は、病院又は診療所の管理者が、正当な理由がなく、第 1 に規定する必要な体制の整備をしていないと認めるとき、第 2 の規定による面接指導を行っていないと認めるとき（第 2 の 5. (4) ただし書に規定する書面が提出されている場合を除く。）又は第 2 の 6. (2) に規定する時間外・休日労働が月 155 時間を超える面接指導対象医師に対する必要な措置を講じていないと認めるときは、当該病院又は診療所の開設者に対し、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることが

できます。

### 第3. 休息时间（勤務間インターバル及び代償休息）の確保に関する事項について（法第110条、123条～126条関係）

#### 1. 概要

勤務間インターバルとは、事前に予定された業務の開始から一定時間内に継続した休息時間を確保することをいいます。

勤務間インターバル中にやむを得ない理由により対象医師を労働させ勤務間インターバルを確保できなかった場合は、当該時間に相当する休息时间（代償休息）を確保する必要があります。

A水準医師（対象医師）と特例水準医師（特定対象医師）では、勤務間インターバルや代償休息の義務内容が異なっており、また、特定対象医師の中でも、C-1水準の臨床研修医（特定臨床研修医）か否かで勤務間インターバルや代償休息の内容が異なります。

#### 2. 対象者

勤務間インターバルの対象者は、医業に従事し、以下の要件を満たす医師となります。

##### (1) A水準医師（対象医師）（法第110条第1項本文、則第73条）

時間外労働が年720時間を超えることが見込まれる者又は時間外労働が月45時間を超える月数が年6か月を超えることが見込まれる者（本事務連絡において「対象医師」といいます。）

##### (2) 特例水準医師（特定対象医師）（法第123条第1項本文、則第110条）

B水準医師（特定地域医療提供医師）、連携B水準医師（連携型特定地域医療提供医師）、C-1水準医師（技能向上集中研修医師）又はC-2水準医師（特定高度技能研修医師）であって、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（本事務連絡において「特定対象医師」といいます。）

病院又は診療所の管理者は、継続した休息時間の確保ができるよう必要な対応を行うため、勤務する医師のうち対象医師に該当する者を特定しておくよう努めなければなりません。また、特定労務管理対象機関の管理者は、特定対象医師に対し、継続した休息時間の確保ができるよう必要な対応を行うため、勤務する医師のうち特定対象医師に該当する者を特定しておかなければなりません。

なお、対象医師及び特定対象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ます。

#### 3. 勤務間インターバル・代償休息の内容

##### (1) A水準医師（対象医師）

###### ア 勤務間インターバル（努力義務）

病院又は診療所の管理者は、対象医師に対し、以下（ア）又は（イ）のいずれかの方法により勤務間インターバルを確保するよう努めなければなりません。

（ア）24時間以内に9時間の休息を確保する場合（通常の日勤の場合等）（努力義

務)

事前に予定された業務の開始から 24 時間以内に継続した 9 時間の休息時間を確保するよう努めなければなりません（法第 110 条第 1 項本文、則第 74 条、第 75 条第 1 号、第 76 条第 1 号）。ただし、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、労働基準法施行規則（昭和 22 年厚生省令第 23 号）第 23 条に基づく宿日直許可のある宿日直（以下「特定宿日直勤務」といいます。）に、当該業務の開始から 24 時間以内に継続して 9 時間以上従事させる場合は、勤務間インターバルの確保は要しません（法第 110 条第 1 項ただし書、則第 74 条、第 77 条、医療法第 110 条第一項ただし書の規定に基づき厚生労働大臣の定める基準（令和 4 年厚生労働省告示第 8 号））。

（イ）46 時間以内に 18 時間の休息を確保する場合（特定宿日直勤務でない宿日直勤務に従事する場合）（努力義務）

事前に予定された業務の開始から 46 時間以内に継続した 18 時間の休息時間を確保するよう努めなければなりません（法第 110 条第 1 項本文、則第 74 条、第 75 条第 2 号、第 76 条第 2 号）。

この場合、特定宿日直勤務でない宿日直勤務に従事する場合であることが必要です。

「宿日直」とは、法第 16 条の規定に定める義務としての宿日直をいい、主として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あるため、通常の勤務時間と同態様の労働となる夜勤業務はこれに当たりません。ただし、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」を適用することができます。例えば、以下の夜勤業務等の事情が認められる場合において、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。

- ・ 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

イ 代償休息（努力義務）

（ア）勤務間インターバルを確保しなかった場合（努力義務）

病院又は診療所の管理者は、対象医師について勤務間インターバルを確保しなかった場合は、勤務間インターバル終了後、労働が発生した月の翌月末日までの間にできるだけ早期に、労働させた時間に相当する時間の休息時間を確保するよう努めなければなりません（法第 110 条第 2 項、則第 78 条）。

（イ）特定宿日直勤務中に労働が発生した場合（努力義務）

前記ア（ア）のただし書の場合において、当該病院又は診療所の管理者は、事前に予定された業務の開始から 24 時間以内に継続した 9 時間以上の特定宿

日直勤務に従事する場合、勤務間インターバルの確保は不要となりますが、当該特定宿日直勤務中に労働が発生した場合、当該特定宿日直勤務の終了後に、等対象医師に対し、当該労働が発生した月の翌月末日までの間に、当該労働の負担の程度に応じ必要な休息時間を確保するよう努めなければなりません（法第 110 条第 3 項、第 79 条）。

(2) B 水準・連携 B 水準・C-1 水準の専攻医（特定臨床研修医以外の特定対象医師）

ア 勤務間インターバル（義務）

特定労務管理対象機関の管理者は、特定臨床研修医以外の特定対象医師に対し、以下（ア）又は（イ）のいずれかの方法により勤務間インターバルを確保しなければなりません。

（ア）24 時間以内に 9 時間の休息を確保する場合（通常の日勤の場合等）（義務）

事前に予定された業務の開始から 24 時間以内に継続した 9 時間の休息時間を確保しなければなりません（法第 123 条第 1 項本文、則第 111 条、第 112 条第 1 項第 1 号、第 113 条第 1 項第 1 号）。ただし、当該業務の開始から 24 時間以内に特定宿日直勤務に継続して 9 時間以上従事する場合は、勤務間インターバルの確保は要しません（法第 123 条第 1 項ただし書、則第 111 条、第 114 条）。

（イ）46 時間以内に 18 時間の休息を確保する場合（特定宿日直勤務でない宿日直勤務に従事する場合）（義務）

特定宿日直勤務でない宿日直勤務に従事する場合、事前に予定された業務の開始から 46 時間以内に継続した 18 時間の休息時間を確保しなければなりません（法第 123 条第 1 項本文、則第 111 条、第 112 条第 1 項第 2 号、第 113 条第 1 項第 2 号）。

イ 代償休息（義務又は配慮義務）

（ア）勤務間インターバル中に労働が発生した場合（義務）

特定労務管理対象機関の管理者は、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、特定臨床研修医以外の特定対象医師を労働させる必要がある場合は勤務間インターバル中に特定臨床研修医以外の特定対象医師を労働させることができます（法第 123 条第 2 項、則第 116 条第 1 項）。

この場合においては、勤務間インターバルの終了後、当該労働が発生した月の翌月末日までの間にできるだけ早期に、労働させた時間に相当する時間の代償休息を確保しなければなりません（法第 123 条第 2 項、則第 117 条第 1 項本文）。

「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」とは、例えば、突発的な事故による救急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等に対応すること等が挙げられます。

（イ）やむを得ず継続して 15 時間を超えることが予定された同一の業務に従事させる場合（義務）

もともと、特定臨床研修医以外の特定対象医師を「継続してやむを得ず 15 時間を超えることが予定された同一の業務」に従事させる場合は、15 時間を

超えた時間分については、当該特定臨床研修医以外の特定対象医師に「勤務間インターバル中に労働したもの」とみなして法第 123 条第 2 項が適用され、代償休息を確保することとされています（法 123 条第 2 項、則第 115 条第 1 項）。この場合は、当該業務終了後、次の業務の開始までの間に、15 時間を超えた分の時間に相当する代償休息を確保する必要があります（法 123 条 2 項、則第 111 条、第 115 条第 1 項、第 117 条第 1 項ただし書）。

「やむを得ず継続して 15 時間を超えることが予定された同一の業務」には、例えば、長時間の手術の場合が当たります。

(ウ) 特定宿日直勤務中に労働が発生した場合（配慮義務）

特定労務管理対象機関の管理者は、特定宿日直勤務中に特定臨床研修医以外の特定対象医師を労働させた場合、特定宿日直勤務終了後、当該労働が発生した日の属する月の翌月末日までの間に、当該労働の負担の程度に応じて、必要な休息時間を確保するよう配慮しなければなりません（法第 123 条第 3 項、則第 118 条）。

配慮義務（「配慮しなければならない」）とは、義務とは異なり、特定の結果を生じさせる必要までではないものの、当該特定の結果に向けた配慮（検討や措置）を行う必要があります。

(3) C-1 水準の臨床研修医（特定臨床研修医）

ア 勤務間インターバル（義務）

特定労務管理対象機関の管理者は、特定臨床研修医に対し、以下（ア）又は（イ）のいずれかの方法により勤務間インターバルを確保しなければなりません。

(ア) 24 時間以内に 9 時間の休息を確保する場合（通常の日勤の場合等）（義務）

特定労務管理対象機関の管理者は、事前に予定された業務の開始から 24 時間以内に継続した 9 時間の休息時間を確保しなければなりません（法第 123 条第 1 項本文、則第 111 条、第 112 条第 2 項第 1 号、第 113 条第 2 項第 1 号）。ただし、当該業務の開始から 24 時間以内に継続した特定宿日直勤務に 9 時間以上従事する場合は、勤務間インターバルの確保は要しません（法第 123 条第 1 項ただし書、則第 111 条、第 114 条）。

(イ) やむを得ない理由により、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を確保できない場合（義務）

やむを得ない理由により、予定された業務の開始から 24 時間以内に 9 時間の継続した休息時間を確保できない場合、特定労務管理対象機関の管理者は、特定臨床研修医に対し、当該業務の開始から 48 時間以内に継続した 24 時間の休息時間を確保しなければなりません（法第 123 条第 1 項本文、則第 111 条、第 112 条第 2 項第 2 号、第 113 条第 2 項第 2 号）。

イ 代償休息

(ア) 勤務間インターバル中等に労働が発生した場合（義務）

前記ア（ア）の本文の場合において、特定労務管理対象機関の管理者は、臨床研修の機会を確保するために、外来患者及び入院患者に関する緊急の業

務（臨床研修を適切に修了するために必要な業務に限る。）が発生した場合に速やかに当該業務に従事できるよう勤務間インターバル中に特定臨床研修医を待機させる場合であって、当該勤務間インターバル中に当該業務が発生したことにより、特定臨床研修医を労働させる必要がある場合は、勤務間インターバル中に当該特定臨床研修医を労働させることができます（法第 123 条第 2 項、則第 116 条第 2 項）。

ただし、勤務間インターバル中に当該特定臨床研修医を労働させた場合は、以下のいずれか早い日までの間に（①が②の前であって、やむを得ない理由により、①までの間に代償休息を確保することが困難な場合には、②までの間にできるだけ早期に）労働させた時間に相当する時間の代償休息を確保しなければなりません（法第 123 条第 2 項、則第 117 条第 2 項）。

- ① 当該勤務間インターバル終了後に労働した日が属する、診療科ごとの研修期間の末日
- ② 当該勤務間インターバル終了後に労働した月の翌月末日

（イ）特定宿日直勤務中に労働が発生した場合（義務）

前記ア（ア）のただし書の場合において、特定労務管理対象機関の管理者は、臨床研修の機会を確保するために、外来患者及び入院患者に関する緊急の業務（臨床研修を適切に修了するために必要な業務に限る。）が発生した場合に速やかに当該業務に従事できるよう特定宿日直勤務に従事させる場合であって、当該特定宿日直勤務中に当該業務が発生したことにより、特定臨床研修医を労働させる必要がある場合は、以下のいずれか早い日までの間に（①が②の前であって、やむを得ない理由により、①までの間に代償休息を確保することが困難な場合には、②までの間にできるだけ早期に）労働させた時間に相当する時間の代償休息を確保しなければなりません（法第 123 条第 2 項、則第 115 条第 2 項、第 117 条第 2 項）。また、特定臨床研修医を特定宿日直勤務中に労働が発生した場合における代償休息については、「配慮義務」ではなく「義務」となることには留意してください。

- ① 当該特定宿日直勤務終了後に労働した日が属する、診療科ごとの研修期間の末日
- ② 当該特定宿日直勤務終了後に労働した月の翌月末日

（ウ）特定臨床研修医の代償休息確保における留意事項

なお、特定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が、勤務間インターバル中又は特定宿日直勤務中に労働させ、代償休息の義務が生じた場合において、代償休息を確保する際は以下の事項を遵守することが適当です。

- ① 臨床研修における必要性から、オンコール又は特定宿日直勤務への従事が必要な場合に限ること。
- ② 臨床研修医の募集時に代償休息を確保する形式での研修を実施する旨を明示すること。

また、「臨床研修を適切に修了するために必要な業務」とは、例えば、臨床

研修の修了要件となっている症候・症例を経験するための業務、産婦人科の研修において自然分娩の十分な経験をするための業務、内科の研修において心筋梗塞や脳梗塞の緊急治療の十分な経験をするための業務、終末期の患者を看取る十分な経験をするための業務等です。

#### (4) 災害時等の休息時間の対応

ア 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においては、特定労務管理対象機関の管理者は、当該特定労務管理対象機関の所在地の都道府県知事の許可を受けて、その必要の限度において勤務間インターバル及び代償休息の確保を行わないこととすることができますが、事態急迫のために当該都道府県知事の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければなりません（法第 123 条第 4 項）。

イ アの事後の届出があった場合において、都道府県知事が勤務間インターバル及び代償休息の確保を行わなかったことを不適当と認めるときは、その後に必要な休息時間を確保すべきことを、命ずることができます（法第 123 条第 5 項）。

#### 4. 適用すべき勤務間インターバル及び代償休息の判断に際しての留意事項

勤務間インターバル及び代償休息の取得については、以下の点を踏まえて適切に行われるようにしてください。

##### (1) 勤務間インターバルに関する留意点

前記 3. (1) ア (ア) 及び 3. (2) ア (ア) のとおり、特定宿日直勤務により勤務間インターバルの確保が不要となるのは、事前に予定された業務の開始から 24 時間以内に継続して特定宿日直勤務に 9 時間以上従事する場合に限られます。そのため、例えば、以下のような場合は、勤務間インターバルを確保したこととはならないことには留意してください。

ア 勤務間インターバルの時間（9 時間、18 時間、24 時間）について、特定宿日直勤務の時間と休息時間を組み合わせて取得させることはできません。例えば、特定宿日直勤務 5 時間と勤務間インターバル 4 時間を足して、継続した 9 時間の勤務間インターバルとすることはできません（この場合、特定宿日直勤務の時間とは別に、9 時間の休息時間を確保しなければなりません）。

イ 継続した 18 時間又は 24 時間の勤務間インターバルを確保する場合、勤務間インターバル中に特定宿日直勤務を含めることはできません。

##### (2) 代償休息に関する留意点

###### ア 確保方法

代償休息の確保方法については、基本的に、①所定労働時間中における時間休の取得、②勤務間インターバルの延長のいずれかによることとなります。

また、疲労回復に効果的な休息の確保の観点から以下のような点に留意してください。

- ・ 勤務間インターバルの延長は睡眠の量・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確保。
- ・ 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。

なお、代償休息の取得中に緊急に何らかの業務に従事した場合等、代償休息が実質的に確保されなかった場合には、元々の代償休息の確保期限までに確実に代償休息を確保する必要があります。この場合は、一部は代償休息を取得したものととして、残る分を後日確保することとして差し支えありません。

#### イ 確保単位

代償休息の確保単位としては、分単位で確保することも可能であるほか、例えば、15分や30分、1時間単位で切り上げて確保する等、効果的な代償休息確保や事務の簡便性に資すると考えられる方法で確保方法を検討することも可能とされています。ただし、実際に労働をさせた時間を下回る方法で確保すること（切り捨て）は認められません。なお、こうした代償休息の確保方法については、就業規則等の適切な方法で定めることが求められます。

#### ウ 休日、休憩、休暇との関係

代償休息は休日以外で確保することが望ましく、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、特に留意が必要です。

また、年次有給休暇について、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合や、使用者による年5日の年次有給休暇の時季指定義務（労働基準法第36条第7項）の履行として年次有給休暇を取得させた場合は、その時間を代償休息として取り扱うことは差し支えありません。また、病院又は診療所が独自に設けている休暇についても同様です。

#### エ 代償休息を有給とするか否かについて

代償休息については、必ずしも有給休暇での確保を義務付けるものではありません。代償休息の取扱いについては、労使で話し合いを行い、院内の規程等を明確化しておくことが望ましいです。

なお、代償休息の前提となる勤務間インターバル中の労働が時間外労働や深夜労働（午後10時から翌午前5時までの労働）に当たる場合は、代償休息の確保方法（休日に確保するか所定労働時間中に確保するか）にかかわらず、当該労働に対しては、時間外労働や深夜労働に対する割増賃金（労働基準法第37条）を支払う必要があります。

### (3) 副業・兼業時の勤務間インターバル・代償休息の確保方法

勤務間インターバルを設定する際は、医師の自己申告等により把握した副業・兼業先の労働も含めて、事前にこれらを遵守できる勤務予定を組むことが求められます。

また、副業・兼業によりやむを得ない理由によって勤務間インターバルを確保できない場合（例えば、1つの病院又は診療所における勤務間インターバル中に、他の病院又は診療所における突発的な診療に従事した場合）における代償休息をいずれの病院又は診療所で取得させるかについては、常勤・非常勤といった雇用形態も踏まえ、原則各病院又は診療所間で調整することとなります。

なお、副業・兼業先も含めた勤務間インターバルの確保状況については、医師本人が管理を行った上で、病院又は診療所に対して報告し、病院又は診療所は、医師からの報告をもとに、未取得の代償休息がある場合には、翌月末までに確保できる

よう勤務予定を組み直す等の対応を行うこととなります。代償休息は翌月末までに確保しなければならないため、月に一度以上、速やかに行うことが望ましいです。

#### 5. 勤務間インターバル・代償休息に関する記録の作成・保存

特定労務管理対象機関の管理者は、特定対象医師に対する勤務間インターバル及び代償休息の確保に関する記録を作成し、これを5年間保存しなければなりません（法第124条、則第119条第1項）。また、記録の作成又は保存について、電磁的記録を使用して行う場合は、以下のいずれかにより作成し、保存しなければなりません（法第124条、則第119条第2項）。また、必要に応じて、電磁的記録に記録された事項を出力することにより、直ちに、明瞭かつ整然とした形式で、使用に係る電子計算機その他の機器に表示し、書面を作成できるように保存しなければなりません（法第124条、則第119条第2項）。

##### (1) 記録の作成方法

ア 特定労務管理対象機関の管理者の使用に係る電子計算機に備えられたファイルに記録する方法（例えば、パーソナルコンピュータ等においてWordファイルやPDFファイル等で作成する方法。以下同。）

イ 磁気ディスク等をもって調製する方法（例えば、CD-ROM等に記録する形で作成する方法。以下同。）（法第124条、則第119条第2項）。

##### (2) 記録の保存方法

ア 作成された電磁的記録を当該管理者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

イ 書面に記載されている事項をスキャナ（これに準ずる画像読取装置を含む。）により読み取ってできた電磁的記録を当該管理者の使用に係る電子計算機に備えられたファイル又は磁気ディスク等をもって調製するファイルにより保存する方法

#### 6. 勤務間インターバル及び代償休息の確保に当たっての病院又は診療所間の連携

特定労務管理対象機関の管理者は、当該特定労務管理対象機関に勤務する医師のうち複数の病院又は診療所に勤務する者に係る勤務間インターバル及び代償休息を適切に確保するために必要があると認めるときは、当該医師が勤務する他の病院又は診療所の管理者に対し、必要な協力を求めることができます（法第125条第1項）。また、病院又は診療所の管理者は、当該協力を求められたときは、その求めに応ずるよう努めなければなりません（法第125条第2項）。

#### 7. 勤務間インターバル及び代償休息に対する改善命令（法第126条）

都道府県知事は、特定労務管理対象機関の管理者が、正当な理由がなく、勤務間インターバル又は代償休息に規定する休息時間の確保を行っていないと認めるときは、当該特定労務管理対象機関の開設者に対し、期限を定めて、その改善に必要な措置をとるべきことを命ずることができます。

### 第4. 特定労務管理対象機関の労働時間短縮の取組に関する事項について（法第122条）

#### 1. 特定労務管理対象機関の管理者は、労働時間短縮計画に基づき、医師の労働時間

の短縮のための取組を実施しなければなりません（法第 122 条第 1 項）。

- (1) 特定労務管理対象機関の管理者は、特定労務管理対象機関の指定を受けた後、遅滞なく、労働時間短縮計画を定めなければなりません（法第 114 条、第 118 条第 2 項、第 119 条第 2 項、第 120 条第 2 項）。
- (2) 特定労務管理対象機関の管理者は、1 年ごとに、当該特定労務管理対象機関に勤務する医師その他関係者の意見を聴いた上で、労働時間短縮計画についてその見直しのための検討を行い、必要があると認めるときは、労働時間短縮計画の変更をするとともに、変更しようとする事項及び変更の理由を記載した書類に変更後の労働時間短縮計画を添えて、これらを当該特定労務管理対象機関の所在地の都道府県知事に提出しなければなりません（法第 122 条第 2 項）。
- (3) 特定労務管理対象機関の管理者は、(2) の規定により労働時間短縮計画についてその見直しのための検討を行った結果、その変更をする必要がないと認めるときは、その旨を記載した書類を当該特定労務管理対象機関の所在地の都道府県知事に届け出なければなりません（法第 122 条第 3 項）。

## 第 5. 特定労務管理対象機関の指定の有効期間・更新・変更・取消しに関する事項について

### 1. 特定労務管理対象機関の指定の有効期間について

特定労務管理対象機関の指定は、3 年ごとにその更新を受けなければ、その期間の経過によって、その効力を失います（法第 115 条第 1 項、第 118 条第 2 項、第 119 条第 2 項、第 120 条第 2 項）。

### 2. 特定労務管理対象機関の指定の更新について

更新の申請があった場合において、指定の有効期間の満了の日までにその申請に対する処分がされないときは、従前の指定は、指定の有効期間の満了後もその処分がされるまでの間は、なおその効力を有するものとします（法第 115 条第 2 項）。なお、指定の更新がされたときは、その指定の有効期間は、従前の指定の有効期間の満了の日の翌日から起算するものとします（法第 115 条第 3 項）。

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の指定の更新の手続きは、各指定の申請の手続を準用します（法第 115 条第 4 項、則第 84 条、法第 118 条第 2 項、則第 91 条、法第 119 条第 2 項、則第 98 条、法第 120 条第 2 項、則第 105 条）。

### 3. 特定労務管理対象機関の指定要件に係る事項の変更について

- (1) 特定労務管理対象機関の開設者は、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の指定に係る医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務の変更（軽微な変更を除く。）をしようとするときは、当該特定労務管理対象機関の指定をした都道府県知事の承認を受けなければなりません。この場合において、当該特定労務管理対象機関の管理者は、あらかじめ、当該特定地域医療提供機関に勤務する医師その他関係者の意見を聴いて、労働時間短縮計画の見直しのための検討を行い、必要な変更を加えるとともに、医療機関勤務環境評価センターによる評価を受けなければなりません（法第 116 条第

1 項、則第 85 条第 1 項及び第 2 項)。

(2) 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軽微な変更については以下のとおりです。

ア 特定地域医療提供機関の軽微な変更

当該特定地域医療提供機関が提供する法第 113 条第 1 項各号に掲げる医療の変更に伴う同項に規定する業務の内容の変更その他当該業務の重要な変更以外のもの

イ 連携型特定地域医療提供機関の軽微な変更

法第 118 条第 1 項の派遣をされる医師の派遣先の病院又は診療所の変更その他当該連携型特定地域医療提供機関における同項の派遣を行う機能の変更を伴わない変更

ウ 技能向上集中研修機関の軽微な変更

以下の病院の区分に応じ、それぞれに定める変更その他技能向上集中研修機関としての医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務の重要な変更以外のもの

(ア) 臨床研修病院 専門研修病院としての医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務の追加

(イ) 専門研修病院 臨床研修病院としての医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務の追加

エ 特定高度技能研修機関の軽微な変更

特定高度技能研修機関の指定に係る特定分野の変更に伴う医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務の内容の変更その他当該業務の重要な変更以外のもの

(3) 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の指定の変更の手続き及び変更に伴う公示の手続は、各指定の手続を準用します(法第 116 条第 2 項、則第 85 条第 3 項及び第 4 項、法第 118 条第 2 項、則第 92 条第 3 項及び第 4 項、法第 119 条第 2 項、則第 99 条第 3 項及び第 4 項、法第 120 条第 2 項、則第 106 条第 7 条及び第 8 条)。

4. 特定労務管理対象機関の指定の取消しについて

(1) 都道府県知事は、特定労務管理対象機関が以下のいずれかに該当するときは、指定を取り消すことができます(法第 117 条第 1 項、第 118 条第 2 項、第 119 条第 2 項、第 120 条第 2 項)。

ア 特定労務管理対象機関における医師をやむを得ず長時間従事させる必要がある業務がなくなつたと認められるとき。

イ 特定労務管理対象機関の指定の要件を欠くに至つたと認められるとき。

ウ 指定に関し不正の行為があつたとき。

エ 特定労務管理対象機関の開設者が法第 111 条(第 2 の 9.)又は第 126 条(第 3 の 6.)の規定に基づく命令に違反したとき。

(2) 都道府県知事は、指定を取り消すに当たっては、あらかじめ、都道府県医療審議会の意見を聴かなければなりません(法第 117 条第 2 項、第 118 条第 2 項、119 条第

2 項、第 120 条第 2 項)。

(3) 都道府県知事は、指定を取消したときは、インターネットの利用その他の適切な方法により、その旨を公示しなければなりません(法第 117 条第 3 項、則第 86 条、法第 118 条第 2 項、第 119 条第 2 項、第 120 条第 2 項)。

5. 特定労務管理対象機関の指定の更新、変更、取消しの手続き等に関する事項について

特定労務管理対象機関の更新、変更、取消しの手続き等の詳細については、「都道府県が行う特定労務管理対象機関の指定等に係る手順書(第 2 版)の作成について」(令和 6 年 3 月 11 日付け事務連絡)のとおりとなっておりますので、ご参照ください。

## 第 6. 読替え規定

1. 法第 24 条の 2 に規定する改善命令からの適用除外、法第 30 条に規定する事後の弁明の機会の付与の適用

法第 24 条の 2 及び第 30 条の規定の適用については、以下のとおり読み替えることとする(法第 127 条)。法第 24 条の 2 の読替えは、法違反のうち、法第 107 条、第 108 条第 1 項、同条第 6 項、第 123 条第 1 項本文、同条第 2 項の各違反が法第 111 条、第 126 条に基づく改善命令の対象となることから、法第 24 条の 2 第 1 項に基づく改善命令の対象から除外することとするものである。また、法第 30 条の読替えは、行政手続法(平成 5 年法律第 88 号)第 13 条第 2 項第 1 号の規定により弁明の機会の付与又は聴聞手続を行わずに改善命令を行った場合における事後的な弁明の機会の付与の対象に、法第 111 条、第 126 条に基づく改善命令を追加するものである。

|                  |                                                                                                                                                                                                       |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 法第 24 条の 2 第 1 項 | 都道府県知事は、病院、診療所若しくは助産所の業務が法令若しくは法令に基づく処分に違反し、又はその運営が著しく適正を欠くと認めるとき(第二十三条の二、前条第一項、 <u>第百十一条又は第百二十六条</u> に規定する場合を除く。)は、この法律の施行に必要な限度において、当該病院、診療所又は助産所の開設者に対し、期限を定めて、必要な措置をとるべきことを命ずることができる。             |
| 法第 30 条          | 都道府県知事は、行政手続法(平成五年法律第八十八号)第十三条第二項第一号の規定により、あらかじめ弁明の機会の付与又は聴聞を行わないで第二十三条の二、第二十四条第一項、第二十四条の二、第二十八条、 <u>第二十九条第一項若しくは第三項、第百十一条又は第百二十六条</u> の規定による処分をしたときは、当該処分をした後三日以内に、当該処分を受けた者に対し、弁明の機会の付与を行わなければならない。 |

2. 特定対象医師についての労働基準法第 141 条の規定の適用

特定対象医師についての労働基準法第 141 条の規定の適用については、以下のとおり読み替えることとする(法第 128 条)。労働基準法第 141 条第 2 項、同条第 3 項の読替えは、特定対象医師についての労働基準法上の特別延長時間(労基法第 141 条第 2 項)及び時間外・休日労働の上限(同条第 3 項)について、労働基準法施行規則とは別の委任省令により定めることとするものである。具体的には、「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」(令和 4 年厚生労働省令第 6 号)において定めることとしている。同省令の施行については、基発 1226 第 7 号「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」(令和 4 年 12 月 26 日)を参照されたい。

|                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 労働基準法第 141 条第 2 項 | 前項の場合において、第三十六条第一項の協定に、同条第二項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に前項の規定により読み替えて適用する同条第三項の厚生労働省令で定める時間を超えて労働させる必要がある場合において、同条第二項第四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（同号に関して協定した時間を含め、同条第五項に定める時間及び月数並びに労働者の健康及び福祉並びに医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第二百二十二条第一項に規定する特定労務管理対象機関（次項において単に「特定労務管理対象機関」という。）における業務の性質を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内に限る。）その他厚生労働省令で定める事項を定めることができる。 |
| 労働基準法第 141 条第 3 項 | 使用者は、第一項の場合において、第三十六条第一項の協定で定めるところによつ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つても、同条第六項に定める要件並びに労働者の健康及び福祉並びに特定労務管理対象機関における業務の性質を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えて労働させてはならない。                                                                                                                                                                                                          |

## 第 7. 罰則に関する事項について

1. 第 2 の 9. に記載する面接指導等に対する改善命令又は第 3 の 6. に記載する休息時間の確保に対する改善命令に違反した場合には、当該違反行為をした者は、6 月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金に処する（法第 148 条）。
2. 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関して上記 1. の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても上記 1. の罰金刑を科する（法第 150 条）。