

医師の時間外労働の上限規制 に関するQ & A

厚生労働省労働基準局

注) 本Q & Aにおいて、以下の法令等は次のものを指す。

- ・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
- ・医療法・・・昭和23年法律第205号
- ・医療法施行規則・・・昭和23年厚生省令第50号
- ・介護保険法・・・平成9年法律第123号
- ・医師法・・・昭和23年法律第201号
- ・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
- ・労働安全衛生法・・・昭和47年法律第57号
- ・労働安全衛生規則・・・昭和47年労働省令第32号
- ・労働基準法施行規則第69条の3第2項第2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

＜目 次＞

【1 特定医師の定義】

番号	質問内容	頁
1-1	「医業に従事する医師」と「特定医師」はどう違うのか。	8
1-2	令和4年12月26日付け基発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」（以下「施行通達」という。）中、「特定医師」には当たらないと示されている血液センター等の勤務医や産業医は、「医業に従事する医師」には該当するということによいか。その場合、いつから原則どおりの上限規制が適用されるのか。大企業では平成31年4月に、中小企業では令和2年4月に遡って適用されるわけではないということによいか。	9
1-3	大学病院に勤務しており、教授研究の業務に従事しているとして、専門業務型裁量労働制が適用されている医師は「特定医師」に該当するか。また、特定医師に該当しない場合であっても、「医業に従事する医師」には該当するか。	9
1-4	歯科医師、獣医師は「特定医師」に該当するか。「特定医師」に該当しない場合であっても、「医業に従事する医師」には該当するか。	9
1-5	産業医であっても、事業場内の診察室で診療も行っている場合には、「特定医師」に該当するか。	10

【2 36協定の締結・届出】

番号	質問内容	頁
2-1	特定医師について、必ず時間外・休日労働協定（以下「36協定」という。）を締結する必要があるか。また、特別条項を協定する場合に、限度時間の範囲内での延長時間についても協定する必要があるか。	11
2-2	36協定において、病院に所属する医師全員をB水準の特定医師として協定することはできるか。また、B水準の特定医師の範囲を協定するに当たり、医師労働時間短縮計画の内容と合わせる必要があるか。	11
2-3	施行通達によると、B水準若しくは連携B水準又はC水準の特定医師（以下「BC水準の特定医師」という。）に該当する者の特定は、名簿を作成する方法によって行うことが考えられるということであ	11

	るが、当該名簿に記載されていない者をBC水準の特定医師とすることはできないのか。	
2-4	実際にはB水準の医療機関の指定を受けていないが、今後、指定を受けようと思っているため、B水準の特定医師に関する36協定をあらかじめ締結することはできるか。	12
2-5	転職してきた医師をB水準の特定医師の業務に受け入れたことで、36協定の対象期間の途中で労働基準監督署長に届け出ていた36協定届上のB水準の特定医師の数に変更があった。この場合、36協定の内容を変更して、再度届け出る必要はあるか。	12

【3 上限規制の内容】

番号	質問内容	頁
3-1	労基法第141条第2項に規定する上限と、同条第3項に規定する上限はどう違うのか。	13
3-2	B水準、連携B水準、C水準の特定医師に適用される上限規制に「1年1,860時間」とあるが、この1,860時間の根拠如何。	14
3-3	連携B水準における「1年960時間」と「1年1,860時間」の上限はそれぞれどういった場合に適用されるのか。	14
3-4	労基則第69条の3第2項第3号、読替え省令第3条第1項第3号には、「管理者に面接指導実施医師の意見を聴かせること」を36協定に定めることが規定されているが、ここでの「聴かせる」とはどういった方法を想定しているのか。	14
3-5	労基則第69条の3第2項第5号、読替え省令第3条第1項第5号には、1箇月の時間外・休日労働が特に長時間である特定医師への労働時間短縮のために必要な措置を36協定に定めることが規定されているが、当該措置とは、具体的には何をすればよいのか。	14
3-6	これまでA水準の特定医師として勤務させていた医師を、36協定の対象期間中にB水準の部署に配置転換し、B水準の特定医師として勤務させることとした。当該特定医師は配置転換前に既に時間外・休日労働時間が960時間を超過していたが、これは遡って適法となるのか。	15
3-7	B水準、連携B水準は必要な見直しを行うこととされているが、C水準は今後も見直しが行われないのか。	15

【4 副業・兼業（上限規制）】

番号	質問内容	頁
4-1	副業・兼業を行った場合、「特別延長時間の上限」と「時間外・休日労働時間の上限」の双方において、労働時間が通算されるのか。	17
4-2	甲病院（A水準の病院）でA水準の特定医師として勤務する者が、乙病院（B水準の病院）でB水準の特定医師として副業・兼業を開始した場合、当該者に適用される上限規制はどのようなになるか。	17
4-3	甲病院（B水準の病院）でB水準の特定医師として勤務する者が、乙病院（A水準の病院）でA水準の特定医師として副業・兼業を開始した場合、当該者に適用される上限規制はどのようなになるか。	17
4-4	特定医師の上限規制は年間に係るものであるところ、施行通達によると、その起算日は36協定の対象期間の起算日に合わせるということであるが、ある特定医師が36協定の対象期間の起算日の異なる甲病院（起算日は4月1日、A水準）と乙病院（起算日は10月1日、B水準）で副業・兼業を行っていた場合、当該特定医師の上限規制はそれぞれどのようなになるか。	18
4-5	民間企業において産業医として雇用されている医師（特定医師に該当しない医師）が、A水準の病院で特定医師として副業・兼業を行う場合、当該特定医師に適用される上限規制はどのようなになるのか。	19
4-6	医師が副業・兼業先の医療機関での労働時間を申告しなかった場合、労働時間の通算はどのように行うのか。	19

【5 面接指導】

番号	質問内容	頁
5-1	特定医師への面接指導については、労基則、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。）、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）にそれぞれ定めがあるが、これら3つの面接指導の関係はどうなっているのか。これらは別々に実施しなければならないのか。	20
5-2	特定医師への面接指導の要件について定めた安衛則附則第19条は、どのような趣旨の規定か。	20
5-3	医療法の面接指導はその実施自体が義務であると理解しているが、労基則の面接指導は、どのような趣旨の規定か。	20
5-4	労基則の面接指導について定めた「労働基準法施行規則第69条の	21

	3第2項第2号の規定に基づき厚生労働大臣が定める要件」(告示)第1号によると、同面接指導は、管理者が医師の勤務、睡眠、疲労の蓄積及び心身の状況等について確認した上で行われるものであるとされているが、面接指導対象医師は、管理者によるこれらの事項の確認と、面接指導実施医師による面接指導とで、2度の面接を受けることになるのか。	
5-5	面接指導実施医師は、その要件を満たしている者であれば、産業医や特定医師が勤務する病院(本業先、副業・兼業先)以外に所属する医師であってもよいか。	21
5-6	施行通達においては、1箇月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる頻度が低い、中程度、高いという場合分けによって面接指導を実施する時期を分けて示しているが、この頻度はどのように判断すればよいか。	22
5-7	A水準においては、「疲労の蓄積が認められない場合」は時間外・休日労働時間が1箇月100時間に達した後に遅滞なく面接指導を実施すれば足りるとされているが、「疲労の蓄積が認められない場合」とはどういった場合を指すのか。	22
5-8	A水準(疲労蓄積あり)、B水準、連携B水準、C水準の場合、時間外・休日労働時間が1箇月100時間に達する前に面接指導を実施することとなっているが、これらの場合に1箇月100時間に達する前に面接指導を実施できなかったときはどうなるのか。	23
5-9	面接指導結果の記録の書面の保存はどのように行えばよいか。	23

【6 副業・兼業(面接指導)】

番号	質問内容	頁
6-1	特定医師への面接指導の実施要否を判断するための労働時間の算定に当たっては、副業・兼業先の時間外・休日労働時間も通算するのか。	24
6-2	特定医師が他の医療機関で特定医師として副業・兼業をしている場合、どの医療機関が面接指導を行うのか。	24
6-3	大学病院で専門業務型裁量労働制が適用されている医師が、他の医療機関において特定医師として勤務している場合、特定医師への面接指導の実施の要否を判断するに当たり、大学病院での時間外・休日労働時間はどのように計算すればよいか。	25
6-4	大学病院で専門業務型裁量労働制が適用されている医師が、他の医療機関において特定医師として勤務し、1箇月100時間以上の時	26

	間外・休日労働が見込まれるとして、特定医師への面接指導を受けた場合であっても、大学病院において、安衛則第 52 条の 2 第 1 項に定める要件を満たした場合には、大学病院の事業者は、改めて安衛法第 66 条の 8 第 1 項の面接指導を実施する必要はあるのか。	
6-5	<p>複数の医療機関で勤務する特定医師が、勤務するいずれか 1 つの医療機関で面接指導を受けた場合、施行通達によると、「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」とのことであるが、</p> <ul style="list-style-type: none"> こうした取扱いを行うには、当該特定医師が受けた面接指導が、「面接指導の対象となる特定医師の希望」（労基則第 69 条の 3 第 2 項第 3 号、読替え省令第 3 条第 1 項第 3 号）により他の医療機関で行われた面接指導であることが必要であると思われるところ、当該特定医師の希望はどのように確認すればよいか。 また、この書面の提出は誰が行うのか。面接指導が実施された病院の事務方でもよいか。 	26

【7 その他】

番号	質問内容	頁
7-1	大幅な患者数の増加が見込まれることから、元々 A 水準として協定していた特定医師を B 水準の部署に配置転換したいと考えているが、こうした配置転換は可能か。また、配置転換が可能である場合に行っておくべきことはあるか。	28
7-2	<p>それぞれの病院の 36 協定の対象期間中に、B 水準の甲病院で B 水準の特定医師として勤務していた医師が、A 水準の乙病院に転職した場合において、当該特定医師個人の時間外・休日労働時間が転職時点で既に 960 時間を超過していたときは、同医師を採用した A 水準の病院が当該特定医師に時間外・休日労働をさせると法違反になるのか。</p> <p>※ 甲病院（B 水準）の 36 協定の対象期間 4 月 1 日～翌 3 月 31 日 乙病院（A 水準）の 36 協定の対象期間 10 月 1 日～翌 9 月 30 日 甲病院退職日 11 月 30 日、転職日（乙病院入職日） 12 月 1 日 とする。</p>	28
7-3	人命を預かるという医療の性質上、医業に従事する医師は、常に労基法第 33 条に基づき、時間外・休日労働をさせることができるのではないか。	29

<Q & A>

【1 特定医師の定義】

1-1

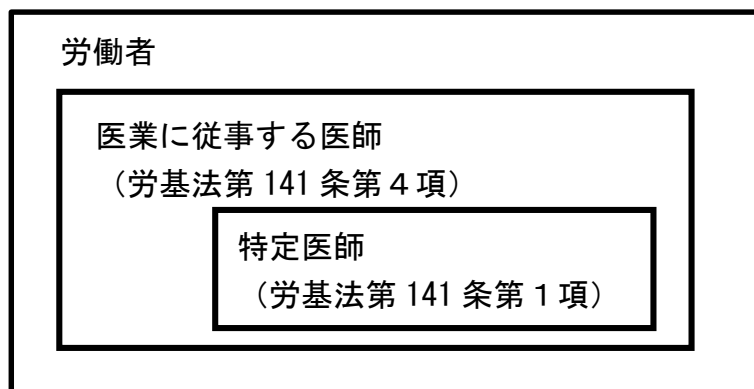
(Q) 「医業に従事する医師」と「特定医師」はどう違うのか。

(A) 労働基準法（以下「労基法」という。）第 141 条第 1 項及び同条第 4 項の「医業に従事する医師」とは、医行為（当該行為を行うに当たり、医師の医学的判断及び技術をもってするのでなければ人体に危害を及ぼし、又は危害を及ぼすおそれのある行為）を、反復継続する意思をもって行う医師をいうものである。

その上で、同条第 1 項では「医業に従事する医師（医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。）」と定め、同項の適用においては「医業に従事する医師」に更に限定をかけている。具体的には、労働基準法施行規則（以下「労基則」という。）附則第 69 条の 2 において、病院若しくは診療所で勤務する医師（医療を受けるものに対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。）又は介護老人保健施設若しくは介護医療院において勤務する医師と定めており、これを「特定医師」としている。（勤務場所が医療法上の病院、診療所、介護保険法上の介護老人保健施設、介護医療院に該当しない施設の場合や、病院等に該当する施設における勤務であっても診療を直接の目的として行う業務に従事しない場合は、特定医師には該当しない。）

このように、「特定医師」は「医業に従事する医師」のうち一定の者を指すものであり、労基法第 141 条第 4 項は「医業に従事する医師」に適用されるが、同条第 1 項は「医業に従事する医師」のうち「特定医師」にのみ適用されるという違いがある。

(イメージ図)



1-2	<p>(Q) 令和4年12月26日付け基発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」(以下「施行通達」という。)中、「特定医師」には当たらないと示されている血液センター等の勤務医や産業医は、「医業に従事する医師」には該当するということによいか。その場合、いつから原則どおりの上限規制が適用されるのか。大企業では平成31年4月に、中小企業では令和2年4月に遡って適用されるわけではないということによいか。</p> <hr/> <p>(A) 一般に、血液センター等の勤務医や産業医は、病院、診療所等に該当する施設に勤務しておらず、また、診療を直接の目的とする業務を行う者ではないため、「特定医師」には該当しないが、医行為を反復継続する意思をもって行うことから「医業に従事する医師」には該当する。</p> <p>そのため、血液センター等の勤務医や産業医については、「医業に従事する医師」として、一般の時間外・休日労働の上限規制(労基法第36条第5項、6項第2号、3号)の適用は、令和6年3月31日まで猶予され(労基法第141条第4項)、令和6年4月1日から適用される。平成31年4月又は令和2年4月に遡って適用されるものではない。</p>
1-3	<p>(Q) 大学病院に勤務しており、教授研究の業務に従事しているとして、専門業務型裁量労働制が適用されている医師は「特定医師」に該当するか。また、特定医師に該当しない場合であっても、「医業に従事する医師」には該当するか。</p> <hr/> <p>(A) 専門業務型裁量労働制が適用される医師は、「医業に従事する医師」には該当するが、診療を直接の目的とする業務を行っていないことから、「特定医師」には該当しない。</p>
1-4	<p>(Q) 歯科医師、獣医師は「特定医師」に該当するか。「特定医師」に該当しない場合であっても、「医業に従事する医師」には該当するか。</p> <hr/> <p>(A) 「医業に従事する医師」における「医師」は医師法上の医師に限定され、資格で判断されることから、歯科医師、獣医師はここでの「医師」に該当しない。</p> <p>なお、歯科医師、獣医師には、労基法第36条第5項の上限規制(時間外労働が1箇月45時間を超える回数は年間6回まで、時間外労働は1年720時間まで)及び同条第6項第2号、第3号の上限規制(時間外・休日労働は1箇月100時間未満、複数月平均80時間以内)が、大企業では平成31年4月から、中小企業では令和2年4月から適用されている。</p>

1-5	<p>(Q) 産業医であっても、事業場内の診察室で診療も行っている場合には、「特定医師」に該当するか。</p> <hr/> <p>(A) 産業医であっても、事業場内の診察室等、診療所等に該当する施設において、労働契約の内容や、勤務の実態も鑑み、当該医師が通常従事する業務として、診療に関する業務が予定されているといえる場合には、特定医師に該当する。</p>
-----	--

【2 36協定の締結・届出】

<p>2-1</p>	<p>(Q) 特定医師について、必ず時間外・休日労働協定（以下「36協定」という。）を締結する必要があるか。また、特別条項を協定する場合に、限度時間の範囲内での延長時間についても協定する必要があるか。</p> <hr/> <p>(A) 36協定の締結・届出は、労働者に法定時間外労働（1日8時間、1週40時間を超える労働）を行わせる場合に必要になることから、特定医師に法定時間外労働を行わせることがない場合には、不要である。</p> <p>また、36協定においては、まずは限度時間（1箇月45時間、1年360時間）の範囲内での延長時間を定めた上で、当該延長時間を超えて労働させる必要がある場合には、特別条項を設け、特別延長時間等について定めることとなる。</p> <p>なお、特定医師に時間外・休日労働を行わせる場合のうち、特別条項を協定しないときは様式第9号の4を、特別条項を協定するときは、様式第9号の5を届出に用いる。</p>
<p>2-2</p>	<p>(Q) 36協定において、病院に所属する医師全員をB水準の特定医師として協定することはできるか。また、B水準の特定医師の範囲を協定するに当たり、医師労働時間短縮計画の内容と合わせる必要があるか。</p> <hr/> <p>(A) 病院に所属する医師全員が、地域医療体制の確保の観点から必要と考えられる医療の提供等に係る業務であって、時間外・休日労働時間が1年960時間を超える必要があると認められるものに従事するのであれば、医師全員をB水準の特定医師として36協定を締結することは可能である。</p> <p>また、36協定において、B水準の特定医師の範囲を定めるに当たっては、その内容が医師労働時間短縮計画と結果的にやむを得ず合致しない場合もありえるが、基本的には、同計画の内容に合わせて協定することが適切である。</p>
<p>2-3</p>	<p>(Q) 施行通達によると、B水準若しくは連携B水準又はC水準の特定医師（以下「BC水準の特定医師」という。）に該当する者の特定は、名簿を作成する方法によって行うことが考えられるということであるが、当該名簿に記載されていない者をBC水準の特定医師とすることはできないのか。</p> <hr/> <p>(A) 36協定締結に当たっては、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必要があり、その方法の一つとして、BC水準の特定医師の名簿の作成が考えられる。</p>

	<p>また、派遣医師の受入れ等によって、36 協定締結時に B C 水準の特定医師として特定していなかった医師が、新たに B C 水準の特定医師となることもあるが、このとき、B C 水準の特定医師の名簿を作成している場合には、当該名簿を都度更新することが望ましい。</p>
2-4	<p>(Q) 実際には B 水準の医療機関の指定を受けていないが、今後、指定を受けようと思っているため、B 水準の特定医師に関する 36 協定をあらかじめ締結することはできるか。</p> <hr/> <p>(A) B 水準の特定医師に関する 36 協定を締結・届出するに当たっては、対象期間の開始日以前に B 水準の医療機関の指定を受けていることが前提となるため、当該指定を受けていないにもかかわらず、B 水準の特定医師に関する 36 協定を締結することはできない。</p> <p>当該指定がないにもかかわらず、B 水準の特定医師に関する 36 協定を締結した場合、B 水準の特定医師とされた医師は、実際には A 水準の特定医師であることから、当該 36 協定に A 水準の上限規制に適合しない内容が定められている場合、当該 36 協定は法定の要件を満たしていないこととなるため、一般条項及び特別条項が全体として無効となり、一切の時間外・休日労働を行わせることができなくなる。</p> <p>なお、こうした取扱いは、C 水準の場合も同様である。</p>
2-5	<p>(Q) 転職してきた医師を B 水準の特定医師の業務に受け入れたことで、36 協定の対象期間の途中で労働基準監督署長に届け出していた 36 協定届上の B 水準の特定医師の数に変更があった。この場合、36 協定の内容を変更して、再度届け出る必要はあるか。</p> <hr/> <p>(A) 36 協定における労働者の数については、36 協定締結後に若干の変動があったとしても、協定締結当時には予測できないような状況の変化等があり、例えば B 水準の特定医師の人数が大幅に増加又は減少したといった特段の事情がない限り、36 協定を変更して再度届け出る必要はなく、既に締結、届出がされている 36 協定に基づき引き続き時間外・休日労働を行わせて差し支えない。</p> <p>なお、Q A 2-3 のとおり、36 協定を締結するに当たっては、労働時間を延長し、又は休日に労働させることができるとされる労働者の範囲について定める必要があり、B C 水準の特定医師に該当する医師の特定は、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、変更があれば都度名簿を更新することが望ましい。</p>

【3 上限規制の内容】

3-1

(Q) 労基法第 141 条第 2 項に規定する上限と、同条第 3 項に規定する上限はどう違うのか。

(A) 労基法第 141 条第 2 項に規定する上限は、36 協定において協定する際の上限（36 協定により労働時間を延長することができる上限）（以下「特別延長時間の上限」という。）を指す。具体的には、A 水準、連携 B 水準では 1 箇月 100 時間未満（例外あり）、1 年 960 時間（労基則第 69 条の 4、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。）第 1 条第 2 号）、B 水準、C 水準では 1 箇月 100 時間未満（例外あり）、1 年 1,860 時間（読替え省令第 1 条第 1 号）である。本上限は、副業・兼業の有無にかかわらず、自らの医療機関における時間外・休日労働時間のみで、上限の範囲内とする必要があるものである。

一方、労基法第 141 条第 3 項に規定する上限は、特定医師個人に対する時間外・休日労働時間の上限（以下「時間外・休日労働時間の上限」という。）を指す。具体的には、A 水準では 1 箇月 100 時間未満（例外あり）、1 年 960 時間（労基則第 69 条の 5）、連携 B 水準、B 水準、C 水準では 1 箇月 100 時間未満（例外あり）、1 年 1,860 時間（読替え省令第 2 条）である。本上限は、特定医師個人に対する上限という性質上、副業・兼業があった場合には、副業・兼業先の医療機関における時間外・休日労働時間と自らの医療機関における時間外・休日労働時間を合わせた時間数が、当該上限の範囲内である必要がある。

（特別延長時間の上限（労基法第 141 条第 2 項））

	1 箇月	1 年
A 水準	100 時間未満 (例外あり)	960 時間
連携 B 水準		960 時間
B 水準		1,860 時間
C 水準		1,860 時間

（時間外・休日労働時間の上限（労基法第 141 条第 3 項））

	1 箇月	1 年
A 水準	100 時間未満 (例外あり)	960 時間
連携 B 水準		1,860 時間
B 水準		1,860 時間
C 水準		1,860 時間

3-2	<p>(Q) B水準、連携B水準、C水準の特定医師に適用される上限規制に「1年1,860時間」とあるが、この1,860時間の根拠如何。</p> <hr/> <p>(A) 1年1,860時間という上限は、平成28年度に実施した病院勤務医の調査結果において、上位10%の時間外労働が年間に換算して1,860時間となる水準を超過しているという実態が明らかになったことを踏まえ、医療関係者のみならず、学識経験者や労働者を代表する団体も参画した検討会において議論を重ね、「まずはこうした長時間労働を是正していく必要がある」という観点から設定されたものである。</p> <p>なお、B水準、連携B水準においては1年1,860時間の上限を、2035年度末を目標にA水準の時間である1年960時間とすることを目標としている。</p>
3-3	<p>(Q) 連携B水準における「1年960時間」と「1年1,860時間」の上限はそれぞれどういった場合に適用されるのか。</p> <hr/> <p>(A) 連携B水準の上限は、QA3-1のとおり、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 1年960時間は、「特別延長時間の上限」に該当し、36協定により労働時間を延長することができる上限である。 ・ 1年1,860時間は、「時間外・休日労働時間の上限」に該当し、特定医師個人に対する上限である。 <p>そのため、連携B水準の特定医師は、自らの医療機関での時間外・休日労働時間は、36協定上、1年960時間に限られるが、副業・兼業がある場合は、副業・兼業先の医療機関における時間外・休日労働時間と自らの医療機関における時間外・休日労働時間を通算して、1年1,860時間が上限となる。</p>
3-4	<p>(Q) 労基則第69条の3第2項第3号、読替え省令第3条第1項第3号には、「管理者に面接指導実施医師の意見を聴かせること」を36協定に定めることが規定されているが、ここでの「聴かせる」とはどういった方法を想定しているのか。</p> <hr/> <p>(A) 口頭によるほか、書面やメールといった方法を想定している。そのため、面接指導実施医師が管理者に対して、必ずしも対面で意見を説明する必要はないが、管理者が必要に応じて適切な措置を講じること等につながるよう、より実効性の高い方法で行われることが望ましい。</p>
3-5	<p>(Q) 労基則第69条の3第2項第5号、読替え省令第3条第1項第5号には、1箇月の時間外・休日労働が特に長時間である特定医師への労働時間短縮のために必要な措置を36協定に定めることが規定されているが、</p>

	<p>当該措置とは、具体的には何をすればよいのか。</p> <hr/> <p>(A) 当月の時間外・休日労働時間が 155 時間を超えた場合、A 水準、B 水準、連携 B 水準、C 水準のいずれの水準が適用される特定医師に対しても、労働時間を短縮するための具体的取組として、例えば、以下の措置を行うことが考えられる。</p> <p>(就業制限・配慮)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当直・連続勤務の禁止 ・ 当直・連続勤務の制限 (〇回／月まで) ・ 就業内容・場所の変更 (外来業務のみ等) ・ 時間外労働の制限 (〇時間／週まで) ・ 就業日数の制限 (〇日／週まで) ・ 就業時間の制限 (〇時〇分～〇時〇分) ・ 変形労働時間制等の対象からの除外 <p>(就業の禁止)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 〇日間の休暇・休業 <p>なお、上記の措置は、労基則第 69 条の 3 第 2 項第 4 号、読替え省令第 3 条第 1 項第 4 号における「その他の適切な措置」としても実施することができる。</p>
3-6	<p>(Q) これまで A 水準の特定医師として勤務させていた医師を、36 協定の対象期間中に B 水準の部署に配置転換し、B 水準の特定医師として勤務させることとした。当該特定医師は配置転換前に既に時間外・休日労働時間が 960 時間を超過していたが、これは遡って適法となるのか。</p> <hr/> <p>(A) B 水準に係る上限規制は、B 水準の特定医師に配置転換されたとき以降に、適用されることとなる。</p> <p>そのため、配置転換前に、A 水準に係る上限規制に関する法違反が発生していた場合、当該法違反が遡って適法となることはない。</p>
3-7	<p>(Q) B 水準、連携 B 水準は必要な見直しを行うこととされているが、C 水準は今後も見直しが行われないのか。</p> <hr/> <p>(A) B 水準、連携 B 水準については、医師偏在対策の実施状況等を踏まえ、2035 年度末目処に解消することが目標とされており、令和 6 年 4 月以降、3 年ごとに特定医師の労働時間の動向等を勘案して必要な見直しを行うものとされている。</p>

	<p>C水準についても、研修及び医療の質を低下させずに、効率的な研修を実現していくことにより、技能向上に要する時間の短縮が図られる可能性もあることから、将来的な縮減を志向している。</p>
--	--

【4 副業・兼業（上限規制）】

<p>4-1</p>	<p>(Q) 副業・兼業を行った場合、「特別延長時間の上限」と「時間外・休日労働時間の上限」の双方において、労働時間が通算されるのか。</p> <hr/> <p>(A) Q A 3-1 のとおり、「特別延長時間の上限」は、36 協定において協定する際の上限（36 協定により労働時間を延長することができる上限）であり、個々の医療機関（事業場）ごとにおける 36 協定の内容を規制するものである。</p> <p>そのため、36 協定において定める延長時間が医療機関ごとの時間で定められていることから、それぞれの医療機関における時間外労働が 36 協定に定めた延長時間の範囲内であるか否かについては、自らの医療機関における労働時間と他の使用者の医療機関における労働時間とは通算されない。</p> <p>一方、Q A 3-1 のとおり、「時間外・休日労働時間の上限」は、特定医師個人に対する時間外・休日労働時間の上限であり、労働者個人の実労働時間に着目し、当該個人を使用する使用者を規制するものである。</p> <p>そのため、同上限の適用においては、自らの医療機関における労働時間及び他の使用者の医療機関における労働時間が通算されることとなる。</p>
<p>4-2</p>	<p>(Q) 甲病院（A水準の病院）でA水準の特定医師として勤務する者が、乙病院（B水準の病院）でB水準の特定医師として副業・兼業を開始した場合、当該者に適用される上限規制はどのようなになるか。</p> <hr/> <p>(A) 読替え省令第2条において定める「時間外・休日労働時間の上限」（B水準、連携B水準、C水準）については、労基則第69条の5の「時間外・休日労働時間の上限」（A水準）の規定にかかわらず、読替え省令に定められた時間数が適用されることとされている。</p> <p>そのため、お尋ねの事例であれば、甲病院（A水準）でA水準の特定医師として勤務する者が、乙病院（B水準）でB水準の特定医師としての勤務を開始した場合、当該特定医師については、労働者個人の実労働時間に着目した上限として、B水準における「時間外・休日労働時間の上限」が適用されることとなる。</p> <p>ただし、甲病院（A水準）における時間外・休日労働時間は、甲病院の36協定の範囲内とする必要がある。</p>
<p>4-3</p>	<p>(Q) 甲病院（B水準の病院）でB水準の特定医師として勤務する者が、乙病院（A水準の病院）でA水準の特定医師として副業・兼業を開始した場合、当該者に適用される上限規制はどのようなになるか。</p>

	<p>(A) Q A 4 - 2 のとおり、特例水準に関する「時間外・休日労働時間の上限」については、A水準の規定にかかわらず、読替え省令に定めた時間が適用されることとされている。</p> <p>そのため、お尋ねの事例であれば、甲病院（B水準）でB水準の特定医師として勤務する者が、乙病院（A水準）でA水準の特定医師としての勤務を開始した場合、当該特定医師については、労働者個人の実労働時間に着目した上限として、引き続きB水準における「時間外・休日労働時間の上限」が適用されることとなる。</p> <p>ただし、乙病院（A水準）における時間外・休日労働時間は、乙病院の36協定の範囲内とする必要がある。</p>
4 - 4	<p>(Q) 特定医師の上限規制は年間に係るものであるところ、施行通達によると、その起算日は36協定の対象期間の起算日に合わせるということであるが、ある特定医師が36協定の対象期間の起算日の異なる甲病院（起算日は4月1日、A水準）と乙病院（起算日は10月1日、B水準）で副業・兼業を行っていた場合、当該特定医師の上限規制はそれぞれどのようなになるか。</p> <hr/> <p>(A) 副業・兼業の場合、「労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間制度を基に、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間と通算することによって行うこと」(令和2年9月1日付け基発0901第3号「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」)とされている。</p> <p>このことから、36協定の起算日が異なる場合、それぞれの起算日に合わせて労働時間を通算し、当該起算日に基づき上限規制に当てはめることとなる。</p> <p>また、甲病院においては、対象期間の中に、B水準である乙病院での勤務期間が含まれることから、労働者個人の実労働時間に着目した上限として、両院において適用される「時間外・休日労働時間の上限」は、B水準に係るものとなる。</p> <p>以上より、お尋ねの事例の場合、年間の「時間外・休日労働時間の上限」は次のとおりとなる。</p> <p><甲病院></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 4月1日～3月31日までの間で、時間外・休日労働時間を乙病院と通算して1年1,860時間以内 <p><乙病院></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 10月1日～9月30日までの間で、時間外・休日労働時間を甲病院

	<p>と通算して1年1,860時間以内</p> <p>ただし、甲病院、乙病院ともに、自らの医療機関における時間外・休日労働時間は、自らの医療機関の36協定の範囲内とする必要がある。</p>
4-5	<p>(Q) 民間企業において産業医として雇用されている医師（特定医師に該当しない医師）が、A水準の病院で特定医師として副業・兼業を行う場合、当該特定医師に適用される上限規制はどのようなになるのか。</p> <hr/> <p>(A) 特定医師に該当しない産業医については、一般の上限規制（時間外・休日労働時間が1箇月100時間未満及び複数月平均80時間以内）が適用されることになる。</p> <p>そのため、上限規制適用後は、産業医として勤務している企業においては、当該企業における労働時間と、副業・兼業先の医療機関における労働時間を通算して、時間外・休日労働時間を1箇月100時間未満、複数月平均80時間以内とする必要がある。</p> <p>一方、副業・兼業先であるA水準の病院においては、A水準の特定医師として勤務しているため、労働者個人の実労働時間に着目した上限として、特定医師に係る「時間外・休日労働時間の上限」が適用され、当該企業と副業・兼業先の労働時間を通算して、時間外・休日労働時間を1箇月100時間未満（例外あり）、1年960時間以内とする必要がある。</p>
4-6	<p>(Q) 医師が副業・兼業先の医療機関での労働時間を申告しなかった場合、労働時間の通算はどのように行うのか。</p> <hr/> <p>(A) 副業・兼業の場合における労働時間の通算については、医師の自己申告等に基づき行われるものであり、医師からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また、医師からの申告等により把握した他の医療機関における労働時間が実際の労働時間と齟齬があった場合でも、医師からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りることとされている（令和2年9月1日付け基発0901第3号「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」）。</p> <p>適切な労務管理が行われるよう、医療機関においては、副業・兼業先における勤務予定や労働時間を把握するためのルールや手続きを明確化するとともに、各医師においても、各医療機関に副業・兼業先における労働時間を適切に申告する必要がある。</p>

【5 面接指導】

<p>5-1</p>	<p>(Q) 特定医師への面接指導については、労基則、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。）、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）にそれぞれ定めがあるが、これら3つの面接指導の関係はどうなっているのか。これらは別々に実施しなければならないのか。</p> <hr/> <p>(A) 労基則第69条の3第2項第2号、読替え省令第3条第1項第2号に規定する特定医師への面接指導（以下「労基則の面接指導」という。）と新医療法第108条第1項に規定する特定医師への面接指導（以下「医療法の面接指導」という。）は、いずれも「管理者」が実施するものであり、面接指導の要件等も同一であることから、これらは同一の面接指導として実施することができる。</p> <p>一方、安衛法第66条の8第1項、労働安全衛生規則（以下「安衛則」という。）附則第19条第1項に規定する特定医師への面接指導（以下「安衛法の面接指導」という。）は、「事業者」が実施するものであり、労基則の面接指導、医療法の面接指導とは実施主体が異なっていることから、これらの面接指導と同じものとして取り扱うことはできない。</p> <p>もっとも、労基則の面接指導・医療法の面接指導を受けた特定医師が安衛法の面接指導を別途受けることを希望せず、労基則の面接指導・医療法の面接指導の結果を証明する書面を事業者に提出した場合には、安衛法の面接指導も行われたものと取り扱われることとなる（安衛法第66条の8第2項ただし書、安衛則附則第19条の2）。</p> <p>なお、労基則の面接指導・医療法の面接指導の対象とはならない特定医師であっても、当該特定医師が安衛則第52条の2第1項に定める要件を満たしたことで、安衛法第66条の8第1項の面接指導の対象となる場合には、同面接指導を実施する必要があることに留意されたい。</p>
<p>5-2</p>	<p>(Q) 特定医師への面接指導の要件について定めた安衛則附則第19条は、どのような趣旨の規定か。</p> <hr/> <p>(A) 安衛則附則第19条の規定において、特定医師を安衛法第66条の8第1項の面接指導の対象者として定めているのは、特定医師に対して行った労基則の面接指導・医療法の面接指導の結果を、安衛法第18条に基づく衛生委員会の付議事項とする等、安衛法に基づく健康確保措置の基礎とすることを目的としたものである。</p>
<p>5-3</p>	<p>(Q) 医療法の面接指導はその実施自体が義務であると理解しているが、労基則の面接指導は、どのような趣旨の規定か。</p>

	<p>(A) 医療法の面接指導は、追加的健康確保措置として、面接指導の実施自体が管理者の義務とされているが（新医療法第 108 条第 1 項）、労基則の面接指導は、労基則第 69 条の 5、読替え省令第 2 条に基づき、特定医師に 1 箇月 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位置付けられている。</p>
5 - 4	<p>(Q) 労基則の面接指導について定めた「労働基準法施行規則第 69 条の 3 第 2 項第 2 号の規定に基づき厚生労働大臣が定める要件」（告示）第 1 号によると、同面接指導は、管理者が医師の勤務、睡眠、疲労の蓄積及び心身の状況等について確認した上で行われるものであるとされているが、面接指導対象医師は、管理者によるこれらの事項の確認と、面接指導実施医師による面接指導とで、2 度の面接を受けることになるのか。</p> <hr/> <p>(A) 管理者による、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等の確認は、「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル」によると、時間外・休日労働時間や「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」等によって行うことが想定されており、面接によることまでは要しない。</p> <p>管理者は、確認後速やかに、面接指導対象医師の氏名とともにこれらの情報を面接指導実施医師に提供し、情報提供を受けた面接指導実施医師は、労基則の面接指導の一連の流れの中で、面接指導対象医師にヒアリングする等して、勤務の状況、睡眠の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況等について確認することとなる。</p>
5 - 5	<p>(Q) 面接指導実施医師は、その要件を満たしている者であれば、産業医や特定医師が勤務する病院（本業先、副業・兼業先）以外に所属する医師であってもよいか。</p> <hr/> <p>(A) 面接指導実施医師の要件は、</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>であり、①及び②の要件を満たす者であれば、産業医や特定医師が勤務する病院（本業先、副業・兼業先）以外に所属する医師であっても、面接指導実施医師となることができる。（逆に、①又は②の要件を満たしていなければ、産業医であっても、面接指導実施医師となることはできない。）</p>

	<p>一方で、面接指導実施医師については、面接指導対象医師が安心して面接指導を受けられ、本人の健康確保につながるように、同じ部署の上司は避けることが望ましいとされている。このように、各病院において面接指導実施医師を設けるに際しては、面接指導対象医師が安心して面接指導を受けられるよう配慮することが適当である。</p> <p>なお、面接指導実施医師の要件である講習については、面接指導実施医師養成ナビにおいて、受講することができる。</p> <p>(面接指導実施医師養成ナビ)</p> <p>https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/</p>
5-6	<p>(Q) 施行通達においては、1箇月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる頻度が低い、中程度、高いという場合分けによって面接指導を実施する時期を分けて示しているが、この頻度はどのように判断すればよいか。</p> <hr/> <p>(A) 頻度については、法令上の基準等のあるものではないことから、上限規制が施行された後における各特定医師の時間外・休日労働の実績に基づき、各医療機関において独自に判断基準を定めることができる。</p> <p>一方で、こうした取扱いは、特定医師ごとに面接指導実施時期が異なることになるため、管理が複雑になる可能性がある。そのため、法施行当初を含めて、労務管理の負担軽減のため、特定医師に対して一律に毎月あらかじめ決めておいた時期に面接指導を行うこととしても差し支えない。</p>
5-7	<p>(Q) A水準においては、「疲労の蓄積が認められない場合」は時間外・休日労働時間が1箇月100時間に達した後に遅滞なく面接指導を実施すれば足りるとされているが、「疲労の蓄積が認められない場合」とはどういった場合を指すのか。</p> <hr/> <p>(A) A水準の特定医師について、一定の疲労の蓄積が認められる場合とは、以下のいずれかに該当する場合であるとしている。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 ・ 特定医師から労基則の面接指導の希望があること。 <p>そのため、これらのいずれにも該当しないケースは「疲労の蓄積が認められない」場合に該当する。</p>

5-8	<p>(Q) A水準(疲労蓄積あり)、B水準、連携B水準、C水準の場合、時間外・休日労働時間が1箇月100時間に達する前に面接指導を実施することとなっているが、これらの場合に1箇月100時間に達する前に面接指導を実施できなかったときはどうなるのか。</p> <hr/> <p>(A) QA5-3のとおり、労基則の面接指導を実施することは、特定医師に1箇月100時間以上、時間外・休日労働をさせる場合の要件であることから、当該面接指導が行われなかった場合、特定医師の時間外・休日労働時間を1箇月100時間未満としなければならない。</p> <p>そのため、労基則の面接指導が行われないうまま、特定医師に1箇月100時間以上の時間外・休日労働をさせた場合、当該労働が、36協定で締結した「特別延長時間の上限」の範囲内であったとしても、労基法第141条第3項違反となる。</p> <p>なお、36協定で締結した「特別延長時間の上限」を超えて労働させた場合には、当該労働については、労基法第32条違反も成立する。</p>
5-9	<p>(Q) 面接指導結果の記録の書面の保存はどのように行えばよいか。</p> <hr/> <p>(A) 面接指導の結果を記録した書面は、令和6年4月1日から施行される改正後の医療法施行規則第71条第1項、安衛則第52条の6第1項の規定により、5年間保存することが必要であり、当該保存に当たっては、提出があった書面を電子媒体化する等して電子的記録として保存することでも差し支えない。</p>

【6 副業・兼業（面接指導）】

6-1	<p>(Q) 特定医師への面接指導の実施要否を判断するための労働時間の算定に当たっては、副業・兼業先の時間外・休日労働時間も通算するのか。</p> <hr/> <p>(A) 労基則の面接指導に係る労働時間の考え方については、労基法第38条第1項により、副業・兼業があった場合には労働時間を通算するとされており、また、労基則の面接指導は、「時間外・休日労働時間の上限」として各水準において定められている「1箇月100時間未満」の適用を除外するための要件としても位置付けられていることから、労基則の面接指導の要件である「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」ことに該当するか否かを判断するに当たっては、副業・兼業先における労働時間も通算される。</p> <p>また、医療法の面接指導についても、労基則の面接指導と要件等が共通しており、同一のものと解されているため、医療法の面接指導の実施の要否の判断に当たっても、副業・兼業先における労働時間が通算される。</p> <p>労基則の面接指導・医療法の面接指導の制度が創設されたことを受けて、QA5-2に記載した目的のために安衛則附則第19条第1項の規定が設けられたことを踏まえると、安衛法の面接指導（安衛則附則第19条第1項の特定医師への面接指導）についても、特定医師への面接指導の対象者に該当するかの判断に当たっては、副業・兼業先の労働時間の通算を行う必要がある。</p> <p>一方、安衛則第52条の2第1項に要件を定める面接指導（長時間労働者への面接指導）の対象者に該当するかは、副業・兼業先の労働時間を通算せずに、自らの医療機関における労働時間の状況に基づき、1週間当たり40時間を超えて労働させた時間が1月当たり80時間を超えるか否かによって判断する。</p>
6-2	<p>(Q) 特定医師が他の医療機関で特定医師として副業・兼業をしている場合、どの医療機関が面接指導を行うのか。</p> <hr/> <p>(A) QA6-1のとおり、特定医師が他の医療機関で特定医師として副業・兼業を行っている場合、時間外・休日労働時間を通算して面接指導の要否を判断するため、例えば一つの医療機関内の時間外・休日労働のみでは時間外・休日労働が1箇月100時間以上となることが見込まれない場合であっても、他の医療機関の労働時間も通算すると時間外・休日労働が1箇月100時間以上となることが見込まれるときには、基本的には当該特定医師が勤務するすべての医療機関において面接指導を実施</p>

	<p>する必要がある。</p> <p>もっとも、いずれか一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の面接指導実施義務が果たされたこととなるため、当該医療機関は改めて面接指導を実施する必要はない。</p> <p>このとき、面接指導を実施する医療機関は、当該特定医師と医療機関との相談の上決定するものであるところ、例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 特定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 ・ 特定医師が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、その医療機関 <p>とすることが考えられる。</p>
6-3	<p>(Q) 大学病院で専門業務型裁量労働制が適用されている医師が他の医療機関において特定医師として勤務している場合、当該医師を特定医師として雇用している医療機関が、当該医師に特定医師への面接指導の実施するとき、その要否を判断するに当たり、大学病院での時間外・休日労働時間はどのように計算すればよいか。</p> <hr/> <p>(A) 大学病院で専門業務型裁量労働制が適用されている医師が、他の医療機関において特定医師として勤務する場合において、労基則の面接指導・医療法の面接指導の要件の判断に当たっては、大学病院における労働時間はあらかじめ定めたみなし労働時間を基礎に、他の医療機関における労働時間との通算を行う。</p> <p>その上で、当該医師の時間外・休日労働が1箇月100時間以上となることが見込まれる場合には、当該医師が特定医師として勤務している医療機関において、労基則の面接指導・医療法の面接指導を実施することとなる。</p> <p>一方、大学病院においては、専門業務型裁量労働制が適用されている医師に対しては、労働者の健康確保のため、労働時間の状況を基に把握した時間によって、安衛法第66条の8第1項の面接指導の実施の要否を判断することとされている。</p> <p>このことを踏まえると、専門業務型裁量労働制が適用されている医師が副業・兼業先において特定医師として勤務し、副業・兼業先の医療機関において労基則の面接指導・医療法の面接指導を実施する場合にも、その実施の要否の判断に当たっては、健康確保の観点から、大学病院における労働時間は、みなし労働時間ではなく労働時間の状況を基に把握した時間で他の医療機関における労働時間との通算を行い、時間外・休</p>

	<p>日労働時間が1箇月100時間以上となることが見込まれるときに、当該面接指導の対象とすることが望ましい。</p>
<p>6-4</p>	<p>(Q) 大学病院で専門業務型裁量労働制が適用されている医師が、他の医療機関において特定医師として勤務し、1箇月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれるとして、特定医師への面接指導を受けた場合であっても、大学病院において、安衛則第52条の2第1項に定める要件を満たした場合には、大学病院の事業者は、改めて安衛法第66条の8第1項の面接指導を実施する必要はあるのか。</p> <hr/> <p>(A) ある月において、大学病院で専門業務型裁量労働制が適用される医師の労働時間の状況が、「休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超え」、当該医師が安衛則第52条の2第1項に定める要件に該当する場合であっても、同月において、他の医療機関における労働時間を通算すると時間外・休日労働が1箇月100時間以上となることが見込まれるとして、当該医師が、他の医療機関で労基則の面接指導・医療法の面接指導を受け、その結果を証明する書面を大学病院の事業者に提出していた場合には、当該大学病院においても、安衛法第66条の8第1項の面接指導が行われたものと取り扱われることとなる（安衛法第66条の8第2項ただし書）。</p>
<p>6-5</p>	<p>(Q) 複数の医療機関で勤務する特定医師が、勤務するいずれか1つの医療機関で面接指導を受けた場合、施行通達によると、「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」とのことであるが、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ こうした取扱いを行うには、当該特定医師が受けた面接指導が、「面接指導の対象となる特定医師の希望」（労基則第69条の3第2項第3号、読替え省令第3条第1項第3号）により他の医療機関で行われた面接指導であることが必要であると思われるところ、当該特定医師の希望はどのように確認すればよいか。 ・ また、この書面の提出は誰が行うのか。面接指導が実施された病院の事務方でもよいか。 <hr/> <p>(A) 施行通達において、「面接指導対象医師が複数医療機関で就労している場合、労基則における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」ことを示した。</p> <p>当該相談により決定した医療機関において面接指導を実施した場合、面接指導を受ける特定医師も、面接指導を実施する医療機関の決定に関</p>

わっていることから、その結果を証する書面が提出されたことをもって、「面接指導の対象となる特定医師の希望があった」ものとして取り扱って差し支えない。

また、法令上、結果書面の提出は面接指導を受けた特定医師が行う必要があるが、当該特定医師の負担を軽減しながら、結果書面の提出が確実になされるようにするため、当該特定医師の同意があれば、面接指導を実施した病院の管理者（委任を受けた事務担当者等も含む。）が、同特定医師に代わって、他の病院の管理者（委任を受けた事務担当者等を含む。）に結果書面の提出を行うこととしても差し支えない。

【7 その他】

<p>7-1</p>	<p>(Q) 大幅な患者数の増加が見込まれることから、元々A水準として協定していた特定医師をB水準の部署に配置転換したいと考えているが、こうした配置転換は可能か。また、配置転換が可能である場合に行っておくべきことはあるか。</p> <hr/> <p>(A) 一般的に、個別契約又は就業規則等において業務上の都合により配置転換を命ずることのできる旨の定めがある場合には、使用者は、特定医師の同意なく配置転換を命ずることができるが、その場合でも配置転換は無制限に認められるわけではなく、不当な動機・目的がある場合や、配置転換の業務上の必要性とその命令がもたらす同医師の不利益とを比較衡量した結果として、配置転換命令が権利濫用に当たると判断される場合もある。また、特定医師の勤務地や職種を限定する合意がある場合は、その限定の範囲を超えて配置転換を行うに当たっては、同医師の自由な意思に基づく同意が必要となる。</p> <p>配置転換を行うに当たっては、以上の点に留意しつつ、各特定医師の理解を深めるよう努めることが必要である。</p>
<p>7-2</p>	<p>(Q) それぞれの病院の 36 協定の対象期間中に、B水準の甲病院でB水準の特定医師として勤務していた医師が、A水準の乙病院に転職した場合において、当該特定医師個人の時間外・休日労働時間が転職時点で既に960 時間を超過していたときは、同医師を採用したA水準の病院が当該特定医師に時間外・休日労働をさせると法違反になるのか。</p> <p>※ 甲病院（B水準）の36協定の対象期間 4月1日～翌3月31日 乙病院（A水準）の36協定の対象期間 10月1日～翌9月30日 甲病院退職日 11月30日、転職日（乙病院入職日） 12月1日 とする。</p> <hr/> <p>(A) 甲病院（B水準）でB水準の特定医師として勤務した期間が、乙病院（A水準）の36協定の対象期間内に含まれている場合には、QA4-2のとおり、特例水準に関する「時間外・休日労働時間の上限」については、A水準の規定にかかわらず、読替え省令に定めた時間が適用されることとされている。</p> <p>お尋ねの事例であれば、当該特定医師については、労働者個人の実労働時間に着目した上限として、B水準における「時間外・休日労働時間の上限」が適用されることとなり、乙病院（A水準）において、甲病院における労働時間と通算して960 時間を超える時間外・休日労働をさせたとしても、法違反とはならない。</p> <p>ただし、乙病院（A水準）における時間外・休日労働時間は、乙病院</p>

	<p>の 36 協定の範囲内とする必要がある。</p>
7-3	<p>(Q) 人命を預かるという医療の性質上、医業に従事する医師は、常に労基法第 33 条に基づき、時間外・休日労働をさせることができるのはいか。</p> <hr/> <p>(A) 労基法第 33 条に基づき、時間外・休日労働をさせることができるのは、「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」場合であり、一般に、急病への対応等が人命や公益を保護するための必要がある場合等に認められるものであり、単なる業務の繁忙その他これに準ずる経営上の必要はこれには当たらない。</p> <p>そのため、医業に従事する医師の勤務が、一律に労基法第 33 条の対象となるわけではなく、令和元年 6 月 7 日付け基発 0607 第 1 号「災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等に係る許可基準の一部改正について」等によって示された許可基準に照らしながら、個別に判断する必要がある。</p>

参考条文

労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）（抄）

（労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この条において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 この条の規定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

二 対象期間（この条の規定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期間をいい、一年間に限るものとする。第四号及び第六項第三号において同じ。）

三 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合

四 対象期間における一日、一箇月及び一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

五 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項

3 前項第四号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。

4 前項の限度時間は、一箇月について四十五時間及び一年について三百六十時間（第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三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、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間)とする。

- 5 第一項の協定においては、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第三項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間(第二項第四号に関して協定した時間を含め百時間未満の範囲内に限る。)並びに一年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(同号に関して協定した時間を含め七百二十時間を超えない範囲内に限る。)を定めることができる。この場合において、第一項の協定に、併せて第二項第二号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が一箇月について四十五時間(第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三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、一箇月について四十二時間)を超えることができる月数(一年について六箇月以内に限る。)を定めなければならない。
- 6 使用者は、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、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。
 - 一 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、一日について労働時間を延長して労働させた時間 二時間を超えないこと。
 - 二 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 百時間未満であること。
 - 三 対象期間の初日から一箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の一箇月、二箇月、三箇月、四箇月及び五箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の一箇月当たりの平均時間 八十時間を超えないこと。

7~11 略

(時間計算)

第三十八条 労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

2 略

附則

第四百十一条 医業に従事する医師(医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者に限る。)に関する第三十六条の規定の適用については、当分の間、同条第二項第四号中「における一日、一箇月及び一年のそれぞれの

期間について」とあるのは「における」とし、同条第三項中「限度時間」とあるのは「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」とし、同条第五項及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。

- 2 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を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えない範囲に限る。）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。
- 3 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。
- 4 前三項の規定にかかわらず、医業に従事する医師については、令和六年三月三十一日（同日及びその翌日を含む期間を定めている第三十六条第一項の協定に関しては、当該協定に定める期間の初日から起算して一年を経過する日）までの間、同条第二項第四号中「一箇月及び」とあるのは、「一日を超え三箇月以内の範囲で前項の協定をする使用者及び労働組合若しくは労働者の過半数を代表する者が定める期間並びに」とし、同条第三項から第五項まで及び第六項（第二号及び第三号に係る部分に限る。）の規定は適用しない。
- 5 第三項の規定に違反した者は、六箇月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）（抄）

附則 ※令和6年4月1日施行

第六十九条の二 法第四百四十一条第一項の厚生労働省令で定める者は、病院（医療法（昭和二十三年法律第二百五号）第一条の五第一項に規定する病院をいう。次条第二項第二号において同じ。）若しくは診療所（同法第一条の五第二項に規定する診療所をいう。次条第二項第二号において同じ。）において勤務する医師（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を除く。）又は介護老人保健施設（介護保険法（平成九年法律第百二十三号）第八条第二十八項に規定する介護老人保健施設をいう。次条第二項第二号において同じ。）若しくは介護医療院（同法第八条第二十九項に規定する介護医療院をいう。次条第二項第二号において同じ。）において勤務する医師（以下「特定医師」という。）をいう。

第六十九条の三 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。第五項において同じ。）の規定により法第三十六条の規定を読み替えて適用する場合における第十七条の規定の適用については、次の表の上欄に掲げる規定中同表の中欄に掲げる字句は、それぞれ同表の下欄に掲げる字句とする。ただし、医療法第二百二十八条の規定により読み替えられた場合にあつては、同表第一項ただし書きの項中「法第四百四十一条第二項」とあるのは「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」と、同表第一項第三号の項中「法第四百四十一条第三項」とあるのは「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」とする。

（表は略）

- 2 法第四百四十一条第一項の場合において、法第三十六条第一項の協定に、同条第二項第五号の厚生労働省令で定める事項として、前項の規定により読み替えて適用する第十七条第一項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 対象期間における一日、一箇月及び一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
 - 二 医療法第十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九十五条若しくは同法第九十九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（以下この項において「管理者」という。）に、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が百時間以上

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。

- 三 管理者に、前号の規定による面接指導（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つては、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聴かせること。
 - 四 管理者に、第二号の規定による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講じさせること。
 - 五 管理者に、医療法第百八条第六項の規定により、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が特に長時間である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講じさせること。
- 3 前項第三号の書面は、当該特定医師の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。
- 一 実施年月日
 - 二 当該面接指導を受けた特定医師の氏名
 - 三 当該面接指導を行った医師の氏名
 - 四 当該面接指導を受けた特定医師の睡眠の状況
 - 五 当該面接指導を受けた特定医師の疲労の蓄積の状況
 - 六 前二号に掲げるもののほか、当該面接指導を受けた特定医師の心身の状況
- 4 第二項第二号から第五号までの事項は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める場合には、法第三十六条第一項の協定に定めないことができる。
- 一 第二項第二号から第四号までに掲げる事項 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が百時間以上となることが見込まれない場合
 - 二 第二項第五号に掲げる事項 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が特に長時間となることが見込まれない場合
- 5 法第百四十一条第一項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は、一箇月について四十五時間及び一年につ

いて三百六十時間（法第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三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、一箇月について四十二時間及び一年について三百二十時間）とする。

第六十九条の四 法第四百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間は、労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間について、一箇月について百時間未満及び一年について九百六十時間とする。ただし、法第三十六条第一項の協定に前条第二項第二号から第四号までに規定する事項を定めた場合にあつては、一年について九百六十時間とする。

第六十九条の五 法第四百四十一条第三項の厚生労働省令で定める時間は、労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間について、一箇月について百時間未満及び一年について九百六十時間とする。ただし、第六十九条の三第二項第二号に規定する面接指導が行われ、かつ、同項第四号に規定する措置が講じられた特定医師については一年について九百六十時間とする。

医療法（昭和 23 年法律第 205 号）（抄）

附則 ※令和 6 年 4 月 1 日施行

第百八条 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うち、各月の労働時間の状況が厚生労働省令で定める要件に該当する者（以下この条において「面接指導対象医師」という。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師（面接指導対象医師に対し、面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行うのに適切な者として厚生労働省令で定める要件に該当する者に限る。以下この条において「面接指導実施医師」という。）による面接指導を行わなければならない。

2～8 略

医療法施行規則（昭和 23 年厚生省令第 50 号）（抄）

附則 ※令和 6 年 4 月 1 日施行

（面接指導結果の記録の作成及び保存）

第七十一条 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の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

2～5 略

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労働

基準法第四百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等

を定める省令（令和四年厚生労働省令第六号）

※令和6年4月1日施行

第一条 医療法（昭和三十二年法律第二百五号）第二百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法（昭和三十二年法律第四十九号。以下「法」という。）第四百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間は、労働基準法施行規則（昭和三十二年厚生省令第二十三号。以下「規則」という。）第六十九条の四の規定にかかわらず、次の各号に掲げる規則第六十九条の二に規定する医師（以下「特定医師」という。）の区分に応じ、当該各号に定める時間とする。

- 一 医療法第百十三条第一項の規定に基づき特定地域医療提供機関として指定されている病院（同法第一条の五第一項に規定する病院をいう。以下この条において同じ。）又は診療所（同法第一条の五第二項に規定する診療所をいう。以下この条において同じ。）（第三条第一項において「特定地域医療提供機関」という。）において当該指定に係る業務に従事する特定医師、同法第百十九条第一項の規定に基づき技能向上集中研修機関として指定されている病院又は診療所（第三条第一項及び附則第二項において「技能向上集中研修機関」という。）において当該指定に係る業務に従事する特定医師又は同法第百二十条第一項の規定に基づき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（第三条第一項及び附則第二項において「特定高度技能研修機関」という。）において当該指定に係る業務に従事する特定医師 労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間について、一箇月について百時間未満及び一年について一千八百六十時間。ただし、法第三十六条第一項の協定に第三条第一項第二号から第四号までに規定する事項を定めた場合にあつては、一年について一千八百六十時間とする。
- 二 医療法第百十八条第一項の規定に基づき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（第三条第一項において「連携型特定地域医療提供機関」という。）から他の病院又は診療所に派遣される特定医師（同法第百十八条第一項に規定する派遣に係るものに限る。） 労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間について、一箇月について百時間未満及び一年について九百六十時間。ただし、法第三十六条第一項の協定に、第三条第一項第二号から第四号までに規定する事項を定めた場合にあつては、一年について九百六十時間とする。

第二条 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四百十一条第三項の厚生労働省令で定める時間は、規則第六十九条の五の規定にかかわらず、労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間について、一箇月について百時間未満及び一年について一千八百六十時間とする。ただし、次条第一項第二号に規定する面接指導が行われ、かつ、同項第四号に規定する措置が講じられた特定医師については一年について一千八百六十時間とする。

第三条 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いて法第三十六条第一項の協定をする場合には、規則第六十九条の三第二項の規定にかかわらず、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として、規則第六十九条の三第一項の規定により読み替えて適用する規則第十七条第一項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 対象期間における一日、一箇月及び一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
- 二 規則第六十九条の三第二項第二号に規定する管理者（以下この項において「管理者」という。）に、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が百時間以上となることが見込まれる特定医師に対して同号に規定する面接指導を行わせること。
- 三 管理者に、前号の規定による面接指導（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聴かせること。
- 四 管理者に、第二号の規定による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講じさせること。
- 五 管理者に、医療法第百八条第六項の規定により、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が特に長時間である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講じさせるこ

と。

- 六 管理者に、医療法第二百二十三条第一項及び第二項の規定により、休憩時間を確保させること。
- 2 前項第三号の書面は、当該特定医師の受けた面接指導について、次に掲げる事項を記載したものでなければならない。
 - 一 実施年月日
 - 二 当該面接指導を受けた特定医師の氏名
 - 三 当該面接指導を行った医師の氏名
 - 四 当該面接指導を受けた特定医師の睡眠の状況
 - 五 当該面接指導を受けた特定医師の疲労の蓄積の状況
 - 六 前二号に掲げるもののほか、当該面接指導を受けた特定医師の心身の状況
- 3 第一項第二号から第五号までの事項は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める場合には、法第三十六条第一項の協定に定めないことができる。
 - 一 第一項第二号から第四号までに掲げる事項 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が百時間以上となることが見込まれない場合
 - 二 第一項第五号に掲げる事項 一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が特に長時間となることが見込まれない場合

労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）（抄）

（面接指導等）

第六十六条の八 事業者は、その労働時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者（次条第一項に規定する者及び第六十六条の八の四第一項に規定する者を除く。以下この条において同じ。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。以下同じ。）を行わなければならない。

2 労働者は、前項の規定により事業者が行う面接指導を受けなければならない。ただし、事業者の指定した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、他の医師の行う同項の規定による面接指導に相当する面接指導を受け、その結果を証明する書面を事業者に提出したときは、この限りでない。

3～5 略

労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号）（抄）

（面接指導の対象となる労働者の要件等）

第五十二条の二 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、休憩時間を除き一週間当たり四十時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が一月当たり八十時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者であることとする。ただし、次項の期日前一月以内に法第六十六条の八第一項又は第六十六条の八の二第一項に規定する面接指導を受けた労働者その他これに類する労働者であつて法第六十六条の八第一項に規定する面接指導（以下この節において「法第六十六条の八の面接指導」という。）を受ける必要がないと医師が認めたものを除く。

2、3 略

（面接指導結果の記録の作成）

第五十二条の六 事業者は、法第六十六条の八の面接指導（法第六十六条の八第二項ただし書の場合において当該労働者が受けたものを含む。次条において同じ。）の結果に基づき、当該法第六十六条の八の面接指導の結果の記録を作成して、これを五年間保存しなければならない。

2 略

附則 ※令和6年4月1日施行

(面接指導の対象となる医師の要件等)

第十九条 法第六十六条の八第一項の厚生労働省令で定める要件は、当分の間、第五十二条の二第一項に定めるもののほか、労働基準法施行規則第六十九条の二に規定する特定医師であつて、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間が百時間以上となることが見込まれる者(以下「面接指導対象医師」という。)のうち、同令第六十九条の三第二項第二号に規定する管理者(以下「管理者」という。)が同号に規定する面接指導を行い、かつ、法第六十六条の八第二項ただし書の書面の提出があつた者以外の者であることとする。

- 2 面接指導対象医師に該当するかどうかの判断は、毎月一回以上、一定の期日を定めて行わなければならない。
- 3 面接指導対象医師について、事業者が管理者に労働基準法施行規則第六十九条の三第二項第二号に規定する面接指導を行わせる場合においては、第五十二条の二第三項、第五十二条の三及び第五十二条の四の規定は、適用しない。

(面接指導対象医師が受けた面接指導の証明)

第十九条の二 面接指導対象医師に対する面接指導に係る法第六十六条の八第二項ただし書の書面は、第五十二条の五各号に掲げるもののほか、当該面接指導対象医師の睡眠の状況を記載したものでなければならない。

労働基準法施行規則第 69 条の 3 第 2 項第 2 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) ※令和 6 年 4 月 1 日施行

- 一 労働基準法施行規則(昭和二十二年厚生省令第二十三号)第六十九条の三第二項第二号に規定する管理者(以下「管理者」という。)が、事前に次に掲げる事項を確認した上で、一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させる時間(以下「時間外・休日労働時間」という。)が百時間に達するまでの間に行われるものであること。ただし、労働基準法(昭和二十二年法律第四十九号)第四百十一条第一項に規定する医業に従事する医師のうち、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において勤務する医師(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労働基準法第四百十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令(令和四年厚生労働省令第六号)第一条第一号及び第二号に掲げる者に限る。)以外の医師については、疲労の蓄積が認められない場合は、時間外・休日労働時間が百時間に達するまでの間又は百時間以上となった後に遅滞なく行われるものであること。
 - イ 時間外・休日労働時間が百時間以上となることが見込まれる者(以下「面接指導対象医師」という。)の勤務の状況
 - ロ 当該面接指導対象医師の睡眠の状況
 - ハ 当該面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
 - ニ ロ及びハに掲げるもののほか、当該面接指導対象医師の心身の状況
 - ホ 面接指導を受ける意思の有無
- 二 医療法第百八条第一項に規定する面接指導実施医師(以下「面接指導実施医師」という。)により行われるものであること。
- 三 当該面接指導を行う面接指導実施医師が、管理者から、面接指導対象医師の労働時間に関する情報その他の面接指導を適切に行うために必要な情報として次に掲げるものの提供を受けていること。ただし、イに掲げる情報については当該面接指導対象医師の時間外・休日労働時間が百時間以上となることが見込まれることの確認を行った後速やかに、ロに掲げる情報については当該面接指導実施医師から当該情報の提供を求められた後速やかに、それぞれ提供されなければならない。
 - イ 当該面接指導対象医師の氏名及び当該面接指導対象医師に係る第一号イからホまでに掲げる事項に関する情報
 - ロ イに掲げるもののほか、当該面接指導対象医師の業務に関する情報であ

って当該面接指導実施医師が当該面接指導対象医師の面接指導を適切に行うために必要と認めるもの

四 当該面接指導実施医師が次に掲げる事項について確認を行うものであること。

- イ 当該面接指導対象医師の勤務の状況
- ロ 当該面接指導対象医師の睡眠の状況
- ハ 当該面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- ニ ロ及びハに掲げるもののほか、当該面接指導対象医師の心身の状況