

各
〔 都道府県知事
保健所設置市長 殿
特別区長 〕

厚生労働省医政局長
(公 印 省 略)

「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）

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、医療法（昭和 23 年法律第 205 号。以下「法」という。）等の一部が改正されました。このうち、病院又は診療所の健康管理体制の整備に関する事項、面接指導及び就業上の措置の実施に関する事項、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、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、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、罰則に関する事項については、本年 4 月 1 日から施行することとされています。

本年 4 月 1 日より施行することとされている主な内容及び本通知においてお示しする事項は、下記のとおりですので、貴職におかれては、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、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らない。

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らない（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 項及び第 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の医師及び各月の時間外・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（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。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、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（法108条第1項）。また、面接指導対象医師はこの面接指導を受けなければならない（法第108条第2項）。

2. 面接指導対象医師の要件

面接指導対象医師の要件は、医業に従事する医師（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及び船員法（昭和22年法律第100号）第1条第1項に規定する船員である医師を除く。）に限る。）のうち、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する（則第62条）。

3. 面接指導の実施時期

病院又は診療所の管理者は、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面接指導を行わなければならない（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（いわゆる「A水準の医師」）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時間に達するまでの間に、又は月100時間以上となった後に、遅滞なく行うものとする（則第63条ただし書）。

4. 面接指導実施医師の要件

面接指導実施医師の要件は以下のとおり。（法第108条第1項、則第65条）。

- (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ないこと
- (2) 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

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うものとする（則第 64 条）。

- 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) 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情報提供しなければならない（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こととし、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、速やかに提供すること（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) 面接指導実施医師は、面接指導により以下の事項について確認を行うこと（則第 64 条）。

- 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) 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らない。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、この限りではない（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

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、当該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つては、当該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かなければならない（法第108条第4項、則第68条）。

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）を講じなければならない（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らない（法第108条6項、則第70条）。

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（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 面接指導後における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、保存しなければならない（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らない（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. 面接指導の実施に当たっての病院又は診療所間の連携

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らない(法第109条)。

9. 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の規定にす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る。

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う。

病院又は診療所の管理者は、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時間(代償休息)を確保しなければならない。

対象医師と特定対象医師では、勤務間インターバルや代償休息の義務内容が異なり、また、特定対象医師のうち、特定臨床研修医は勤務間インターバルや代償休息の内容が異なる。

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) 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(本通知において「対象医師」という。)

(2) 特定対象医師(法第123条第1項本文、則第110条)

特定地域医療提供医師、連携型特定地域医療提供医師、技能向上集中研修医師又

は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（本通知において「特定対象医師」という。）

3. 勤務間インターバル・代償休息の内容

(1) 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らない。

（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らない（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、労働基準法施行規則第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、この限りではない（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らない（特定宿日直勤務でない宿日直勤務に従事する場合に限る）（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）。

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、当該予定された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らない（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、当該特定宿日直勤務中に当該対象医師を労働させた場合、当該特定宿日直勤務の終了後に、当該対象医師に対し、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らない（法第110条第3項、則第79条）。

(2) 特定対象医師（特定臨床研修医以外）

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、特定対象医師（特定臨床研修医以外）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らない（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、この限りではない（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を含む場合）（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らない（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、特定対象医師（特定臨床研修医以外）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対象医師（特定臨床研修医以外）を労働させることができる（法第123条第2項、則第116条第1項）。

この場合において、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らない（法第123条第2項、則第117条第1項本文）。

(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）

特定対象医師（特定臨床研修医以外）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、当該特定対象医師（特定臨床研修医以外）に「勤務間インターバル中に労働をさせたもの」とみなして法第123条第2項を適用し、代償休息を確保しなければならない（法第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しなければならない（則第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」とは、例えば、長時間の手術の場合をいう。

(ウ) 特定宿日直勤務中に労働が発生した場合（配慮義務）

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、特定宿日直勤務中に特定対象医師（特定臨床研修医以外）を労働させた場合、特定宿日直勤務終了後に、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らない（法第 123 条第 3 項、則第 118 条）。

(3) 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らない。

(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、特定臨床研修医に対し、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らない（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、この限りではない（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しない場合、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らない（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に労働が発生した場合（義務）

前記アの場合において、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る（法第 123 条第 2 項、則第 116 条第 2 項）。

この場合において、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らない（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) 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の前にあつて、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らない（法第 123 条第 2 項、則第 115 条第 2 項、第 117 条第 2 項）。

- 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

(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る。ただし、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らない（法第 123 条第 4 項）。

イ アの事後の届出があつた場合において、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相当と認めるときは、その後に必要な休息時間を確保すべきことを、命ずることができる（法第 123 条第 5 項）。

4. 勤務間インターバル及び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らない（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、保存しなければならない（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らない（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 等に記録することにより作成する方法。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

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

5. 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る（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らない（法第 125 条第 2 項）。

6. 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、第 2 に規定する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る。

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、医師の労働時間の短縮に関する計画（以下「労働時間短縮計画」という。）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らない（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らない（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らない（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らない（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、その効力を失う（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（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する（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する（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らない。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らない（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。

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（法第 116 条第 1 項、則第 85 条第 1 項）

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（法第 118 条第 2 項、則第 92 条第 1 項）

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（法第 119 条第 2 項、則第 99 条第 1 項）

(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（法第 120 条第 2 項、則第 106 条第 1 項）

- (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きは、各指定の手続きを準用する（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る（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ると認められるとき。

イ 特定労務管理対象機関の指定の要件を欠くに至ったと認められるとき。

ウ 指定に関し不正の行為があったとき。

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らない（法第 117 条第 2 項、第 118 条第 2 項、第 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らない（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）を参照すること。

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、当分の間、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。

6. 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及び時間外・休日労働の上限について、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） <u>第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</u> 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の規定に基づく面接指導等に対する改善命令又は第3の6の規定に基づく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）。