

令和6年3月15日  
事務連絡

各  
都道府県  
保健所設置市  
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

医療法第25条第1項に基づく立入検査の実施上の留意事項について  
(面接指導の実施、勤務間インターバル及び代償休息の確保)

標記については、令和6年4月1日から「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」が施行されることに伴い、面接指導の実施は全医療機関、勤務間インターバル及び代償休息の確保については特定労務管理対象機関において、それぞれ義務付けられることとなります。面接指導は、特定労務管理対象機関以外の医療機関（いわゆるA水準医療機関）についても実施が必要となるため、改めて管下の医療機関にその旨周知いただきますようお願い致します。

また、その履行状況については、医療法第25条第1項に基づく立入検査において確認することになりますが、立入検査の実施に伴う留意事項等については、今後発出予定の「医療法第25条第1項の規定に基づく立入検査要綱」（以下「立入検査要綱」という。）及び「医療法第25条第1項の規定に基づく立入検査の実施について」のほか、より詳細な点については下記のとおりであるため、その取り扱いに遺漏のないよう、関係者への周知をお願いいたします。なお、令和5年11月1日に実施の令和5年度第2回都道府県担当課長会議においてお示した以下の説明資料及び説明動画も参考にしてください。

本通知は、地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4第1項の規定による技術的な助言であることを申し添えます。

（参考1）医師の働き方改革にかかる医療法第25条第1項に基づく立入検査について

<https://www.youtube.com/watch?v=LtXvmEWaBlk>

（参考2）医師の働き方改革の制度の概要について

[https://www.youtube.com/watch?v=VaTwa15\\_Vu0](https://www.youtube.com/watch?v=VaTwa15_Vu0)

## 記

### 第1 面接指導の実施状況の確認

#### 1. 確認事項

- 全ての医療機関の管理者は、改正医療法第108条第1項に基づき、時間外・休日労働時間が月100時間以上となることが見込まれる医師（以下「面接指導対象医師」という。）に対して面接指導を実施する必要があることから、2.の確認方法によりその実施状況を確認する。

#### 2. 確認方法

##### (1) 面接指導対象医師の抽出

- 対象医療機関に対し、「直近1年間における月別の時間外・休日労働時間が100時間以上となった医師の一覧（以下「対象者一覧」という。）」の提示を求め、確認対象である面接指導対象医師を抽出する。

- また、医療機関に提示を求める対象者一覧は、「年月」、「氏名」、「時間外・休日労働時間数」が記載された資料の提示を求めること。提示を求める資料の具体例は、参考1を参考にすること。

なお、対象となる医師は医業（診療）に従事する医師のみとする

※ 産業医、健診センター・血液センター等の診療を直接の目的とする業務を行わない医師は除く。なお、診療に従事する医師であれば、管理監督者も対象となることに留意すること。

- その他、以下の点に留意すること。
  - ・ 面接指導対象医師が多数の場合は、対象者一覧から対象者、年月を指定して、確認を行うことも可能である（例：A医師が100時間以上となった5月分等）
  - ・ 確認する対象者の具体的な人数は、対象医療機関の規模等を踏まえて各都道府県において判断して差し支えないが、必ず複数名（2名以上）について確認すること。
  - ・ 任意の複数名について確認する場合、「診療科」、「対象年月」、「特定対象医師（特定臨床研修医を含む）か否か」等を確認して対象とするなど、面接指導対象医師の背景に偏りが生じないようにすることが望ましい。

- ・ 令和6年度の立入検査の実施に当たっては、直近1年分ではなく、令和6年4月以降における月別の時間外・休日労働時間数が分かる資料を求める等、施行初年度であることを鑑みた対応として差し支えない。
- ・ 確認する対象者は、副業・兼業で大学病院等からの派遣を受けている医師を含むが、対象医療機関が実施する面接指導の実施等の履行状況を確認するという観点から、当該医療機関を主たる勤務先とする医師を抽出するよう求めることは差し支えない。

## (2) 面接指導を実施していることの確認

○ 抽出した面接指導対象医師に関して、以下の2点を確認する。

① 「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」に以下の事項が記載されており、適切な時期に面接指導が実施されていること。

※ 「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」は必須項目以外の設定やレイアウトについては医療機関毎に異なるが、具体例は、参考2参照。

- ア 面接指導の実施年月日
- イ 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 面接指導対象医師の勤務の状況
- オ 面接指導対象医師の睡眠の状況
- カ 面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- キ その他面接指導対象医師の心身の状況

なお、「適切な時期」については、以下の通りとする。

- ・ 面接指導は、原則、時間外・休日労働時間が月100時間に達するまでの間に実施されている必要があるため、面接実施日が月末近くである等の場合には、面接指導実施日までの時間外・休日労働時間を確認すること。
- ・ B、連携B及びC水準の医師以外で一定の疲労蓄積が認められる場合(※)に該当しない場合には、月100時間以上となった後、遅滞なく実施することも可とされているため、月100時間に達するまでの間に実施していない場合にあっては、このケースに該当するかどうかを確認すること。

※ 「一定の疲労蓄積が認められる場合」とは、以下のいずれかに該当した場合を指す。

- ア 前月の時間外・休日労働時間数：100 時間以上
- イ 直近 2 週間の 1 日平均睡眠時間：6 時間未満
- ウ 面接指導の希望：有
- エ 疲労蓄積度チェック：「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」において、自覚症状がⅣ又は疲労蓄積度の点数が 4 以上

- ・ 管理者が指定した面接指導実施医師以外の面接指導実施医師により実施されている場合は、その面接指導を証明する書面が管理者に提出されている必要があるため、書面での提出を確認すること。

② 面接指導実施医師により面接指導が実施されていること

具体的には、以下の事項を確認すること。

- ・ 面接指導実施医師が、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（※）を修了していること（「修了証書」の確認）
- ・ 当該医療機関の管理者ではないこと

※ 令和 5 年度時点においては、厚生労働省が実施する「面接指導実施医師養成講習会」のみが該当する講習となる。

（参考）「面接指導実施医師養成講習会」の詳細について

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/04.html>

○ その他、以下の点に留意すること。

- ・ 面接指導の実施に係る確認の際には、対象者一覧に記載された時間外・休日労働時間数の確認までを必須のものとして求めるものではないこと。
- ・ 管理者は面接指導対象医師の対象外となるため、一人で有床診療所を開設している医師は面接指導の対象にはならないこと。

第 2 就業上の措置（時間外・休日労働時間が月 100 時間以上見込みの場合）

1. 確認事項

- 全ての医療機関の管理者は、面接指導対象医師に対して、医療法第 108 条第 1 項に基づく面接指導を実施し、その必要があると認めるときは、労働時間の短縮等適切な措置を講じる必要があることから、「2. 確認方法」により、同法第 108 条第 5 項に基づき、面接指導実施医師の意見を踏まえた措置の可否や措置の内容が記載された記録があることを確認すること（参考 3 参照）。

## 2. 確認方法

### (1) 面接指導対象医師の抽出

- 対象医療機関に対し、対象者一覧の提示を求め、確認対象である面接指導対象医師を抽出する（第1の2（1）と同じ一覧を想定）。

### (2) 面接指導の就業上の措置の実施を確認

- 面接指導実施医師の意見に基づく措置に関して、措置の要否や措置の内容についての記録があることを確認するため、「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」の「措置の要否や措置の内容」が記載されていることを確認すること（参考3参照）。

- その際、以下の事項に留意すること。

- ・ 医療機関の管理者は、医療法第108条第5条及び医療法施行規則第69条第1項に基づき、その必要があると認める場合に適切な就業上の措置を講じなければならないこと。

具体的措置内容の記載例は以下のとおり。

例1 就業上の措置は特に指示なし

例2 産業医面談を実施した上で最終判断とするが、産業医面談までは就業上の措置は特に指示なし

例3 慢性睡眠不足の解消のため、当直・連続勤務を制限（〇回 / 月まで）する

例4 医療機関の受診後の診断書をもって最終判断とするが、それまでは就業内容を〇〇のみとする

例5 人間関係に伴うストレス回避のため、就業場所を変更する（手術室での就業を中止し病棟業務のみ）

例6 心身への健康被害が想定され、就業を制限（時間外労働の制限、就業内容・場所の変更（外来業務のみ等）、就業時間の制限（〇時〇分～〇時〇分まで）等）する 等

- ・ 上記の確認は、就業上の措置の要否の判断や実施内容の妥当性を確認する趣旨ではなく、面接指導実施医師の意見聴取・要否判断の有無・措置の実施といった関係法令で規定されている健康確保のための手続が実施されているかという観点であることに留意されたい。

### 第3 就業上の措置（時間外・休日労働時間が月 155 時間超の場合）

#### 1. 確認事項

- 全ての医療機関の管理者は、時間外・休日労働時間が月 155 時間超となった医師について、医療法第 108 条第 6 項及び医療法施行規則第 70 条第 1 項に基づき、労働時間の短縮のために必要な措置を講じる必要があることから、「2. 確認方法」によりその実施状況を確認すること。

#### 2. 確認方法

##### （1）面接指導対象医師の抽出

- 対象医療機関に対し、「直近 1 年間における月別の時間外・休日労働時間が 155 時間超となった医師の一覧」の提示を求め、確認対象である医師を抽出する。
- なお、確認する対象者は、副業・兼業で大学病院等からの派遣を受けている医師を含むが、対象医療機関が実施する就業上の措置を確認するという観点から、当該医療機関を主たる勤務先とする医師を抽出するよう求めることは差し支えない。

##### （2）面接指導の就業上の措置の実施を確認

- 労働時間短縮のための必要な措置の内容について、記載された記録があることを確認する（参考 4 参照）。
- なお、その際に以下の点に留意すること。
  - ・ 月の時間外・休日労働時間が 155 時間を超える場合、医療法第 108 条第 6 項に基づき、医療機関の管理者は労働時間短縮のために必要な措置を講じなければならないため、労働時間短縮のための措置の内容が記載されていることが必要であること。

具体的措置内容の記載例は以下のとおり。

- 例 1 慢性睡眠不足の解消のため、当直・連続勤務を制限（〇回 / 月まで）する
- 例 2 医療機関の受診後の診断書をもって最終判断とするが、それまでは就業内容を〇〇のみとする
- 例 3 人間関係に伴うストレス回避のため、就業場所を変更する（手術室での就業を中止し病棟業務のみ）
- 例 4 心身への健康被害が想定され、就業を制限（時間外労働の制限、就業内容・場所の変更（外来業務のみ等）、就業時間の制限（〇時〇分～〇時〇分まで）等）する 等

- ・ 上記の確認は、労働時間短縮のための措置の実施内容の妥当性を確認する趣旨ではなく、関係法令で規定されている健康確保のための措置が実施されているかという観点であることに留意されたい。

## 第 4 勤務間インターバル及び代償休息の確保

### 1. 確認事項

- 医療法第 123 条第 1 項及び医療法施行規則第 110 条第 1 項に基づく特定労務管理対象機関の特定対象医師（以下特段の記載がない場合には、医療法施行規則第 112 条第 1 項に基づく特定臨床研修医も含めて「特定対象医師」という。）について、勤務間インターバルや代償休息が確保されていることを確認すること。
  
- 「2. 確認方法」の具体的な手順については、参考資料集の「医師の働き方改革にかかる医療法第 25 条第 1 項に基づく立入検査について」を参考とすること。

### 2. 確認方法

#### （1）特定対象医師の一覧の提示

- 対象医療機関に対し、特定対象医師の一覧の提示を求め、当該一覧から確認対象とする複数の医師を抽出する。提示を求める資料の具体例は、参考 5 を参考にすること。  
また、特定臨床研修医が所属する医療機関については、抽出の際、特定臨床研修医を含むこと。

## (2) 勤務状況が分かる資料の提示

- 抽出した医師に関し、「直近1年間のうち任意の1ヶ月分の勤務予定及び勤務時間の実績等の勤務状況が分かる資料」の提示を求めること。提示を求める資料の具体例は、参考6を参考にすること。
- また、資料には「勤務予定開始・終了時間」、「勤務開始・終了時間の実績」が記載されている必要がある点に留意すること（兼業・副業先の勤務時間を含み、労働時間に該当しない研さん等の時間は勤務時間に含まない点に留意）。
- 更に、円滑な確認のため、以下についても上記資料への記載または別途の資料提出を求めること。

- ア 宿日直の時間及びそのうち許可あり宿日直の時間
- イ 勤務間インターバルの確保方法（第3の2（3）①～④のいずれに該当するか）
- ウ 勤務間インターバルの確保時間
- エ 勤務間インターバル中に発生したやむを得ない業務の時間
- オ 代償休息を確保した日時

- その他、以下の点に留意すること。
  - ・ 上記の「直近1年間のうち任意の1ヶ月分の勤務予定及び勤務時間の実績等の勤務状況が分かる資料」は、勤怠管理システム等で管理されていることが想定されるが、資料として常備していない項目が含まれることも想定され、対象医療機関は資料の準備に時間を要すると考えられる。このため、円滑な立入検査の実施に資するよう、例えば以下のような工夫を検討することが望ましい。



- ア 事前に関係資料の提出を受け、検査日当日に結果を伝達する方法
- a 立入検査の1週間前までに特定対象医師のリストの提出を求める。
  - b 資料の提出を受けて、検査日の数日前までに、立入検査当日に確認する特定対象医師の複数名の特定の月の指定を伝え、当該医師の勤務状況が分かる資料の準備を指示する。その際に、一覧に特定臨床研修医が含まれる場合は、1名以上指定する。  
(例) 特定対象医師 (A診療科) の8月分、特定対象医師 (B診療科) の10月分、特定臨床研修医の11月分
- イ 立入検査の適切な実施が担保される (必要資料について検査日に全て受領する等) とともに、医療機関側の負担を考慮 (確認事項や追加資料の提出依頼を一度で済ませる等) した上で、検査日以降に一定の確認期間を設けて書面による検査を実施する方法

### (3) 勤務間インターバル及び代償休息の確保状況の確認

- 「直近1年間のうち任意の1ヶ月分の勤務予定及び勤務時間の実績等の勤務状況が分かる資料」を確認し、抽出した医師について勤務間インターバル及び代償休息の確保状況を確認する。

#### <宿日直に係る用語の定義>

- ・ 許可あり宿日直 (=特定宿日直)

宿日直勤務で断続的な業務について、労働基準法施行規則第23条の許可を受けたもの。時間外・休日労働時間の時間数としては計上しない。

- ・ 許可なし宿日直

上記の許可を受けていない宿日直。

※ 医療機関において、夜間帯の労働を所定労働時間の「夜勤」と整理している場合においても、医療機関内の規則等における夜勤業務の明確化により、通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務であることが確認できる場合は許可なし宿日直に含まれる点に留意すること。

#### ①宿日直勤務がない勤務日の確認

- 事前に予定された業務の開始時間から24時間が経過するまでに9時間の継続した休息時間が確保できているか確認をすること。
- また、9時間の継続した休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認をすること。

② 9時間の継続した「許可あり宿日直」がある勤務日

- 事前に予定された業務の開始時間から24時間が経過する前に9時間の継続した許可あり宿日直が確保できているか確認すること。なお、特定臨床研修医の場合は、許可あり宿日直中に業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認すること。
- その他、以下の点に留意すること。
  - ・ 勤務間インターバルとみなす「許可あり宿日直」は9時間の継続した宿日直である必要があること（例えば、5時間の許可あり宿日直の後、4時間以上の休息時間があっても不可。）
  - ・ 特定臨床研修医の場合は、9時間の継続した「許可あり宿日直」中にやむを得ない業務が発生した場合、代償休息の付与が義務とされているため、付与の状況を確認すること。なお、特定臨床研修医以外の特定対象医師については配慮義務であり、どのような配慮がなされているか確認すること。

③ー1 「許可なし宿日直」がある勤務日（特定臨床研修医以外の特定対象医師）

- 事前に予定された業務の開始時間から46時間が経過する前に18時間の継続した休息時間が確保できているか確認すること。
- また、18時間の継続した休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認すること。
- その他、以下の事項に留意すること。
  - ・ 事前に予定された業務の開始時間から28時間経過するまでに、「許可なし宿日直」があることが必要であること。
  - ・ 事前に予定された業務の開始時間から28時間経過するまでに、9時間未満の「許可あり宿日直」があっても構わないこと。
  - ・ 18時間の継続した休息時間中に、「許可あり宿日直」を入れる予定は立てられないこと。

③ー2 業務の開始時間から48時間が経過する前に24時間の継続した休息時間を確保する場合（特定臨床研修医）

- 事前に予定された業務の開始時間から48時間が経過する前に24時間の継続した休息時間が確保できているか確認すること。
- また、24時間の継続した休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、代償休息が確保されているか確認すること。
- その他、以下の点に留意すること。

- ・ 24 時間以上の休息確保後に業務が発生した場合は、代償休息の確保は不要であること。
- ・ 24 時間の継続した休息時間中に、「許可あり宿日直」を入れる予定は立てられないこと。
- ・ 事前に予定された業務の開始時間から 15 時間経過するまでに、「9 時間以上の継続した許可あり宿日直」がある場合は、当該ケースではなく、『② 9 時間の継続した「許可あり宿日直」がある勤務日』として確認すること。

#### ④15 時間超の予定された業務に従事する場合（特定臨床研修医以外の特定対象医師）

- 15 時間を超えた予定勤務時間分について、次の業務の開始までに代償休息が付与されていることを確認すること。  
（例）17 時間の予定された手術に従事した場合、2 時間分について、次の業務の開始までに代償休息を付与
- また、代償休息の時間とあわせて 9 時間の継続した休息時間が確保されていることを確認すること。
- なお、上記の休息時間中にやむを得ない業務が発生した場合は、翌月末までに代償休息が確保されているか確認すること。
- その他、以下の点に留意すること。
  - ・ 予定された同一の手術（必要な術後の対応を含む）に従事する場合であることが必要であること。
  - ・ 継続して 15 時間を超えることが予定された同一の業務は、休憩時間を含む、15 時間超の時間であること。
  - ・ 特定臨床研修医は、当該業務には従事させることが出来ないため、特定臨床研修医以外の特定対象医師である必要があること。

## 第 5 立入検査後の指摘事項への対応について

### (1) 立入検査後の対応について

- 立入検査後の指摘事項の対応については、都道府県と医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」という。）が連携して、医療機関の改善に向けた取組を支援することが重要である。

- このため、都道府県、保健所を設置する市又は特別区の立入検査を実施する機関（以下「立入検査実施機関」という。）は、立入検査を実施し、対象医療機関に対して面接指導の実施、勤務間インターバル及び代償休息の確保について必要な措置や体制整備が不十分である場合には、対象医療機関に対してその程度に応じ口頭又は書面により改善の指摘を行い、是正・改善報告を求めるにあたり、立入検査実施機関は必要に応じて、勤改センターの支援を受けるよう指導すること。
- 勤改センターの支援を受けるよう指導を行った場合には、その後の支援を円滑に実施する観点から、立入検査実施機関は、都道府県の勤務環境改善担当部門に対して勤改センターの支援を受けるよう指導した旨の情報提供を行うこと

#### (2) 是正・改善報告における改善の取組が不十分な場合の対応

- 医療機関から是正・改善報告を受けたが、医療機関の取組が十分な改善に至っていないと認められる場合には、立入検査実施機関は、原則、勤改センターの支援を受けた上で、再度の是正・改善報告を行うよう指導すること。
- また、十分な改善が認められるまで改善に向けた指導を繰り返し継続すること。
  - ※ (1) の指導で既に勤改センターの支援を受けている場合にも、(2) の指導内容について改めて勤改センターに具体的に共有して支援を依頼し、引き続き、勤改センターの支援を受けるよう指導すること。
  - ※ 立入検査の指摘を受けた医療機関が、必要な体制の整備や必要な措置を講じるにあたって、医療機関全体のタスク・シフト／シェア等の働き方改革の取組が行われた上で、更に地域枠医師の配置等の医師確保計画に基づく対応が有効であると考えられる場合には、都道府県の関係部局間で連携した上で必要な対応を検討していただきたい。

(3) 医療法第 111 条第 1 項及び第 126 条第 1 項に基づく改善命令等について

○ 都道府県知事は、(1)(2)の指導と改善に向けた支援を繰り返し行っても、改善の取組が十分になされず、必要な体制の整備や必要な措置を講じていないと認めるときは、医療法第 111 条又は第 126 条に基づき、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。

○ 改善命令を行使した場合には、その旨を遅滞なく都道府県労働局監督課へ情報提供をすること。なお、当該命令に違反した場合には、医療法第 148 条及び第 150 条に基づく罰則を適用すること、また、医療法第 117 条第 1 項第 4 号に基づく特定労務管理対象機関の指定の取消ができることに留意すること。

※ 立入検査を通じて、改善命令を行使するにあたっては、各都道府県の勤務環境改善担当部門と立入検査実施機関は連携し、情報共有を行った上で検討することが望ましい。なお、医療法施行令第 4 条の 4 の規定に基づき、立入検査を行った保健所を設置する市の市長又は特別区の区長は、面接指導等を実施していない医療機関に対する改善命令が行われる必要があると認めるときは、理由を付してその旨を都道府県知事に通知しなければならないこととされていることから、連携にあたって留意すること。

## 第 6 その他

○ 特定機能病院及び臨床研究中核病院に対する立入検査に関しては、従来通り、地方厚生(支)局と立入検査実施機関が共同で実施することとなるが、今回、確認事項に追加した面接指導の実施、勤務間インターバル及び代償休息の確保に係る履行状況は立入検査実施機関が確認することを想定している。

○ 医師の働き方改革の推進にあたっては、医療行政及び労働基準行政において連携し、それぞれ所管法令の確実な履行確保を図ることが重要であることから、令和 6 年 4 月 1 日以降、労働基準監督署における医療機関に対する監督指導において、面接指導等の立入検査項目となっている追加的健康確保措置の実施状況に不備が認められた場合には、別添を医療機関に交付し、勤改センターに相談の上、当該事項の改善に向けた支援を受けよう勧奨することとされている。

- そのため、勤改センターが別添に基づき支援依頼を受けた場合には、そのことについて漏れなく情報共有を受けられるよう、都道府県の勤務環境改善担当部門は、同センターに労働基準監督署における上記の対応等について周知すること。また、都道府県の勤務環境改善担当部門は、連絡調整会議等を通じて勤改センターから情報を把握するよう努め、必要な改善が行われるまで同センターと連携して必要な助言等を行うこと。
  
- その他、立入検査要綱により、医療法に基づく全ての病院を対象とし、原則年1回実施することとされていることから、次回の立入検査に向けての留意点を共有する観点から、立入検査実施機関に支援の状況について情報共有すること。

(別 添)

令和 年 月 日

(事業の名称)

(代表者職氏名)

殿

(事業場の名称)

\_\_\_\_\_労働基準監督署

労働基準監督官

追加的健康確保措置の改善に関する  
医療勤務環境改善支援センターの利用について

以下の内にレ印を付した事項について、本書面を\_\_\_\_\_医療勤務環境改善支援センターに提示の上、具体的な改善方法等をご相談ください。

また、以下の事項は都道府県等による医療法第25条第1項に基づく立入検査の確認項目となっています。こうしたことも踏まえて、同センターにご相談の上、改善に取り組んでいただきますようお願いいたします。

- 1か月100時間以上の時間外・休日労働を行わせた医師に対して、面接指導を実施してください。
- 1か月100時間以上の時間外・休日労働を行わせた医師に対して、面接指導の実施後、必要に応じて、労働時間の短縮、宿直の回数の減少などの就業上の措置を講じてください。
- 時間外・休日労働が1か月155時間超となった医師に対して、労働時間短縮のために必要な措置を講じてください。
- 特例水準（B・連携B・C水準）が適用される医師に対して、適切な勤務間インターバル等を確保してください。

(参 考 1)

面接指導対象医師一覧（例）

年月	所属	役職	氏名	超勤
202404	呼吸器内科	医員	〇〇 〇〇	115
202404	循環器内科	副院長	〇〇 〇〇	108.5
202404	循環器内科	専攻医	〇〇 〇〇	109
202406	循環器内科	研修医	〇〇 〇〇	100.5
202406	小児科	研修医	〇〇 〇〇	101
202406	心臓血管外科	専攻医	〇〇 〇〇	119.35
202407	心臓血管外科	部長	〇〇 〇〇	110.63
202408	心臓血管外科	医長	〇〇 〇〇	102.28
202409	消化器内科	専攻医	〇〇 〇〇	103
202409	整形外科	専攻医	〇〇 〇〇	152.33
202410	心臓血管外科	専攻医	〇〇 〇〇	105.5
202410	整形外科	専攻医	〇〇 〇〇	136.41
202410	外科	研修医	〇〇 〇〇	101.5
202410	呼吸器内科	専攻医	〇〇 〇〇	102.95
202411	心臓血管外科	研修医	〇〇 〇〇	100.5
202411	整形外科	医長	〇〇 〇〇	118.91
202411	脳神経外科	専攻医	〇〇 〇〇	111.5
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...
...	...	...	...	...

※ 上記資料は、関係法令等で定められた様式ではなく参考を示しているものであるため、様式は医療機関ごとに異なることに留意すること。



## 長時間労働医師面接指導結果及び意見書

面接指導結果・面接指導実施医師意見			
対象者氏名	所 属		
	生年月日		年 月 日
勤務の状況 (労働時間、労働時間以外の項目)			
睡眠負債の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (本人報告・睡眠評価表) (特記事項)		
疲労の蓄積の状態	(低) 0 1 2 3 (高) (労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト) (特記事項)		
その他の心身の状況			
本人への指導内容及び 管理者への意見 (複数選択可・該当項目の左に○をつける)			
	就業上の措置は不要です		
	以下の心身の状況への対処が必要です (○で囲む) 専門医受診勧奨 ・ 面談を含む産業医連携 ・ その他 (特記事項へ記載)		
	以下の勤務の状況への対処が必要です (○で囲む) 上司相談 ・ 面談を含む産業医連携 ・ その他 (特記事項へ記載)		
(特記事項)			
面接実施年月日	年 月 日		
面接指導実施医師	(所属)	(氏名) ※署名等	

## 第一の2 (2) ①関係

「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」に以下の事項が記載されており、適切な時期に面接指導が実施されていることを確認すること。

- (ア) 面接指導の実施年月日
- (イ) 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) 面接指導対象医師の勤務の状況
- (オ) 面接指導対象医師の睡眠の状況
- (カ) 面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- (キ) その他面接指導対象医師の心身の状況

## 長時間労働医師面接指導結果及び意見書

面接指導結果・面接指導実施医師意見			
対象者氏名	所 属		
	生年月日	年	月 日
勤務の状況 (労働時間、労働時間以外の項目)			
睡眠負債の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (本人報告・睡眠評価表) (特記事項)		
疲労の蓄積の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト) (特記事項)		
その他の心身の状況			
本人への指導内容及び 管理者への意見 (複数選択可・該当項目の左に○をつける)			
	就業上の措置は不要です		
	以下の心身の状況への対処が必要です (○で囲む) 専門医受診勧奨 ・ 面談を含む産業医連携 ・ その他 (特記事項へ記載)		
	以下の勤務の状況への対処が必要です (○で囲む) 上司相談 ・ 面談を含む産業医連携 ・ その他 (特記事項へ記載)		
(特記事項)			
面接実施年月日	年 月 日		
面接指導実施医師	(所属)	(氏名) ※署名等	

-----  
 面接指導実施医師は、この点線まで記載した段階 (管理者が「面接指導実施医師意見に基づく措置内容」を記載する前) で、本書面を被面接医に渡してください。  
 -----

面接指導実施医師意見に基づく措置内容 (管理者及び事業者が記載)	
※時間外・休日労働が月 155 時間を超えた被面接医には労働時間短縮のための措置が必要です。	
年 月 日	
確認欄 (署名等) ※提出を受けた医療機関で記載してください。	
医療機関名	
(管理者)	(事業者)

## 第2の2 (2) 関係

措置の要否や措置の内容についての記録があることを確認するため、「長時間労働医師面接指導結果及び意見書」の「措置の要否や措置の内容」が記載されていることを確認すること。

時間外・休日労働が155時間超となった医師の措置について

労働時間短縮のための措置内容	
(管理者)	年 月 日

※ 上記資料は、関係法令等で定められた様式ではなく参考を示しているものであるため、様式は医療機関ごとに異なることに留意すること。

第3の2(2)関係

労働時間短縮のための必要な措置の内容について、記載された記録があることを確認する。

なお、その際には月の時間外・休日労働時間が155時間を超える場合、医療法第108条第6項に基づき、医療機関の管理者は労働時間短縮のために必要な措置を講じなければならないため、上記資料に労働時間短縮のための措置の内容が記載されていることが必要であることに留意すること。

### 特例対象医師一覧

起算日：令和6年4月1日

特例水準	診療科	医師氏名	延長することができる時間数（法定労働時間数を超える時間数）
B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1000 時間
B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1200 時間
B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1200 時間
連携B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	800 時間
連携B水準	〇〇科	〇〇 〇〇	870 時間
C水準	臨床研修医	〇〇 〇〇	1100 時間
C水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1200 時間
C水準	〇〇科	〇〇 〇〇	1200 時間
．．．	．．．	．．．	．．．
．．．	．．．	．．．	．．．
．．．	．．．	．．．	．．．

※ 上記資料は、関係法令等で定められた様式ではなく参考を示しているものであるため、様式は医療機関ごとに異なることに留意すること。

## (参考 6)

直近1年間のうち任意の1ヶ月分の勤務予定及び勤務時間の実績等の  
勤務状況が分かる資料(例)

日付	パターン	勤務予定	勤務開始～終了時間	宿日直従事時間 (うち、許可有の宿日 直従事時間)	インターバル時間	時間数	インターバル中に発生 したやむを得ない業務 に従事した勤務時間	代償休息の付与日時
7/1 (土)		休み						
7/2 (日)		休み						
7/3 (月)	24/9	8:30~17:15	8:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/4 (火)	24/9 (許可有)	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	17:15~24:00	06:45	2:00~3:00	7/18 8:30~9:30
7/5 (水)	"	0:00~8:30	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
7/6 (木)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
7/7 (金)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~22:00		0:00~6:00	06:00		
7/8 (土)		休み			22:00~24:00	02:00		
7/9 (日)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00	0:00~7:00	07:00		
7/10 (月)	"	0:00~8:30	0:00~12:30	0:00~8:30	12:30~24:00	11:30		
7/11 (火)	24/9	兼業等 8:30~12:30	8:30~12:30		0:00~6:30	06:30		
	"	18:45~23:30	18:45~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/12 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~19:00		0:00~8:30	08:30	1:00~4:00	7/23 8:30~10:30、 7/25 8:30~9:30
					19:00~24:00	05:00		
7/13 (木)		休み			0:00~4:00	04:00		
7/14 (金)	46/18	8:30~24:00	8:30~24:00	17:15~24:00 (23:00~24:00)				
7/15 (土)	"	0:00~12:00	0:00~12:00	0:00~8:30 (0:00~5:00)	12:00~24:00	12:00	22:00~24:00	7/29 8:30~10:30
7/16 (日)		休み			0:00~6:00	06:00		
7/17 (月)		休み						
7/18 (火)	24/9	8:30~17:15	9:30~22:00		22:00~24:00	02:00		
7/19 (水)	24/9	兼業等 8:30~17:15	8:30~20:45		0:00~7:00	07:00		
					20:45~24:00	03:15		
7/20 (木)	24/9 (15超)	8:30~24:00	8:30~24:00		0:00~5:45	05:45	0:00~2:00	8/1 8:30~10:30
7/21 (金)	"	0:00~1:30	0:00~1:30		1:30~8:30	07:00		7/21 8:30~10:30
	24/9	8:30~17:15	10:30~17:15		17:15~24:00	06:45	22:00~22:30 23:30~0:00	8/11 8:30~9:30
7/22 (土)		休み			0:00~2:15	02:15	1:00~1:30	8/11 9:30~10:00
7/23 (日)	24/9 (許可有)	8:30~17:15 17:15~24:00	10:30~17:15 17:15~24:00	17:15~24:00 (17:15~24:00)	17:15~24:00	06:45	(23:30~24:00)	8/18 11:30~12:00
7/24 (月)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30 (0:00~8:30)	0:00~2:15	02:15		
	24/9	兼業等 9:30~18:15	9:30~23:30		23:30~24:00	00:30		
7/25 (火)	24/9	8:30~17:15	9:30~21:30		0:00~8:30	08:30		
					21:30~24:00	02:30		
7/26 (水)		休み			0:00~6:30	06:30		
7/27 (木)	48/24	17:15~24:00	17:15~24:00	17:15~24:00				
7/28 (金)	"	0:00~8:30	0:00~8:30	0:00~8:30	8:30~24:00	15:30	16:00~18:00	8/21 8:30~10:30
7/29 (土)	"	8:30~17:15	10:30~12:30 (PM休)		0:00~8:30	08:30		
	24/9				12:30~21:30	09:00		
7/30 (日)	24/9 (許可有)	8:30~18:30	8:30~18:30	8:30~18:30 (8:30~18:30)	8:30~17:30	09:00	(12:00~13:00)	8/21 10:30~11:30
7/31 (月)	24/9	8:30~17:15	8:30~21:00		21:00~24:00	03:00		
8/1 (火)					0:00~6:00	06:00		

※ 上記資料は、関係法令等で定められた様式ではなく参考に示しているものであるため、様式は医療機関ごとに異なることに留意すること。

医療法第 25 条第 1 項に基づく立入検査にかかる関係規定等について

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（令和 2 年 12 月 22 日）

第 1 医師の時間外労働の上限規制に関して、医事法制・医療政策における措置を要する事項

2 追加的健康確保措置の義務化及び履行確保に係る枠組み

(2) 履行確保の枠組み

- 医事法制・医療政策における義務等であることから、都道府県が追加的健康確保措置の実施を確認することとなるが、その際、医療法第 25 条第 1 項に規定する立入検査の中で確認することとする。立入検査は、全医療機関に対して原則毎年 1 回実施されており、最低年 1 回、各医療機関において時間外労働時間に応じた面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル等の追加的健康確保措置が適切に実施されているかを確認し、必要に応じて指導、改善命令を行うこととする。

(3) 改善に向けた取組

- また、都道府県が医療法第 25 条第 1 項の立入検査の中で労働関係法令違反につながるおそれのある状況を発見する場合も考えられる。その場合、まず、医療勤務環境改善支援センターと連携して支援を行い、それでも改善が見込まれない場合には、都道府県労働局へ情報提供を行う。

医師の労働時間短縮等に関する指針（厚生労働省告示第 7 号（令和 4 年 1 月 19 日））

○第 3 各関係者が取り組むべき推奨事項等

1 (3) ハ

都道府県知事、保健所を設置する市の市長又は特別区の区長は、面接指導（新医療法第 108 条 1 項の面接指導をいう。3 の (3) のイにおいて同じ。）、同条第 5 項（※ 1）及び第 6 項（※ 2）の規定による措置 並びに新医療法第 123 条第 1 項本文及び第 2 項後段の規定（※ 3）による休息時間の確保（以下「追加的健康確保措置」と総称する。）の履行確保のため、医療法第 25 条第 1 項の規定に基づく立入検査において、医療機関における追加的健康確保措置の実施状況の確認を行い、医療機関に対し必要な助言・指導を行うこと。

- ※1 面接指導実施後、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に講じる労働時間短縮のための措置
- ※2 時間外・休日労働時間が月155時間超となった医師に対する遅滞のない労働時間短縮のための必要な措置
- ※3 連携B・B・C水準の特定対象医師に対する義務となる休息・代償休息の確保

## 面接指導関係

### ○医療法（抄）

#### 第百八条（医師による面接指導）

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 面接指導対象医師は、前項の規定により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当該管理者に提出したときは、この限りでない。
- 3 病院又は診療所の管理者は、面接指導実施医師に対し、厚生労働省令で定めるところにより、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実施医師が面接指導を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならない。
- 4 病院又は診療所の管理者は、第一項又は第二項ただし書の規定による面接指導の結果に基づき、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、厚生労働省令で定めるところにより、面接指導実施医師の意見を聴かななければならない。
- 5 病院又は診療所の管理者は、前項の規定による面接指導実施医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該面接指導対象医師の実情を考慮して、厚生労働省令で定めるところにより、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なければならない。

- 6 病院又は診療所の管理者は、面接指導対象医師について、各月の当該面接指導対象医師の労働時間の状況が特に長時間であるものとして厚生労働省令で定める要件に該当する場合には、厚生労働省令で定めるところにより、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。
- 7 病院又は診療所の管理者は、厚生労働省令で定めるところにより、第一項及び第二項ただし書の規定による面接指導、第四項の規定による面接指導実施医師の意見の聴取並びに前二項の規定による措置の内容を記録し、これを保存しなければならない。
- 8 面接指導対象医師に対し、労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）第六十六条の八第一項の規定による面接指導（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）が行われている場合には、第一項の規定にかかわらず、同項の規定による面接指導を行うことを要しない。

#### ○医療法施行規則（抄）

##### 第六十三条（面接指導の実施方法等）

病院又は診療所の管理者は、面接指導対象医師に対し、次に掲げる事項を確認し、時間外・休日労働時間が一箇月について百時間に達するまでの間に面接指導（法第百八条第一項に規定する面接指導をいう。以下同じ。）を行わなければならない。ただし、特定地域医療提供機関（法第百十三条第一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（第百十条において「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（法第百十八条第一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。第百十条において「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（法第百十九条第一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（第百十条において「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（法第百二十条第一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（第百十条において「特定高度技能研修医師」という。）以外の面接指導対象医師について、当該確認の結果、疲労の蓄積が認められない場合は、病院又は診療所の管理者は、当該面接指導対象医師に対し、時間外・休日労働時間が一箇月について百時間に達するまでの間に、又は百時間以上となつた後遅滞なく面接指導を行うものとする。

- 一 当該面接指導対象医師の勤務の状況



- 二 当該面接指導対象医師の睡眠の状況
- 三 当該面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- 四 前二号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
- 五 面接指導を受ける意思の有無

#### 第六十四条（面接指導における確認事項）

面接指導実施医師（法第百八条第一項に規定する面接指導実施医師をいう。以下同じ。）は、面接指導を行うに当たっては、面接指導対象医師に対し、次に掲げる事項について確認を行うものとする。

- 一 当該面接指導対象医師の勤務の状況
- 二 当該面接指導対象医師の睡眠の状況
- 三 当該面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- 四 前二号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

#### 第六十五条（面接指導実施医師の要件）

法第百八条第一項の厚生労働省令で定める面接指導実施医師の要件は、次のとおりとする。

- 一 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。
- 二 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を修了していること。

#### 第六十六条（医師の希望する面接指導実施医師による面接指導の証明）

法第百八条第二項ただし書の書面は、当該面接指導対象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 面接指導の実施年月日
- 二 当該面接指導対象医師の氏名
- 三 面接指導を行つた面接指導実施医師の氏名
- 四 当該面接指導対象医師の睡眠の状況
- 五 当該面接指導対象医師の疲労の蓄積の状況
- 六 前二号に掲げるもののほか、当該面接指導対象医師の心身の状況

#### 第六十七条（面接指導実施医師に対する情報の提供）

法第百八条第三項の厚生労働省令で定める情報は、次に掲げる情報とする。

- 一 面接指導対象医師の氏名及び当該面接指導対象医師の第六十三条各号に掲げる事項に関する情報
- 二 前号に掲げるもののほか、面接指導対象医師の業務に関する情報であ

つて、面接指導実施医師が面接指導を適切に行うために必要と認めるもの

- 2 法第百八条第三項の規定による情報の提供は、次の各号に掲げる情報の区分に応じ、当該各号に定めるところにより行うものとする。
  - 一 前項第一号に掲げる情報 第六十三条の規定による確認を行った後、速やかに提供すること。
  - 二 前項第二号に掲げる情報 面接指導実施医師から当該情報の提供を求められた後、速やかに提供すること。

#### 第六十八条（面接指導の結果についての面接指導実施医師からの意見聴取）

面接指導（法第百八条第二項ただし書の場合において当該面接指導対象医師が受けたものを含む。第七十一条において同じ。）の結果に基づく法第百八条第四項の規定による面接指導実施医師からの意見聴取は、当該面接指導が行われた後（同条第二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）、遅滞なく行わなければならない。

#### 第六十九条（面接指導対象医師に講ずべき措置）

法第百八条第五項の措置は、当該病院又は診療所の管理者がその必要があると認めるときは、遅滞なく行わなければならない。

#### 第七十条（労働時間の状況が特に長時間である面接指導対象医師に講ずべき措置）

法第百八条第六項の厚生労働省令で定める要件は、時間外・休日労働時間が一箇月について百五十五時間を超えた者であることとする。

- 2 法第百八条第六項の措置は、面接指導対象医師が前項の要件に該当した場合は、遅滞なく行わなければならない。

#### 第七十一条（面接指導結果の記録の作成及び保存）

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 前項の記録は、第六十四条各号に掲げる事項、第六十六条各号に掲げる事項、法第百八条第四項の規定により聴取した面接指導実施医師の意見並びに同条第五項及び第六項の規定による措置の内容を記載したものでなければならない。
- 3 病院又は診療所の管理者は、第一項の記録の作成を電磁的記録を使用し

て行う場合は、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に記録する方法又は磁気ディスク等をもつて調製する方法により作成を行わなければならない。

4 病院又は診療所の管理者は、第一項の記録の保存を電磁的記録を使用し  
て行う場合は、次に掲げる方法のいずれかにより行わなければならない。

一 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つて調製するファイルにより保存する方法

二 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。）により読み取つ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つて調製するファイルにより  
保存する方法

5 病院又は診療所の管理者が、前項の電磁的記録の保存を行う場合は、必  
要に応じ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、及び書面を作  
成できるようにしなければならない。

（法第百八条第八項の厚生労働省令で定める要件）

第七十二条 法第百八条第八項の厚生労働省令で定める要件は、労働安全衛  
生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）附則第十九条の規定により行われ  
るものであることとする。

## 勤務間インターバル、代償休息関係

### ○医療法

#### 第二百二十三条（医師の休息時間の確保）

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、その予定されている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（以下この条及び次条において「特定対象医師」という。）に対  
し、当該特定対象医師ごとに厚生労働省令で定める業務の開始から厚生労働省  
令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより、継続  
した休息時間を確保しなければならない。ただし、当該業務の開始から厚生労  
働省令で定める時間を経過するまでに、厚生労働省令で定めるところにより特  
定対象医師を宿日直勤務に従事させる場合は、この限りでない。

2 特定労務管理対象機関の管理者が、厚生労働省令で定めるやむを得ない理  
由により、前項の規定により確保することとした休息時間（以下この項にお  
いて「休息予定時間」という。）中に特定対象医師を労働させる必要がある

場合は、前項の規定にかかわらず、当該休息予定時間中に当該特定対象医師を労働させることができる。この場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該休息予定時間の終了後に、当該特定対象医師に対し、当該休息予定時間中に労働をさせた時間に相当する時間の休息時間を確保しなければならない。

- 3 第一項ただし書の場合において、当該特定労務管理対象機関の管理者は、当該宿日直勤務中に、当該特定対象医師を労働させたときは、当該宿日直勤務後に、当該特定対象医師に対し、厚生労働省令で定めるところにより、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。
- 4 災害その他避けることのできない事由によつて、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第一項本文及び第二項後段の規定による休息時間の確保を行わないことができる。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。
- 5 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、都道府県知事が第一項本文及び第二項後段の規定による休息時間の確保を行わなかつ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。

## ○医療法施行規則

### 第一百十条（特定対象医師の要件）

法第二百二十三条第一項の厚生労働省令で定める要件は、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つて、一年について時間外・休日労働時間が九百六十時間を超えることが見込まれる者であることとする。

### 第一百十一条（法第二百二十三条第一項の厚生労働省令で定める業務の開始）

法第二百二十三条第一項の厚生労働省令で定める業務の開始（第百十三条、第百十四条第二項及び第百十七条第一項において単に「業務の開始」という。）は、事前に予定された業務の開始とする。

### 第一百十二条（法第二百二十三条第一項本文の継続した休息時間の確保方法）

法第二百二十三条第一項本文の厚生労働省令で定める時間は、技能向上集中研修機関である医師法第十六条の二第一項の都道府県知事の指定する病院において法第百十九条第一項に規定する業務に従事する医師（同項第一号に定める医

師であつて、特定対象医師（法第二百二十三条第一項に規定する特定対象医師をいう。以下同じ。）である者に限る。以下「特定臨床研修医」という。）以外の特定対象医師については、次に掲げるいずれかの時間とする。

- 一 二十四時間
  - 二 四十六時間
- 2 法第二百二十三条第一項本文の厚生労働省令で定める時間は、特定臨床研修医については、次に掲げるいずれかの時間とする。
- 一 二十四時間
  - 二 四十八時間

### 第百十三条

法第二百二十三条第一項の継続した休息時間は、特定臨床研修医以外の特定対象医師については、次に掲げるいずれかの方法により確保しなければならない。

- 一 業務の開始から前条第一項第一号に掲げる時間を経過するまでに、九時間の継続した休息時間を確保すること。
  - 二 業務の開始から前条第一項第二号に掲げる時間を経過するまでに、十八時間の継続した休息時間を確保すること（当該特定対象医師を宿日直勤務（特定宿日直勤務を除く。）に従事させる場合であつて、前号に掲げる方法により継続した休息時間を確保することとしない場合に限る。）。
- 2 法第二百二十三条第一項の継続した休息時間は、特定臨床研修医については、次の各号に掲げるいずれかの方法により確保しなければならない。
- 一 業務の開始から前条第二項第一号に掲げる時間を経過するまでに、九時間の継続した休息時間を確保すること。
  - 二 業務の開始から前条第二項第二号に掲げる時間を経過するまでに、二十四時間の継続した休息時間を確保すること（やむを得ない理由により前号に掲げる方法により継続した休息時間を確保することができない場合に限る。）。

### 第百十四条（法第二百二十三条第一項ただし書の宿日直勤務）

法第二百二十三条第一項ただし書の厚生労働省令で定める時間は、二十四時間とする。

- 2 法第二百二十三条第一項ただし書の特定対象医師を宿日直勤務に従事させる場合は、業務の開始から前項の時間を経過するまでに、当該特定対象医師を特定宿日直勤務に継続して九時間従事させる場合とする。

第百十五条（やむを得ず十五時間を超えることが予定された同一の業務等に従事させる場合）

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十五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にあつては、当該特定対象医師について、第百十三条第一項の規定にかかわらず、当該業務に係る時間のうち十五時間を超える時間については、法第百二十三条第二項の休息予定時間中に労働をさせた時間とみなし、同項の規定を適用する。

2 法第百二十三条第一項の規定により特定臨床研修医を特定宿日直勤務に従事させる場合は、同条第三項の規定にかかわらず、当該特定臨床研修医が当該特定宿日直勤務に従事する時間は、休息予定時間（同条第二項に規定する休息予定時間をいう。以下同じ。）とみなして同条第二項の規定を適用する。

第百十六条（休息予定時間中に労働させることがやむを得ない理由）

法第百二十三条第二項の厚生労働省令で定めるやむを得ない理由は、特定臨床研修医以外の特定対象医師については、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とする。

2 法第百二十三条第二項の厚生労働省令で定めるやむを得ない理由は、特定臨床研修医については、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休息予定時間中に特定臨床研修医を待機させる場合又は特定臨床研修医を特定宿日直勤務に従事させる場合であつて、当該休息予定時間中又は当該特定宿日直勤務中に当該業務が発生したこととする。

第百十七条（休息予定時間中に労働をさせた時間に相当する時間の休息時間の確保）

法第百二十三条第二項の休息予定時間中に労働をさせた時間に相当する時間の休息時間は、特定臨床研修医以外の特定対象医師については、当該休息予定時間の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できるだけ早期に確保しなければならない。ただし、第百十五条第一項の規定により特定対象医師を継続してやむを得ず十五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にあつては、当該業務の終了後次の業務の開始までの間に当該休息時間を確保するものとする。

2 法第百二十三条第二項の休息予定時間中に労働をさせた時間に相当する時間の休息時間は、特定臨床研修医については、当該休息予定時間の終了後当

該労働が発生した日の属する研修期間（診療科ごとの研修期間をいう。以下この項において同じ。）の末日又は当該労働が発生した日の属する月の翌月末日のいずれか早い日までの間に確保しなければならない。ただし、当該労働が発生した日の属する研修期間の末日が当該労働が発生した日の属する月の翌月末日前である場合であつて、やむを得ない理由により当該研修期間の末日までの間に当該休息時間を確保することが困難である場合には、当該休息予定時間の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できるだけ早期に当該休息時間を確保するものとする。

#### 第百十八条（特定宿日直勤務中に労働させた場合の必要な休息時間の確保）

特定労務管理対象機関の管理者は、法第二百二十三条第三項の規定により、特定宿日直勤務中に労働させた特定対象医師に対し、必要な休息時間を確保する場合は、当該特定宿日直勤務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。

#### 第百十九条（継続した休息時間の確保に関する記録及び保存）

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法第二百二十三条第一項本文及び第二項後段の規定による休息時間の確保に関する記録を作成し、これを五年間保存しておかななければならない。

- 2 特定労務管理対象機関の管理者は、前項の記録の作成を電磁的記録を使用して行う場合は、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に記録する方法又は磁気ディスク等をもつて調製する方法により作成を行わなければならない。
- 3 特定労務管理対象機関の管理者は、第一項の記録の保存を電磁的記録を使用して行う場合は、次に掲げる方法のいずれかにより行わなければならない。
  - 一 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つて調製するファイルにより保存する方法
  - 二 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。）により読み取つ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つて調製するファイルにより保存する方法
- 4 特定労務管理対象機関の管理者が、前項の電磁的記録の保存を行う場合は、必要に応じ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、及び書面を作成できるようにしなければならない。