

時間外労働規制のあり方について④ (追加資料)

医師の健康確保と地域医療の両立

(これまでお示ししている事務局案のまとめ)

- 時間外労働の上限規制に関してこれまでお示ししている事務局案は、
 - ・ 診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準（A）
 - ・ 地域医療確保暫定特例水準（B）
 - ・ 一定の期間集中的に技能の向上のための診療を必要とする医師について（A）より高い別の水準（C）の3つ。

- このうち特に（B）は、必要な地域医療が適切に確保されるかという観点から、時間外労働の上限規制が適用される2024年4月時点での実現可能性・妥当性を踏まえた何らかの配慮が必要ではないかとの趣旨でご提案しているもの。時間外労働の上限規制に加えて、一般則に上乗せした追加的健康確保措置をあわせて義務付けることにより、医師の健康確保と地域医療の両立を図ることを目指す案である。

- また、（A）・（B）ともに時間外労働月100時間未満を原則としつつも、追加的健康確保措置②（面接指導及び必要に応じた就業上の措置等）を講ずる場合に例外的に超過を認める案としている。これも、患者数が多い、緊急手術が重なった等への対応を要する場合を想定しており、必要な地域医療確保を念頭に置いた案である。

(追加的健康確保措置の実効性にかかる論点)

- このように、事務局案の（A）・（B）は、時間外労働の上限規制適用に当たって、必要な地域医療の確保に配慮したものであるが、他方で、日々の患者ニーズへの対応を優先するあまり、追加的健康確保措置の実施がおざなりになってはならない。こうした観点から、以下を含め、追加的健康確保措置の実効性をどう考えるか。
 - ・ 追加的健康確保措置①（連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間）については、長時間の手術や急患の対応などやむをえない事情で必要な休息時間が確保できない場合も想定されるため、その分を積み立て別途休暇を取得させる「代償休暇」の実施を提案していたところ、この具体的な制度設計

 - ・ 追加的健康確保措置②（面接指導及び必要に応じた就業上の措置等）については、月100時間未満という時間外労働の原則を超える場合に求める措置であることを念頭に、一人ひとりの健康状態に着目した仕組みとしての具体的な制度設計

追加的健康確保措置について(1) 代償休息

(追加的健康確保措置の実効性にかかる論点① 代償休息)

- 事務局案における「代償休暇」は、勤務日において最低限必要な睡眠を確保し、一日・二日単位で確実に疲労を回復していくべきという発想に立つ連続勤務時間制限・勤務間インターバルについて、日々の患者ニーズとの関係でやむなく実施できなかった場合に、代わりに休息を取ることで疲労回復を図るもの。その趣旨からは、
 - ・ なるべく早く付与すること、
 - ・ 「一日の休暇分」(8時間分)が累積してからではなく、発生の都度、時間単位での休息をなるべく早く付与すること、が重要ではないか。このように整理すると、「代償休暇」ではなく「代償休息」がより適切な呼称ではないか。

※ この点、第13回検討会(12/5開催)資料2においては、「長時間の手術や急患の対応などやむをえない事情で必要な休息時間が確保できない場合は、その分を積み立て、別途休暇を取得させる「代償休暇」を実施してはどうか」としているが、上記のとおり再整理した。

※ 休暇の形でまとめて取得することも差し支えない。

- 代償休息の付与方法としては、対象となった時間数について
 - ・ 所定労働時間中における時間休の取得による付与
 - ・ 勤務間インターバルの幅の延長のいずれかによることとし、代償休息を生じさせる勤務が発生した日の属する月の翌月末までに必ず付与することとしてはどうか。
- 実施状況の確認に当たっては、連続勤務時間制限・勤務間インターバル・代償休息の3つをセットで行うこととなる。

追加的健康確保措置について(2) 面接指導等

(追加的健康確保措置の実効性にかかる論点② 面接指導等)

- 面接指導は、月の時間外労働について、100時間未満という原則を超える場合に求める措置であることから、基本的には、時間外労働が「月100時間未満」の水準を超える「事前」に実施すること（以下「事前実施」という。）を義務付けの内容とすべきではないか。

- 他方、事前実施を徹底すると、面接指導が行えないために当該医師に月100時間以上の時間外労働を命ずることができず、診療体制に影響が出ることも考えられる。そのため、一人ひとりの健康状態を確認し、必要に応じて就業上の措置を講ずるという趣旨を損なわない範囲で、以下のとおりとしてはどうか。
 - ・ 時間外労働の上限の年間時間数が高い（B）が適用される医師については、月の時間外労働が100時間以上となることも少なくないため、事前実施を必須とし、例えば、前月において時間外労働時間が80時間超となった場合には、当月に100時間以上となることも念頭にあらかじめ面接指導のスケジュールを組んでおく等の対応を推奨してはどうか。

 - ・ （A）については、時間外労働100時間以上となることが少ないため、当月の時間外労働実績が80時間超となった場合に、まず、睡眠及び疲労の状況（睡眠負債、うつ、ストレスの状況）について所要の確認を行い、その結果において基準値を超える者についてのみ事前実施を必須としてはどうか。
※ 基準値を超えない者については100時間以上となった後での面接指導でも差し支えないこととする（面接指導の義務がなくなるわけではない）。

- 睡眠及び疲労の状況について確認する事項（睡眠負債等に関する検査項目や基準値の設定等）を含めた効果的な面接指導の実施方法については、この検討会のとりまとめ後に、別途検討することとしてはどうか。

- また、面接指導の結果により、当直・連続勤務の禁止や時間外労働の制限、就業日数の制限等をすべき場合は、面接指導をした医師が医療機関管理者に意見を述べることとなる。医療機関管理者は当該意見を踏まえ、医師の健康確保のために必要な就業上の措置を最優先で講じ、それに伴う一時的な診療縮小が生じる場合は、それに対する対応を検討することとなる。

追加的健康確保措置について(3) その他

(追加的健康確保措置の実効性にかかる論点③ 実施状況の確認方法)

- 追加的健康確保措置①(連続勤務時間制限・勤務間インターバル等)・②(面接指導等)については、いずれも医療の安全や質の確保等の観点から、過労により健康を害した医師が医療提供体制を担うことのないようにするために求めるものとの位置づけで、医事法制・医療政策における義務付け等を検討中。
 - ※ この場合、当該医療機関内で診療に従事する医師に対して追加的健康確保措置を講ずるよう医療機関管理者に義務づけ等することが考えられ、労働基準法上の管理監督者に当たるような者も当該措置の対象と想定される。

- この場合、個々の医師に対する追加的健康確保措置が適切に実施されているかについても、医事法制・医療政策の中で実施状況を確認し、未実施であれば実施を求める仕組みとすることが一般的に考えられる。まずは、その実施に係る記録について医療機関管理者に保存義務を課し、事後的に確認できるようにしておくこととしてはどうか。

- こうした仕組みとすることにより、面接指導を実施する医師が院内の医師であっても、客観性を担保することができるのではないか。
 - ※ 面接指導を実施する医師については、長時間労働の医師の面接指導に際して必要な知見にかかる講習を受けて面接指導に従事することを想定。また、医療機関管理者は認めない。

(追加的健康確保措置の実効性にかかる論点④ 実施の強制的担保)

- ③のような実施状況の確認によってもなお実施されない場合の対応については、さらに検討する必要。
 - 例) 都道府県が暫定特定水準の適用対象医療機関として特定した医療機関において、措置未実施の改善がみられず、悪質な場合に対象から外すこと

(追加的健康確保措置と上限適用の関係)

- 追加的健康確保措置①・②について、医事法制・医療政策における義務付け等を行う場合、その実施状況の確認等と上限適用の関係をフローで整理する必要がある。

⇒資料4 P 4

2024年4月までの5年間の動き(事務局案を前提に)(1)

⇒資料4 P 5

(基本的な方向性)

- 2024年4月の時間外労働の上限規制適用までの5年間において、医療機関は自らの状況を適切に分析し、計画的に労働時間短縮に取り組んでいく必要があり、なるべく多くの医療機関が(A)水準の適用となることを目指す。

(ステップ1：労働時間管理の適正化)

- そのためには、まず、各医療機関において時間外労働時間の実態を的確に把握する必要がある。「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」のフォローアップ調査においても、労働時間管理にかかる取組が全医療機関で適切に行われている状況には程遠いため、個別の状況確認を含めた強力な介入を行う(詳細後述)。
- また、本検討会で議論した宿日直や研鑽の取扱いについて、通達の発出とともに、その周知をきめ細かく行う。

(ステップ2：適用される上限水準の検討)

- その上で、各医療機関は5年間で医師の労働時間を着実に短縮する必要があるが、その「短縮幅」は、適用される上限の水準によって変わってくる。(B)水準の適用対象となる地域医療提供体制における機能を有するかどうか、また、やむなく長時間労働となり(A)水準まで到達できないか等について、各医療機関において現状及び5年後を見通して検討する必要がある。

(ステップ3：医師の労働時間短縮の取組)

- 実際に医師の労働時間を短縮していくべく、各医療機関において医師労働時間短縮計画を作成し、PDCAサイクルによる取り組みを進めていく必要がある。

(暫定特例水準の適用に関する事項)

- なお、(B)水準の適用対象となる医療機関については、2024年4月の時間外労働の上限規制適用までに(すなわち、遅くとも2023年度中に)、暫定特例水準の適用対象である旨の都道府県知事による特定が終了している必要がある。

2024年4月までの5年間の動き(事務局案を前提に)(2)

⇒資料4 P 6～

(医療機関の取組のバックアップ)

- 労働時間短縮の大前提となる労働時間管理の適正化のために、「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」を重点化する。また、医療機関管理者等が労働関係法令の知識を学ぶ機会をなるべく多く設けるとともに、都道府県医療勤務環境改善支援センターによる周知や個別相談等の支援を強化していく必要。

- 並行して、以下のような取組が必要ではないか。
 - ・ 2024年4月になるべく多くの医療機関に(A)の水準(年960時間以内等)が適用されるよう取り組むが、現状でかなり長時間労働の実態がある医療機関が(A)の水準を目指すとなれば、現状と大きく乖離しているがゆえに効果的な目標となりにくいことも考えられる。そのため、(B)の適用も想定される医療機関が、当面、目標として取り組むべき水準として医療機関としての「医師の時間外労働短縮目標ライン」((A)の年間時間外労働の水準と(B)の同水準の間で、医療機関の実態をなるべく(A)に近づけていきやすくなるよう、設定する水準)を国が設定してはどうか。
 - ・ 都道府県においては、今後、新たに(B)の適用対象医療機関を特定する事務が生じると想定されるが、(B)は「最大限の改革をしてもなおやむを得ず適用するもの」であるため、今後数年間の医師の時間外労働短縮の取組を経てからでなければ適用対象が定まらない。そのような流動的な要素を織り込んだ上で、各医療機関の医師の(時間外)労働時間の概況を把握し、(B)の適用対象医療機関を想定していく必要がある。
 - ・ 他方、医療機関においては、医師の長時間労働が医療機関内のマネジメント改革で解決しうる事情(タスク・シフティングが進まない等)のみによって生じているケースもありうるものの、地域医療提供体制や住民のかかり方等の外部要因が影響していることも多く、一医療機関の努力のみによって労働時間短縮を達成できる場合ばかりではない。そのため、地域医療提供体制の実情も踏まえ、当該医療機関の医師の長時間労働の要因や取組状況を客観的に分析・評価し、当該医療機関や都道府県に結果を通知し、必要な取組を促す機能が重要ではないか。
 - ・ 都道府県は、上記の「ある医療機関の医師の長時間労働の要因や取組状況の分析評価・結果通知」も踏ましつつ、医療勤務環境改善支援や医師偏在対策、地域医療構想等の既存施策の推進の方向性に反映していくことによって、医師の労働時間短縮を効果的に進めることができるのではないかと。

36協定上の上限時間数の設定について(1)

<一般の労働者>

- 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について40時間、一日について8時間を超えて労働させてはならず、また、毎週一回以上の休日(法定休日)を与えなければならないことが規定されている(労働基準法第32条及び第35条)。その上で、労働基準法第36条は、労使による協定で規定した場合には、平日(法定休日以外の日)の労働時間を延長し、又は法定休日に労働させることができると規定している。
- 36協定に規定できるのは
 - ① 平日の時間外労働について、月45時間・年360時間が限度であり(同法第36条第4項)
 - ② 臨時的な必要がある場合には、年に6ヶ月に限って、①を超えることができるが、その場合においても、法定休日を含む時間外労働の時間数は月100時間未満、かつ、法定休日を含まない時間外労働の時間数は年720時間まで、とされている(同法第36条第5項)。
 - ③ また、協定時間の如何に関わらず、法定休日を含む時間外労働時間は、月100時間未満、かつ、複数月平均80時間以内である必要がある(同法第36条第6項)。

(時間外及び休日の労働)

第36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32条から第32条の5まで若しくは第40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。

一～三 (略)

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

五 (略)

③ 前項第4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、1箇月について45時間及び1年について360時間(第32条の4第1項第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、1箇月について42時間及び1年について320時間)とする。

⑤ 第1項の協定においては、第2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3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、1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2項第4号に関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内に限る。)並びに1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720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1項の協定に、併せて第2項第2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1箇月について45時間(第32条の4第1項第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、1箇月について42時間)を超えることができる月数(1年について6箇月以内に限る。)を定めなければならない。

⑥ 使用者は、第1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 (略)

二 1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 100時間未満であること。

三 対象期間の初日から1箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1箇月、2箇月、3箇月、4箇月及び5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1箇月当たりの平均時間 80時間を超えないこと。

⑦～⑪ (略)

36協定上の上限時間数の設定について(2)

<医師の時間外労働の上限時間の枠組み>

- 医師についても、労働時間規制の原則である「時間外労働のない週40時間労働」を、また、時間外労働や休日労働を行う場合であっても一般則が求めている水準と同様の労働時間を達成することを目指すべきであるが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要であることを踏まえて、医師については一般則とは異なる対応を行うこととしている。
- すなわち、医業に従事する医師の時間外労働の上限規制は、2024年4月から適用される（労働基準法第141条第4項）。2024年度以降は、当分の間、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ついては、36協定に規定できるのは
 - ① 平日の時間外労働について、厚生労働省令で規定する時間（同法第141条第1項により読み替えられた同法第36条第3項）
 - ② 臨時的な必要がある場合には、厚生労働省令で規定する範囲を超えない時間とされている。（同法第141条第2項）
 - ③ また、協定時間の如何に関わらず、法定休日を含む時間外労働時間は、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（同法第141条第3項）。

第141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36条の規定の適用については、当分の間、同条第2項第4号中「における1日、1箇月及び1年のそれぞれの期間について」とあるのは「における」とし、同条第3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5項及び第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

<第141条第1項による読み替え後の第36条>

第36条 (略)

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。

一～三 (略)

四 対象期間における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 (略)

③ 前項第4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時間に限る。

④ 前項の限度時間は、1箇月について45時間及び1年について360時間(第32条の4第1項第2号の対象期間として3箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあっては、1箇月について42時間及び1年について320時間)とする。

② 前項の場合において、第36条第1項の協定に、同条第2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3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2項第4号に関して協定した時間を超えて労働させることができる時間(同号に関して協定した時間を含め、同条第5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。

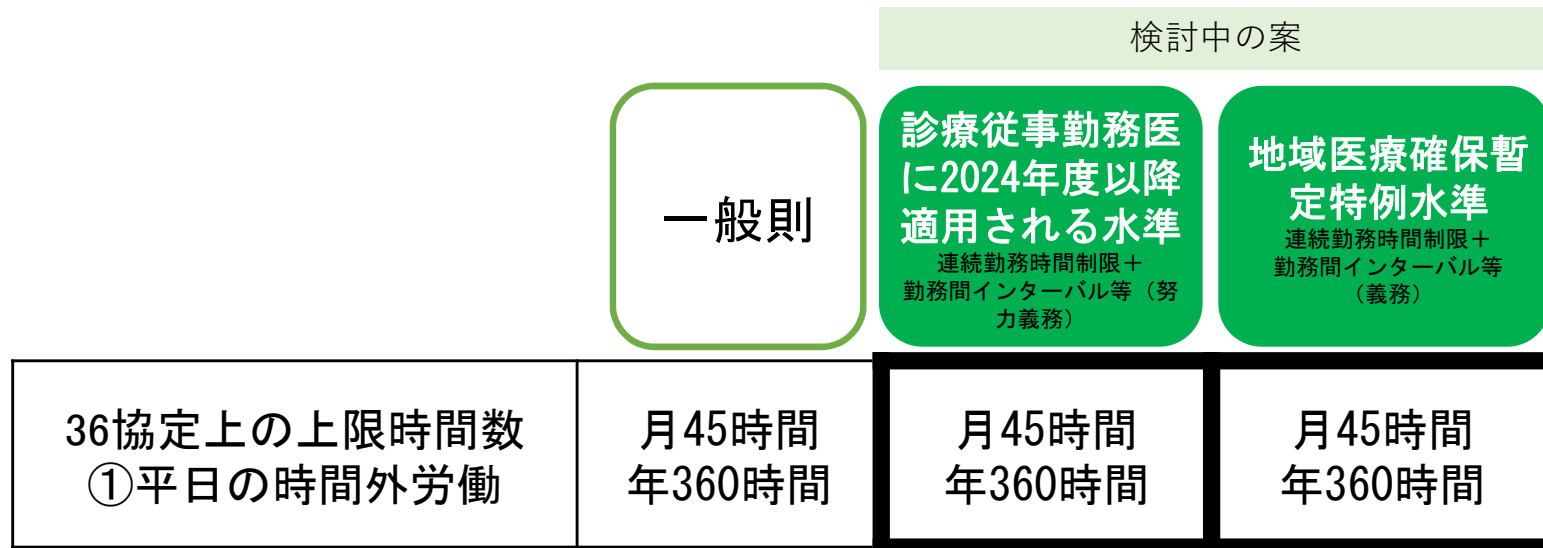
③ 使用者は、第1項の場合において、第36条第1項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、同条第6項に定める要件並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定める時間を超えて労働させてはならない。

④ 前3項の規定にかかわらず、医業に従事する医師については、平成36年3月31日(同日及びその翌日を含む期間を定めている第36条第1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1年を経過する日)までの間、同条第2項第4号中「1箇月及び」とあるのは、「1日を超え3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3項から第5項まで及び第6項(第2号及び第3号に係る部分に限る。)の規定は適用しない。

⑤ 第3項の規定に違反した者は、6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金に処する。

36協定上の上限時間数の設定について(3)

- これまでの検討会では、医師に実際に何時間までの労働を許容するかを議論し、法定休日を含む時間外労働の上限時間数について議論をしてきたところ。
- 前回の検討会において、医師の時間外労働時間数について36協定を締結する際に労使間で適切に議論しておくことが重要であると指摘がなされたことや、一般則における体系を考慮して、時間外労働の上限規制の枠組み全体を整理する必要がある。
- まず、36協定上の上限時間数である
 - ① 平日の時間外労働について、厚生労働省令で規定する時間（同法第141条第1項により読み替えられた同法第36条第3項）
 - ② 臨時的な必要がある場合に、厚生労働省令で規定する範囲を超えない時間（同法第141条第2項）を検討する。
- ①の平日の時間外労働について厚生労働省令で規定する時間は、臨時的な必要がない場合について、36協定上で規定できる上限時間数であり、一般則における「限度時間」に相当する時間である。医師については「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」を定めることが可能であるが、原則としては、医師についても一般則と同等の働き方を目指すという視点に立って、診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準（A）においても、地域医療確保暫定特例水準（B）においても、一般則と同じ時間数としてはどうか。



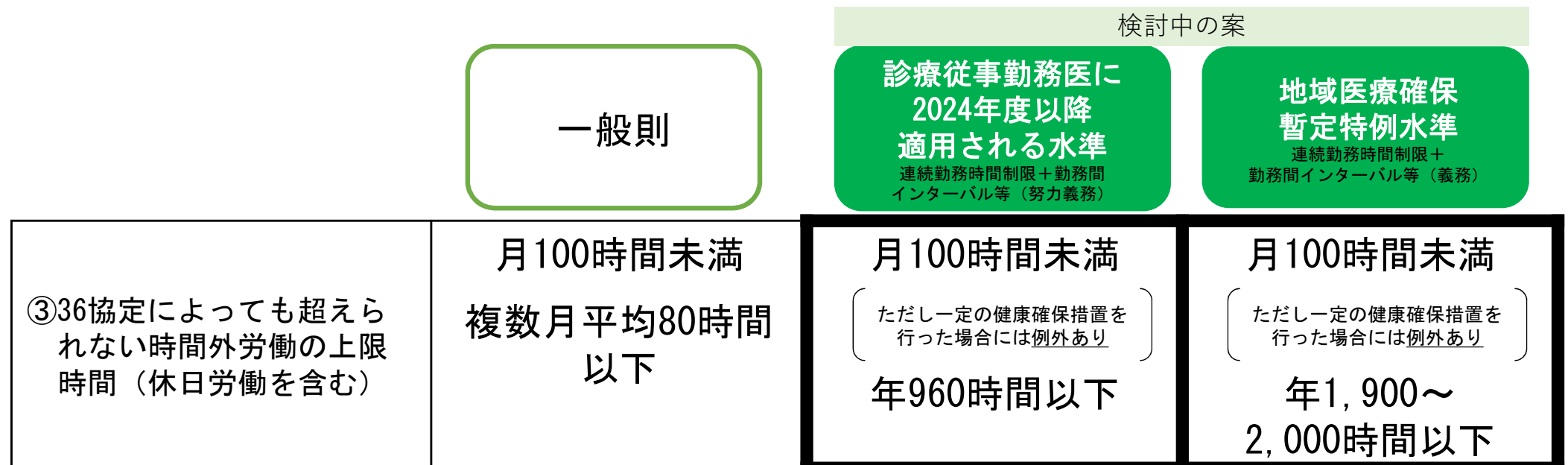
36協定上の上限時間数の設定について(4)

- また、②は「臨時的な必要がある場合」について36協定上で規定できる上限時間数であり、一般則においては、休日労働を含んだ月の上限時間数(②-1)及び休日労働を含まない年の上限時間数(②-2)を定めている。
 - なお、一般則においては「臨時的な必要がある場合」は年間6箇月に限り認められるものであるが、医師については、業務の繁閑が時季によって生じるわけではないことから、年間6箇月に限らず認めることとすることを提案している(第16回検討会)
- ②「臨時的な必要がある場合」に認められる上限時間数については、医師については、月及び年の両方について、休日労働込みの時間数として設定することとしてはどうか。
- すなわち、月については、診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準(A)の場合、地域医療確保暫定特例水準(B)の場合ともに、月100時間未満(追加的健康確保措置②を行った場合、例外あり)としてはどうか。
- 年の上限時間数については、診療従事勤務医水準(A)については年960時間以下、地域医療確保暫定特例水準(B)については、年1,900-2,000時間程度以下としてはどうか。
 - ※「1,900-2,000時間程度以下」については、前回までの検討会においても様々なご指摘をいただいております、データの整理中であるが、前回までの事務局案に合わせて記載

		検討中の案	
一般則		診療従事勤務医に 2024年度以降 適用される水準 <small>連続勤務時間制限+勤務間 インターバル等(努力義務)</small>	地域医療確保 暫定特例水準 <small>連続勤務時間制限+ 勤務間インターバル等(義務)</small>
②「臨時的な必要がある場合」の上限 ・月の時間外労働時間数 (休日労働を含む)	(②-1) 月100時間未満 ※①の月45時間を超える ことができる月数は年間 6か月以内	月100時間未満 (ただし一定の健康確保措置 を行った場合には例外あり)	月100時間未満 (ただし一定の健康確保措置を 行った場合には例外あり)
・年の時間外労働時間数 (休日労働を含む)		年960時間以下	年1,900~ 2,000時間以下
・年の時間外労働時間数 (休日労働を含まない)	(②-2) 年720時間以下		

36協定によっても超えられない時間外労働の上限時間の設定について

- また、③の上限時間は、①②のとおり36協定で定めるところによって時間外に労働させる場合であっても、これを超えて労働させてはならないとする上限時間であり、一般則においては、法定休日を含む時間外労働時間は、月100時間未満、かつ、複数月平均80時間以内と規定されている。
- 医師については、一般則に定める要件と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」を規定することとされているところ。
- これまでの議論を踏まえ、月の上限時間数については、診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準（A）の場合、地域医療確保暫定特例水準（B）の場合ともに、月100時間未満（追加的健康確保措置②を行った場合、例外あり）としてはどうか。
- また、年の上限時間数については、診療従事勤務医水準（A）については年960時間以下、地域医療確保暫定特例水準（B）については、年1,900-2,000時間程度以下としてはどうか。
 ※「1,900-2,000時間程度以下」については、前回までの検討会においても様々なご指摘をいただいております、データの整理中であるが、前回までの事務局案に合わせて記載



上限時間数以外の36協定に記載する事項について

- 医師については、36協定に、
 - ・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
 - ・対象期間
 - ・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
 - ・対象期間における労働時間を延長して労働させることができる時間（一般則では1日、1か月、1年のそれぞれの期間について定める）又は労働させることができる休日の日数などを規定することとされている（労働基準法第36条第2項）。
- このほか、省令に規定される36協定の協定事項として、一般則については以下の項目が規定されている。
 - ・36協定の有効期間の定め
 - ・起算日・36条第6項第2号・第3号を満たす旨
 - ・限度時間を超えて労働させることができる場合
 - ・限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置
 - ・限度時間を超えた労働に係る割増賃金の率・その場合の手続医師についても、別段の取扱いをする必要は認められないことから、同様の項目を記載することとする。
- また、医師については、診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準（A）と地域医療確保暫定特例水準（B）それぞれで異なる36協定における時間外労働時間数の上限を規定することを検討していることから、それぞれの適用労働者の範囲や時間外労働を行う業務の種類、「臨時的な必要がある場合」の上限時間を規定する場合の労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置を36協定上規定する必要がある。
 - ①例えば、地域医療確保暫定特例水準の対象医療機関（B）として特定されている病院において、特定対象の医療機関機能である業務にすべての医師が従事するわけではない。このため、36協定上「時間外労働を行う業務の種類」を規定し、当該業務に従事する医師について（B）水準が適用されることとなる。
 - ②「臨時的な必要がある場合」の上限時間を規定する場合には、医師に係る限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置を定めることとなり、当該措置については、36協定に従い適切に実施することが求められる。

時間外労働上限規制の枠組み全体の整理(案)

検討中の案

一般則

診療従事勤務医に
2024年度以降
適用される水準
連続勤務時間制限+勤務間
インターバル等(努力義務)

地域医療確保
暫定特例水準
連続勤務時間制限+
勤務間インターバル等(義務)

36協定で締結できる時間数の上限	①平日の時間外労働	月45時間 年360時間	月45時間 年360時間	月45時間 年360時間
	②「臨時的な必要がある場合」の上限 ・月の時間外労働時間数(休日労働を含む)	月100時間 未満 ※①の月45時間を超えることができる月数は年間6か月以内	月100時間 未満 〔ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり〕	月100時間 未満 〔ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり〕
	・年の時間外労働時間数(休日労働を含む)		年960時間以下	年1,900~2,000時間程度以下
	・年の時間外労働時間数(休日労働を含まない)	年720時間以下		
③36協定によっても超えられない時間外労働の上限時間(休日労働を含む)	月100時間未満 複数月平均80時間以下	月100時間未満 〔ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり〕 年960時間以下	月100時間未満 〔ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり〕 年1,900~2,000時間程度以下	

- ✓ 36協定上は、日・月・年単位での上限を定める必要あり
- ✓ 「臨時的な必要がある場合」について規定する場合には、健康福祉を確保する措置を36協定に規定し、実施する必要あり
- ✓ 対象労働者の範囲や時間外労働を行う業務の種類等も、36協定上に規定する必要あり