

労働基準法

全ての労働者に適用される労働条件の最低基準を規定

- 働き方改革関連法（※1）により、時間外労働の上限規制（※2）を新たに規定
 - ※1 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）
 - ※2 36協定において定める時間外労働の上限を、月45時間・年360時間、臨時的に必要な場合においても月100時間未満（休日労働を含む）・年720時間（月45時間を超えられるのは1年のうち6か月以内）とし、実際の時間外労働（休日労働を含む）について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とすること。
- 医業に従事する医師については、附則において令和6年3月まで上限規制の適用を猶予し、令和6年4月から上限規制を適用。

具体的な時間数は、本則の上限規制、労働者の健康・福祉を勘案して厚生労働省令で定めるとしている。

（参考）働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）（抜粋）

医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

医事法制における対応

医師の働き方改革に関する検討会報告書及び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を踏まえた医事法制・医療政策における対応

- 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。
 - ・ 地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準の対象医療機関の指定に係る枠組み
 - ・ 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
 - ・ 医師労働時間短縮計画に係る枠組み等

※ 追加的健康確保措置のうち、面接指導については、労働安全衛生法で義務付けられている面接指導としても位置付け、同法に基づく衛生委員会による調査審議等が及ぶこととする。

医療界の参加の下で検討の場を設け、規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討

医事法制の枠組みにより指定された医療機関とそれ以外の医療機関で、異なる年間の上限規制の時間数を規定することを予定

今後、労働政策審議会で議論いただき、具体的な時間数を定める省令を定めることが必要。

←→ 統合的な制度設計を行い、同時期に定めることを予定。

医事法制の枠組みを定める法の成立後、速やかに、制度の詳細を定めた省令を定めることが必要。