

2024年3月

## 2024年4月1日からの時間外労働の上限規制 —特に医師の時間外労働規制について—

弁護士 神尾 有香 / 弁護士 西内 愛 / 弁護士 平松 佳樹

### Contents

- I. はじめに
- II. 労働基準法上の時間外・休日労働に関する規制
- III. 一般業種の時間外労働規制
- IV. 建設業・ドライバー・医師等に対する適用猶予
- V. 2024年4月1日からの時間外労働規制
- VI. 2024年4月1日からの医師の時間外労働規制
- VII. 特例水準の指定手続
- VIII. 雇用主に求められる取り組み

## I. はじめに

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)により、2019年4月1日から、一般業種の時間外労働の上限規制の適用が開始されていますが、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師並びに鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業についてはその適用が猶予されていました。そして、この猶予期間が終了し、2024年4月1日から、これらの業種・業務に従事する者についても時間外労働の上限規制が適用されることとなります。以下、一般業種の時間外労働規制と比較しつつ、2024年4月1日から適用されるこれらの業種・業務に対する時間外規制、特に、医業に従事する医師の時間外労働規制について解説します。

## II. 労働基準法上の時間外・休日労働に関する規制

時間外労働(1日8時間又は1週40時間を超える労働)や休日労働(1週1日又は4週4日の法定休日における労働)を行わせるためには、労働基準法(以下「労基法」)36条1項に基づく時間外労働・休日労働に関する労使協定(以下「36協定」)の締結・届出が必要です。

36協定を締結せずに時間外労働や休日労働をさせた場合や、36協定で定めた時間を超えて時間外労働をさせた場合には、労基法32条又は35条違反となり、6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金の対象となります(労基法119条1号)。

## III. 一般業種の時間外労働規制

従前は、36協定において定める時間外・休日労働の時間数の限度基準は、厚生労働大臣の告示に定められていましたが、当該限度基準には強行的効力がなく、36協定が限度基準に反していても、効力自体は有効と解されていました。また、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合、特別条項付きの36協定を締結すれば、限度基準を超える時間まで時間外労働を行わせることが可能となっており、特別条項での時間数については上限が基準化されていませんでした。

これに対し、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)により、2019年4月1日から(中小企業は2020年4月1日から)、表1のとおり、36協定で定める時間外・休日労働の時間数に関する罰則付の上限規制が、一般業種に適用されました(労基法36条3項、4項、5項、6項2号、3号)。

表1 一般業種の時間外労働規制

		1ヶ月	1年
36協定により労働時間を延長することができる上限(副業・兼業の有無にかかわらず守る必要のある、事業場単位での上限)	一般条項	時間外労働:45(42)時間以内	時間外労働:360(320)時間以内
	特別条項	時間外・休日労働:100時間未満 時間外労働:45時間超は年6ヶ月まで	時間外労働:720時間以内
個人の時間外・休日労働の上限(副業・兼業先における時間外・休日労働時間も通算した個人の時間外・休日労働の上限)		時間外・休日労働:100時間未満 時間外・休日労働:2~6ヶ月平均で月80時間以内	—

※()内の数値は、3ヶ月を超え1年以内の変形労働時間制の場合

## IV. 建設業・ドライバー・医師等に対する適用猶予

上記法改正にかかわらず、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師並びに鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業については、これらの事業・業務の長時間労働の背景に、業務の特性<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 例えば、医業に従事する医師については、応召義務(診療に従事する医師は、診察治療の求めがあった場合に、正当な事由がなければ、これを拒んではならないというもの。医師法19条1項)があること等。

や取引慣行の課題があることから、時間外労働の上限規制の適用が5年間(2024年3月31日まで)、猶予されていました(労基法139条2項、140条2項、141条4項、142条)。

## V. 2024年4月1日からの時間外労働規制<sup>2</sup>

5年間の猶予期間を経て、上記の事業・業務については(医師については後述)、2024年4月1日から、表2の内容の時間外労働の上限規制が適用されます。

**表2 建設業・ドライバー・鹿児島/沖縄における砂糖製造業に対する時間外労働規制**

事業・業務	2024年4月以降の取扱い
工作物の建設の事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害時における復旧及び復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。</li> <li>・災害時における復旧及び復興の事業には、時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制は適用されません。</li> </ul>
自動車運転の業務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。</li> <li>・時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6ヶ月平均80時間以内とする規制が適用されません。</li> <li>・時間外労働が月45時間を超えることができるのは年6ヶ月までとする規制は適用されません。</li> </ul>
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上限規制がすべて適用されます。</li> </ul>

医業に従事する医師に関する時間外労働規制については、医業の特殊性を背景に、やや複雑な仕組みとなっているため、以下に詳述します。

## VI. 2024年4月1日からの医師の時間外労働規制

これまでの日本の医療は医師の長時間労働により支えられてきた側面がありますが、今後、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進む中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想されています。こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することが、医師個人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される医療の質・安全を確保すると同時に、持続可能な医療提供体制を維持していくうえで重要であると考えられるようになりました。このような背景から、2024年4月1日から、上記各事業・業務と同様、医業に従事する医師についても、時間外労働の上限規制が始まることとな

<sup>2</sup> 詳細については厚生労働省のウェブサイトにも掲載されています。

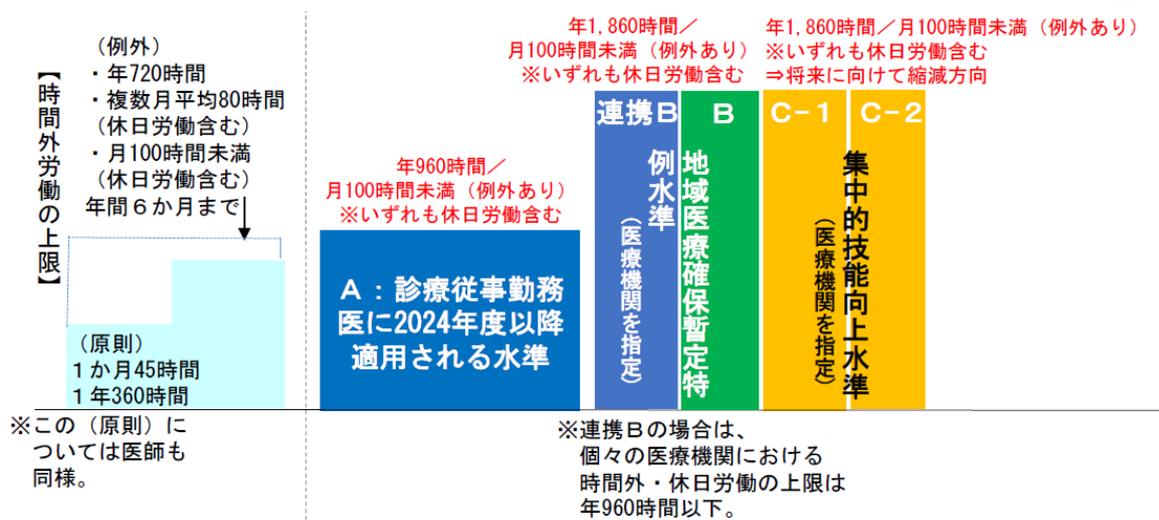
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/iryuu/ishi-hatarakikata\\_34355.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/iryuu/ishi-hatarakikata_34355.html)

りました。

具体的には、①医業に従事する医師のうち、**病院若しくは診療所において勤務する医師**(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**(以下「**特定医師**」)については下記 1 のとおり、②**特定医師以外の医業に従事する医師**(産業医、血液センター等の勤務医、専門業務型裁量労働制が適用されている医師など。)については下記 2 のとおり、時間外労働の上限規制が適用されます。

## 1. 特定医師

(厚生労働省資料「医師の時間外労働規制について」<sup>3)</sup> 頁の図を基に作成)



### (1) 36 協定の一般条項

特定医師についても、36 協定の一般条項の上限は、一般業種と同様、月 45 時間・年 360 時間となります(労基法 141 条 1 項、労基法施行規則第 69 条の 3 第 5 項)。

### (2) 36 協定の特別条項

一方で、特定医師に関する、36 協定の特別条項の上限は、下記表3のとおり一般業種とは異なる上限数とされました(労基法 141 条 2 項、労基法施行規則 69 条の 4)。

すなわち、特定医師については、原則として、年の時間外・休日労働の上限時間が 960 時間となります(A 水準。指定取得不要)。

さらに、医療機関において医師が従事する業務の中には、地域の医療提供体制を確保するため又は一定の期間で集中的に必要な知識や技術を習得するために、業務の性格上、一定の長時間労働が不可避となるものが存在します。そこで、そうした業務が存在する医療機関については、「特例水準」として、

- (a) 特定地域医療提供機関(B 水準)(救急医療等)
- (b) 連携型特定地域医療提供機関(連携 B 水準)(医師を派遣する病院)
- (c) 技能向上集中研修機関(C-1 水準)(臨床・専門研修等)
- (d) 特定高度技能研修機関(C-2 水準)(高度技能の修得研修)

として指定を受けることができるとされ(医療法 113 条等)、当該指定を受けた場合には、36 協定の特別条項

3 <https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000859949.pdf>

について、下記表3のとおり、より長い上限数が適用されることとなります(労基法 141 条 2 項、医療法 128 条、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「**読替省令**」)1 条、2 条)。

各上限を超えて時間外・休日労働をさせた場合、労基法 32 条又は 35 条違反として、6 ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下の対象となります(労基法 119 条 1 号)。

### (3) 労働させることができる労働時間数の上限

上記(1)及び(2)は、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、副業・兼業の有無にかかわらず当該医療機関において守る必要のある、事業場単位での上限です。これに対し、下記表4のとおり、特定医師個人に対する上限、すなわち副業・兼業先における時間外・休日労働時間も通算した特定医師個人の時間外・休日労働の上限も、一般業種とは異なる上限数とされています(労基法 141 条 3 項、労基法施行規則 69 条の 5)。この上限を超えて時間外・休日労働をさせた場合には、6 ヶ月以下の懲役又は 30 万円以下の罰金の対象となります(労基法 141 条 5 項)。

### (4) 面接指導・休息時間の確保

#### ア 面接指導の実施義務

すべての特定医師について、時間外・休日労働が月 100 時間以上となることを見込まれる場合、面接指導を行うことが義務となりました(医療法 108 条 1 項、医療法施行規則 62 条)。この面接指導は、「面接指導実施医師」<sup>4</sup>によって行われる必要があります。

#### イ 休息時間の確保(連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制、代償休息)

また、A 水準の特定医師の時間外労働が年 720 時間を超えることを見込まれる場合又は月 45 時間を超える月数が年 6 ヶ月を超えることを見込まれる場合には、休息時間の確保が努力義務となりました(医療法 110 条 1 項、医療法施行規則 73 条、62 条)。

休息時間とは、具体的には、①通常の日勤及び宿日直許可(労働基準法施行規則 23 条の許可)のある宿日直(医療法 16 条に規定する義務としての宿日直)の場合は始業から 24 時間以内に 9 時間の継続した休息時間を、②宿日直許可のない宿日直の場合は、始業から 46 時間以内に 18 時間の継続した休息時間を確保するよう努めなければなりません<sup>5</sup>(連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制。医療法施行規則 76 条、113 条)。③予定された 9 時間又は 18 時間の連続した休息時間中に、やむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、その労働時間に相当する時間の休息(代償休息)を与えるよう努めなければならぬとされました(医療法 110 条 2 項、医療法施行規則 78 条)。

さらに、特例水準(B 水準、連携 B 水準、C-1 水準、C-2 水準)の医師について、時間外・休日労働が年 960 時間を超えることを見込まれる場合には、上記①～③の休息時間の確保が義務となりました(医療法 123 条 1 項、医療法施行規則 110 条)。

---

4 面接指導実施医師とは、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く、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者をいいます(医療法施行規則 65 条)。

5 ただし、始業から 24 時間以内に当該対象医師を特定宿日直勤務(医療法第 110 条第 1 項ただし書の規定に基づき厚生労働大臣の定める基準に適合するもの)に継続して 9 時間従事させる場合はこの限りではないとされています(医療法 110 条 1 項但書、医療法施行規則 77 条)。

表3 特定医師に関する36協定の特別条項の上限<sup>6</sup>及び健康確保措置

医療機関の水準		適用対象	月の時間外・休日労働	年の時間外・休日労働	面接指導	休息時間の確保
A水準		全ての勤務医に対して原則的に適用される		960時間以内		時間外労働が年720時間を超えることが見込まれる場合 or 月45時間を超える月数が年6ヶ月を超えることが見込まれる場合：努力義務
特例水準 <sup>8</sup>	B水準	地域医療の確保のため、自院内で長時間労働が必要な場合に適用される	100時間未満 (※36協定で一定の事項を定めた場合には「100時間未満」の上限規制なし <sup>7</sup> )	1860時間以内	時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる場合：義務	時間外・休日労働が年960時間を超えることが見込まれる場合：義務
	連携B水準	地域医療の確保のため、本務以外の副業・兼業として派遣される際に適用される		960時間以内		
	C-1水準	臨床研修・専攻医の研修のために長時間労働が必要な場合に適用される		1860時間以内		
	C-2水準	専攻医を卒業した医師の技能研修のために長時間労働が必要な場合に適用される				

6 労基法141条2項、労基法施行規則69条の4、医療法128条、読替省令1条 ※労働時間の通算なし

7 具体的には、時間外・休日労働が月100時間以上となるが見込まれる場合において、36協定に労基法施行規則69条の3第2項第2号から4号(特例水準は読替省令3条1項2号から4号)に掲げる事項(①面接指導を行うこと、②医療機関の管理者において、面接指導を受けた特定医師の健康を保持するための必要な措置につき、遅滞なく、面接指導を担当した医師の意見を聴取すること。③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、宿直の回数の減少等の適切な措置を講じること。④(時間外・休日労働が月155時間以上となるが見込まれる場合のみ)医療機関の管理者において、労働時間の短縮のために必要な措置を遅滞なく講じること。)を定めた場合には、月100時間未満の上限は適用されず、年960時間以内の規制のみが適用されます(労基法施行規則69条の4但書、読替省令1条1号但書、2号但書)。

8 なお、特例水準のうち、B水準及び連携B水準(地域医療確保暫定特例水準)については、2035年度末を目標として終了するとされています。また、C-1水準、C-2水準についても、将来に向けて縮減する方向で考えられており、B水準、連携B水準の解消後に縮減されることが想定されます。

表4 特定医師の個人の時間外・休日労働の上限<sup>9</sup>

医療機関の水準		月の時間外・休日労働	年の時間外・休日労働
A 水準		100 時間未満  (※一定の措置が講じられた場合には「100 時間未満」の上限規制なし <sup>10</sup> )	960 時間以内
特例水準	B 水準		1860 時間以内
	連携 B 水準		
	C-1 水準		
	C-2 水準		

## 2. 特定医師以外の、医業に従事する医師について

一方、特定医師以外の、医業に従事する医師については、特定医師のような特別の規制は適用されず、2024 年 4 月 1 日から、一般業種の時間外労働の上限規制が適用されます(労基法 141 条 4 項)。

## VII. 特例水準の指定手続

各医療機関が特例水準の各規定の適用を受けるためには、①医師労働時間短縮計画(案)<sup>11</sup>を作成したうえで(医療法 113 条 2 項等)、②医療機関勤務環境評価センターによる評価を受け(医療法 113 条 4 項等)<sup>12</sup>、その後③都道府県知事による特例水準の指定手続(医療法 113 条 1 項等)<sup>13</sup>に進む必要があります。

さらに、C-1 水準の指定申請にあたっては、臨床研修プログラム・専門研修プログラム/カリキュラムにおける時間外・休日労働の想定最大時間数を明示することが必要であり、また、C-2 水準の指定申請にあたっては、医療機関の教育研修環境に関する審査を通過していることが必要となります(C-2 水準の指定後、各医師に C-2 水準に関する規定を実際に適用するためには、医師個人の技能研修計画の審査も必要となります)。

これらの手続により受けた特例水準の指定は、3 年ごとにその更新を受けなければ、その期間の計画によって効力を失うこととなります(医療法 115 条 1 項等)。

9 労基法 141 条 3 項、労基法施行規則 69 条の 5、医療法 128 条、読替省令 2 条 ※労働時間の通算あり

10 特定医師に対して、労基法施行規則 69 条の 3 第 2 項 2 号の面接指導が行われ、かつ同項 4 号の措置(面接指導後の就業上の措置)が講じられた場合(特例水準は、読替省令 3 条 1 項 2 号の面接指導が行われ、かつ同項 4 号の措置が講じられた場合)には、月 100 時間未満の上限は適用されない(労基法施行規則 69 条の 5 但書、読替省令 2 条但書)。

11 医師労働時間短縮計画(案)のひな型及び作成例については、厚生労働省「いきいき働く医療機関サポート(いきさぽ)」のウェブサイトに掲載されています(<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/explanation>)。

12 評価基準等の詳細については、厚生労働省「医療機関の医師の労働時間短縮の取組に関するガイドライン(評価項目と評価基準)」に記載されています([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24850.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24850.html))。

13 指定申請の方法についても上記注釈 11 の「いきさぽ」のウェブサイトに掲載されています。

## VIII. 雇用主に求められる取り組み

以上の改正を踏まえ、今回の法施行に関連する企業・法人においては、一般業種と同様、長時間労働の抑制が求められるほか、医療機関においては、上記 VI の 1(4)のとおり、対象となる特定医師への面接指導の実施や休息時間の確保が求められることとなります。

医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人はもとより、患者・国民に対して提供される医療の質・安全を確保すると同時に、持続可能な医療提供体制を維持していくうえで重要です。そのため、医療機関においては、地域医療提供体制の改革や、それぞれの医療専門職の専門性を活かして、業務の移管や共同化を行うこと（「タスク・シフト/シェア<sup>14</sup>」）と併せて、医師の働き方改革に取り組むことが求められます。

また、特例水準の規定の適用を受けようとする各医療機関は、施行日である 2024 年 4 月 1 日までに指定を受けられるように、上記 VII に記載の指定手続を行うことが求められます。さらに、その後 3 年ごとに更新を受けることが必要となります。

---

14 「タスク・シフト/シェア」の詳細については、厚生労働省「医師の働き方改革～患者さんと医師の未来のために～」(Q&A 付き) 96 頁以下など([https://iryuu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/commentary\\_slide](https://iryuu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/commentary_slide))

- 
- 
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
  - 本ニュースレターの編集担当者は、以下のとおりです。  
弁護士 神尾 有香 ([yuka.kamio@amt-law.com](mailto:yuka.kamio@amt-law.com))  
弁護士 西内 愛 ([ai.nishiuchi@amt-law.com](mailto:ai.nishiuchi@amt-law.com))  
弁護士 平松 佳樹 ([yoshiki.hiramatsu@amt-law.com](mailto:yoshiki.hiramatsu@amt-law.com))
  - 本ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
  - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。

---

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

[www.amt-law.com](http://www.amt-law.com)