

事務連絡  
令和6年3月21日

各 

都道府県
指定都市
中核市

 介護保険担当主管部（局） 御中

厚生労働省老健局老人保健課  
厚生労働省労働基準局監督課  
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

### 医師の働き方改革関連制度の施行に伴う対応について（周知依頼）

介護保険制度の円滑な運営につきましては、平素から格別の御高配を賜り厚く御礼申し上げます。

令和6年4月から医師の働き方改革を進めるための新しい制度が始まります。

本制度は介護老人保健施設や介護医療院で診療に従事する医師についても、令和6年4月に施行される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）第4条による改正後の介護保険法（平成9年法律第123号）附則第10条に基づき適用されます。

具体的には、介護老人保健施設や介護医療院（以下「介護老人保健施設等」という。）で診療に従事する医師（以下「勤務医」という。）について、副業・兼業先を含めた時間外・休日労働の上限（原則年960時間）規制が適用されることに伴い、管理者は、自施設の勤務医（非常勤職員を含む）の労働時間の適切な管理や長時間労働となっている勤務医に対する面接指導等の健康確保のための措置を講じなければならないこととされています。また、長時間労働となっている勤務医に対し、継続した休息時間を確保するよう努めなければならないとされています。

同制度の適用に伴い、労働者に時間外・休日労働を行わせるに当たっては、労働基準法第36条に基づく時間外・休日労働に関する協定届（36協定届）の締結・届出を行う必要がありますが、令和6年4月以降、対象の労働者に勤務医が含まれる場合には、所轄労働基準監督署に新様式（様式第9号の4又は第9号の5）で届け出る必要がありますので、御留意いただくようお願いするとともに、管内の介護老人保健施設等が届出を失念することがないように、周知徹底をお願いいたします（電子申請も可能となっています。）。

医療機関における制度の仕組みや各種手続きについては、別添の「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド」や下記のホームページにまとめており、介護老人保健施設等にも求められる内容についての参考となりますので、併せて、管内の介護老人保健施設等への周知をお願いいたします。

なお、医師の働き方改革関連制度に関する介護老人保健施設等からの照会については、必要に応じて各都道府県の医療機関に係る勤務環境改善担当部局と連携して対応していただきますようお願いいたします。

また、36協定届の制度や記載内容等については、お近くの都道府県労働局、労働基準監督署または働き方改革推進支援センターにお問い合わせください。

<参考>

- 医師の働き方改革の制度解説ページ いきいき働く医療機関サポートWeb  
<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/explanation>



※ 「医師の働き方改革 2024年4月までの手続きガイド」の7～8頁（勤務実態の把握）、21頁～28頁（長時間労働医師への面接指導について）、17頁～20頁（勤務間インターバル・代償休息について）、9頁（宿日直許可について）、31頁～40頁（2024年4月以降の医療機関の36協定について）について、特にご確認ください。

- 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等、副業・兼業時の具体的な労働時間の通算方法等について  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



- 36協定届について  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_35595.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_35595.html)



（電子申請：手続検索で「時間外 医師」と検索してください。）

<https://shinsei.e-gov.go.jp/recept/procedure/lists/procedureInformation>



- 宿日直許可申請に関するFAQ  
[https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20220621\\_02.pdf](https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20220621_02.pdf)



- 都道府県労働局(労働基準監督署、公共職業安定所)所在地一覧

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>



- 働き方改革推進支援センター一覧

<https://hatarakikatakakaku.mhlw.go.jp/consultation/>



関係条文抜粋

○介護保険法（平成九年法律第二百二十三号）（令和6年4月1日施行時点）

（医療法の準用等）

附則第十条 医療法第七條、第八條及び第十條から第十二條までの規定は、介護老人保健施設及び介護医療院について準用する。この場合において、これらの規定に関し必要な技術的読替えは、政令で定める。

- 2 第五條及び第十四條の八の規定の適用については、当分の間、第五條中「及び第四條第一項」とあるのは「、第四條第一項及び附則第十条第一項において準用する同法第十一條」と、第十四條の八中「及び第十四條の六第一項」とあるのは「、第十四條の六第一項及び附則第十条第一項において準用する同法第十一條」とする。

○医療法（昭和二十三年法律第二百五号）（令和6年4月1日施行時点）

附則第七條 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。

附則第八條 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。

附則第一百条 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、その予定されている労働時間の状況(一年の期間に係るものに限る。第二百三十三条第一項において同じ。)が厚生労働省令で定める要件に該当する者(同項に規定する特定対象医師を除き、以下この条において「対象医師」という。)に対し、当該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するよう努めなければならない。ただし、当該業務の開始から厚生労働省令で定める時間(24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対象医師を宿日直勤務(厚生労働大臣の定める基準に適合するものに限る。第三項並びに第二百三十三条第一項及び第三項において同じ。)に従事させる場合は、この限りでない。

- 2 病院又は診療所の管理者は、対象医師に対し、前項に規定する休息時間を確保しなかつた場合には、厚生労働省令で定めるところにより、事後において、これに相当する休息時間を確保するよう努めなければならない。
- 3 第一項ただし書の場合において、当該病院又は診療所の管理者は、当該宿日直勤務中に、当該対象医師を労働させたときは、当該宿日直勤務後に、当該対象医師に対し、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努めなければならない。

附則第一百一十一条 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、第一百七条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、第八十八条第一項の規定に

よる面接指導を行っていないと認めるとき(同条第二項ただし書に規定する書面が提出されている場合及び同条第八項に規定する場合を除く。)又は同条第六項に規定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。

附則第一百十二条 第一百八条から第一百十条までに規定するもののほか、第一百八条第一項の規定による面接指導の実施又は第一百十条第一項本文、第二項若しくは第三項の規定による休息時間の確保に関し必要な事項は、厚生労働省令で定める。

○労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）

（時間外及び休日の労働）

第三十六条 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、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（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。

2～11 （略）