

初歩から学ぶ

医師に対する36協定と労働時間の把握について

【ポイント解説】

＜本日押さえていただきたいこと＞

- ① 医師の時間外労働の上限規制（2024年4月～）
- ② 医師の時間外・休日労働の管理
- ③ 医師の36協定（～2024年3月Ver.）

講師 鹿児島県医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー 新屋 尋崇

鹿児島県医師会／鹿児島県医療勤務環境改善支援センター 共催

講師プロフィール

新屋 尋崇（しんや ひろたか）

九州大学法学部卒
2つの社労士事務所で計6年実務を学び、独立開業

特定社会保険労務士 産業カウンセラー
医療労務管理アドバイザー 認定登録 医業経営コンサルタント
医療労務コンサルタント 情報セキュリティマネジメント（SG）
法学検定アドバンスト（上級） 行政書士（未登録）

心理的安全性を基盤に学習する組織を創る支援

人事・組織（経営）コンサルティング（組織開発）
レンタルスペース（ファシリテーション）

国立人事.jp



医師に対する36協定と労働時間の把握

0. 働き方改革の基礎の基礎知識
1. 医師の時間外労働の上限規制（2024年4月～）
2. 医師の時間外・休日労働の管理
3. 医師の36協定（～2024年3月ver.）
4. 医師の36協定様式（2024年4月～ver.（参考資料））

必要に応じて、令和3年度の医師の働き方改革に関するセミナーや、県医師会報連載の働き方改革コーナー等もご確認ください（いずれも、県医師会ホームページより閲覧可）

2

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

3

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

働き方改革の目指す先

- 医師を含め、医療機関で働くすべての人の働き方改革を進め、

誰もが、心身の健康を維持しながら、いきいきと医療に従事できる状況の実現

今は多忙な医師・コメディカルも、

- ・自己研鑽に十分な時間を割くことができる
 - ・研究にも十分に力を注げる、
 - ・十分な休息で疲労を回復し、笑顔で働ける、
- そういう状況の実現

⇒ よりよい質の医療の提供へ

令和3年度厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業」医療機関の働き方改革セミナー 資料1より

4

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

働き方改革の意義

医療機関の

Q. なぜ「働き方改革」が必要なのか

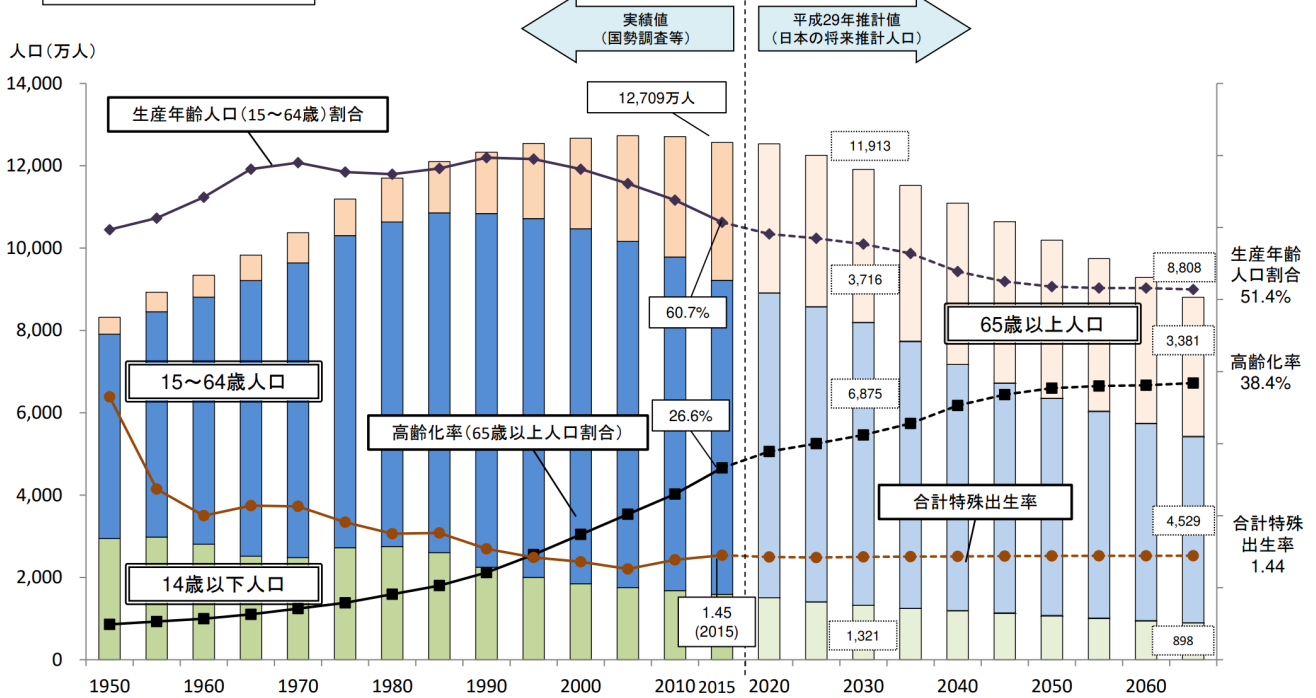
令和2年度厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業」医療機関の働き方改革セミナー 資料1より

5

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。

日本の人口の推移



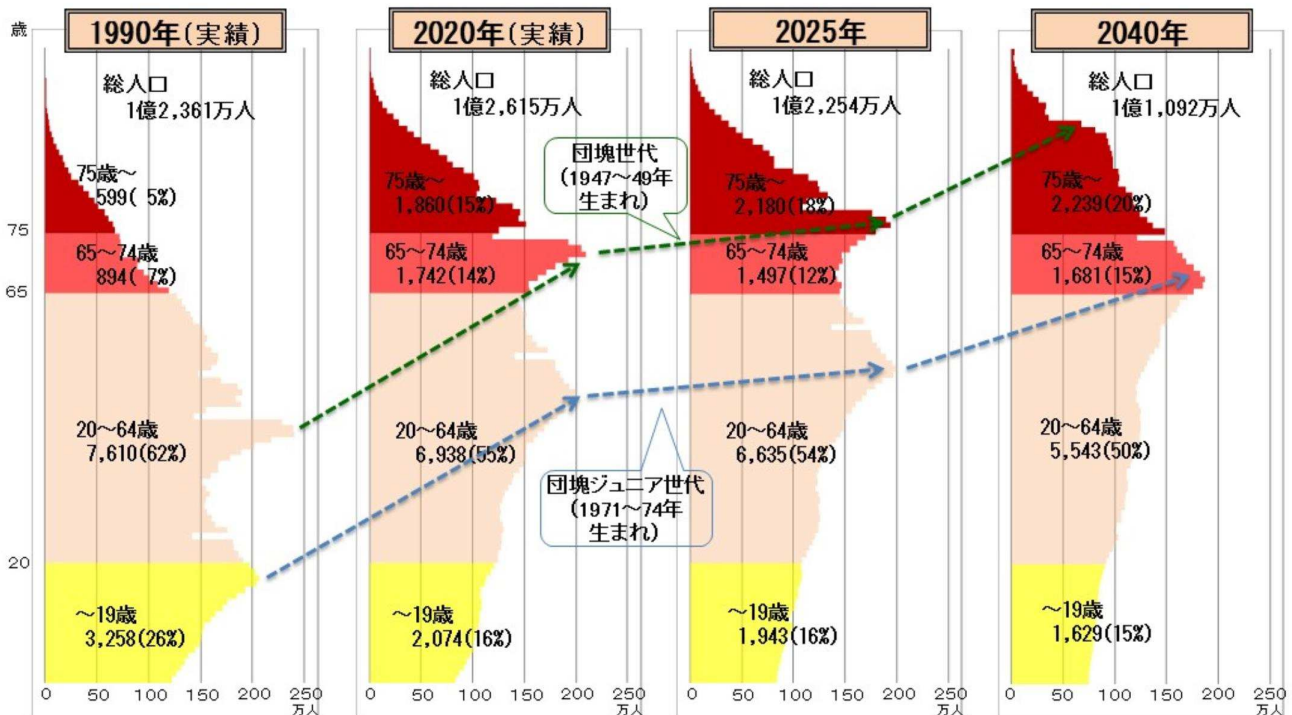
(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計):出生中位・死亡中位推計」(各年10月1日現在人口) 厚生労働省「人口動態統計」

令和2年度厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業」医療機関の働き方改革セミナー 資料1より 6

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

日本の人口ピラミッドの変化

○団塊の世代が全て75歳となる2025年には、75歳以上が全人口の18%となる。
 ○2040年には、人口は1億1,092万人に減少するが、一方で、65歳以上は全人口の約35%となる。



(出所) 総務省「国勢調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

なぜ「働き方改革」が必要なのか

- ・ 労働力人口(働き手)が少ない社会
社会を維持するためには。。



- ・ 女性・高齢者等の活躍が必要



- ・ 制約要因をなくそう！
 - ・ 正社員の長時間かつ硬直的な労働時間
 - ・ 非正規の低賃金と不安定な雇用

働き方改革！

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

■ 古い働き方：

- ・ 一部の職員の長時間労働ですべてを解決
- ・ 長時間労働出来ない人は労働市場から排除
 - ※ 人が無尽蔵に供給されうる
「人口増加社会」型の働き方

【法規制】で促進

- ・ 時間外・休日労働の上限設定
- ・ 確実な休暇取得
- ・ 正規と非正規の不合理的な待遇差の禁止

■ 新しい働き方：

- ・ 一人一人の状況に応じた多様な働き方で
労働力を最大限に活かす

- ※ 労働力資源が限られている「人口減少社会」対応型の働き方
- ※ 勤務条件を工夫することで採用の可能性が広がり、
定着率の向上も期待

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

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（医療機関への適用関係）

項目名	規制の概要	中小企業規模※	それ以外
時間外労働の上限規制	原則として月45時間、年360時間等とする罰則付きの上限規制を導入する 医師は2024.4.1から適用。医師は上限水準も別途定める。	医師を除き2020.4.1から適用	医師を除き2019.4.1から適用
割増賃金率	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする	2023.4.1から適用	（既に適用あり）
年次有給休暇	10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年時季指定して与えなければならない（労働者が時季指定したり計画的付与したものは除く）	2019.4.1から適用	
労働時間の状況の把握	省令で定める方法（現認や客観的な方法）により把握をしなければならない	2019.4.1から適用	
産業医	産業医が行った労働者の健康管理等に関する報告の内容を衛生委員会に報告しなければならないとする等	2019.4.1から適用 （ただし、産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）	
雇用形態にかかわらず不合理な待遇差の禁止	同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止	2021.4.1から適用 （派遣労働者については2020.4.1から適用）	2020.4.1から適用

※ 医療業における“中小企業”の基準

⇒企業単位でみて i) 資本金の額又は出資の総額が5千万円以下 又は ii) 常時使用する労働者の数が100人以下
（なお、持分なし医療法人や社会福祉法人等の「資本金」や「出資金」がない法人格の場合は、法人全体の常時使用する労働者の数のみで判断する）

令和2年度厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業」医療機関の働き方改革セミナー 資料1より 10

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

Q なぜ「働き方改革」が必要なのか？

答) 働き方改革は、
時代の変化への対応方策！

□「法律」は最低限、社会全体でこれは守ろうよ、ということを示したものだ。
□是非、「法律」を守ることを先に行く「働き方改革」でより時代に対応した働き方へ！

■ 「少ない労働力でパフォーマンスを発揮する働き方」へのシフトが必要！

- ・ 縦割りから連携へ
- ・ 多職種・多機関の地域内での協働へ
- ・ 働きがいがある、魅力ある職場へ

⇒医療を未来に繋げるためにも、働き方改革を！

令和2年度厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業」医療機関の働き方改革セミナー 資料1より 11

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

働きがいがある、魅力ある職場に向けて

平成26(2014)年10月 [改正医療法施行]

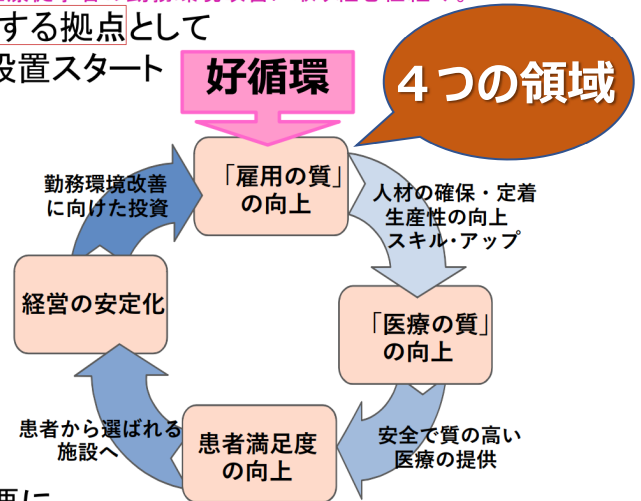
- ・勤務環境改善が医療機関の努力義務に(医療法30条の19)
- ・医療勤務環境改善マネジメントシステム※・創設
※「医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針」(平成26年厚生労働省告示第376号)策定
医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み。
- ・医療従事者の勤務環境改善を促進する拠点として
医療勤務環境改善支援センターの設置スタート

平成29(2017)年

- ・全都道府県に、設置完了。
※労働基準監督署とは別組織

平成30(2018)年

- ・働き方改革推進法の成立もあり、
センターの位置づけがますます重要に。



令和2年度厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業」医療機関の働き方改革セミナー 資料1より 12

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

4つの領域における取組メニュー

(1) 働き方・休み方改善

- 労働時間管理**：時間外労働の削減、1回あたりの最長勤務時間の削減、休暇の取得促進、夜勤負担軽減策(夜勤明けの早帰り等)、勤務と勤務の間隔の確保 など
- 医師の負担軽減**：多様な勤務形態(短時間勤務、交代制勤務、連続当直を行わない勤務シフト、主治医制見直し等)、給与・手当等の処遇改善、チーム医療の徹底(補助者の活用等)、他職種との連携・業務分担、その他の負担軽減(ICT機器、医師の確保等)、地域医療連携(診療所との外来業務の分担等)
- 看護職・コメディカルの負担軽減**：
復職支援制度、雇用形態や勤務形態が選択可能な制度(働く時間の長さ、時間帯や曜日、働き方等が選べる)、健康・安全に配慮した夜勤・交代制シフト(仮眠時間の確保、夜勤回数の制限、夜勤専従者の雇用及び配慮等)、診療・薬剤・検査・事務部門等関連部門との連携、潜在看護職・コメディカルの把握・職場復帰支援 など

(2) 職員の健康支援

- 職員の生活習慣病対策**：健康診断の受診率向上等 ○**メンタルヘルス対策**：相談窓口、復職支援プログラム等
- 作業環境対策**：腰痛対策、眼精疲労対策(健診、作業環境の管理等) ○**有害化学物質対策、感染症対策** など

(3) 働きやすさ確保のための環境整備(ソフト面・ハード面)

- 仕事と子育て・介護との両立支援**：院内保育所や学童保育等の整備、休憩スペースの設置、情報共有システム導入、保育・介護サービス利用料の補助、短時間正社員制度の導入、育児・介護に係る休業・休暇制度の充実、男性職員の育児休業取得 など
- 職員の安全確保(暴言・暴力等への対策)**：警備員の配置、相談窓口の整備、対応マニュアルの整備 など
- いじめ・ハラスメント対策**：相談窓口の整備、関連する研修の実施
- 職場の風土・環境の整備**：職員向け院内アメニティ(仮眠室、休憩室等)の整備 など
- 人材の定着化の視点**：定期面談等による職員の事情や希望の把握、職員の事情等を尊重した配置や業務面の配慮

(4) 働きがいの向上

- 専門職としてのキャリアアップ支援**：研修等への参加奨励、子育て等と両立しながらの勤務の継続に関する相談窓口の設置 など
- 人事異動によるキャリアアップ**：法人内での人事ローテーション
- 休業後のキャリア形成**：産休・育休復帰後のキャリア形成、産休・育休中の職員の円滑な復職の支援 など

令和2年度厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業」医療機関の働き方改革セミナー 資料1より 13

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

勤務環境改善マネジメントシステムの流れ

医療分野の「雇用の質」向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）
医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き より

各医療機関の取組

ステップ1 方針表明	トップによる取組の方針を周知
ステップ2 体制整備	多職種による継続的な体制
ステップ3 現状分析	客観的な分析により課題を明確化
ステップ4 目標設定	ミッション・ビジョン・現状から、目標設定
ステップ5 計画策定	目標達成のための実施事項を決定
ステップ6 取組の実施	1つ1つ着実で継続的な実践
ステップ7 評価・改善	成果を測定し、次のサイクルにつなげる

経営トップによる積極的な関与が必要

マネジメントシステム導入の支援ツール

- 推進体制整備シート
- 現状分析シート
- 現状診断・対策立案シート
- アクションプランシート
- PDCA運営シート

ポイント①

●取組開始の初期では小さな成功を積み重ねる
勤務環境改善は継続することが重要ですが、最初から達成困難な目標を掲げた場合には職員モチベーションが低下し、取組みが止まってしまう可能性があります。まずは達成し易いものから取組みを開始しましょう

ポイント②

●自医療機関にとって必要なステップのみを参考にする
ステップ1から取組む必要はなく、自医療機関で改善を進めて行く上で改善が必要なステップを参考にしてください

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

7つのステップのポイント

医療分野の「雇用の質」向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）
医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き より

■ステップ1：方針表明

- ポイント1：組織的な取組であることの周知
- ポイント2：具体的な問題解決につながるという「期待感」の醸成
- ポイント3：さまざまな手段を用いて、**繰り返し**伝える

■ステップ2：体制整備

- ポイント4：自機関の状況にあった体制づくり
- ポイント5：**さまざまな職種や属性による多様なチーム・メンバー構成**が効果的
- ポイント6：医療機関内でのチームの位置づけを明確にし、医療スタッフに周知を

■ステップ3：現状分析

- ポイント7：**既存の定量データを活用し、客観的な分析で冷静に現状を見つめる**
- ポイント8：不足する情報は、定性的な調査で把握
- ポイント9：課題抽出と原因分析は、「森」を見てから、「木」を見ていく

■ステップ4：目標設定

- ポイント10：目標設定は“SMART”に

Specific: テーマは具体的か? Result-based: 成果に基づいているか?
Measurable: 測定可能か? Time-oriented: 期限が明確か?
Attainable: 達成可能なレベルか?

	内容
実施項目	✓自医療機関のミッション及びビジョンを整理する ✓トップから職員へ、自医療機関が勤務環境改善に取組むという宣言を行い、職員に浸透させる
注意点	✓周知は最初だけではなく、継続して行う



トップの関与により、職員全体に改善への取組む姿勢が伝わる



どういった職員の勤務環境を改善したいかを明確に、対象に合わせた課題を整理する

※課題が多岐にわたる場合には重要度等に応じて優先順位付け。

実施項目	✓ミッション、ビジョン実現に向けた目標の設定
注意点	✓可能な限り数値での目標設定 ✓トップから職員に対して設定した目標値を発信

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

7つのステップのポイント

医療分野の「雇用の質」向上のための勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（改訂版）
医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き より

■ステップ5：計画の策定

- ポイント11：現実的で継続性の高い計画を
- ポイント12：チーム・メンバー以外の医療スタッフにも積極的に意見を求めましょう

	内容
実施項目	✓誰が、いつまでに、何をやるのかを決定
注意点	✓実施項目は包括的な内容 ←通常は複数の障壁。目標達成に向けて複数の視点から実施項目を検討する必要。 ✓現場の方とのコミュニケーションを図りながら実施項目の導入・展開方法を検討 ←新しい取組を現場に導入する際に発生する問題は極力計画段階から取り除いていく。 ✓トップから職員に対し継続的に計画内容の発信浸透

■ステップ6：取組の実施

- ポイント13：取組内容の説明会を行い、ひろく医療スタッフを巻き込みましょう
- ポイント14：定期的に進捗状況を確認し、医療スタッフへのPRもこまめに
- ポイント15：取組内容やスケジュールの追加・修正は柔軟に

実施項目	✓策定した計画の実施
注意点	✓現場の職員の方とのコミュニケーションを継続 ✓トップから職員に対して発信を継続 ✓後の振り返りを考慮して、取組んだ内容は記録する

■ステップ7：評価・改善

- ポイント16：「雇用の質」や「医療の質」の改善につながっていますか
- ポイント17：しっかりと一連の活動を振り返り、次期計画を検討しましょう

実施項目	✓設定した目標に対する指標を用いて評価を実施 ✓改善が必要な場合には優先順位をつけて対応
注意点	✓評価の手順、実施者を定めておく ✓改善には現場の職員の方とのコミュニケーションを通じて解決策を検討

令和3年度厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業」医療機関の働き方改革セミナー 資料1より 16

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

医師の働き方改革

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、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る。
- 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は、医師本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**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種の専門性を活かして患者により質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。

現状

【医師の長時間労働】

病院常勤勤務医の約4割が年960時間超、約1割が年1,860時間超の時間外・休日労働
特に救急、産婦人科、外科や若手の医師は長時間の傾向が強い

【労務管理が不十分】

36協定が未締結や、客観的な時間管理が行われていない医療機関も存在

【業務が医師に集中】

患者への病状説明や血圧測定、記録作成なども医師が担当

目指す姿

労務管理の徹底、労働時間の短縮により医師の健康を確保する

全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるようにする

質・安全が確保された医療を持続可能な形で患者に提供

対策

長時間労働を生む構造的な問題への取組

医療施設の**最適配置の推進**
(地域医療構想・外来機能の明確化)

地域間・診療科間の**医師偏在の是正**

国民の理解と協力に基づく**適切な受診の推進**

医療機関内での医師の働き方改革の推進

適切な**労務管理の推進**

タスクシフト/シェアの推進
(業務範囲の拡大・明確化)

一部、法改正で対応

<行政による支援>

- ・医療勤務環境改善支援センターを通じた支援
- ・経営層の意識改革（講習会等）
- ・医師への周知啓発 等

時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用（2024.4～） 法改正で対応

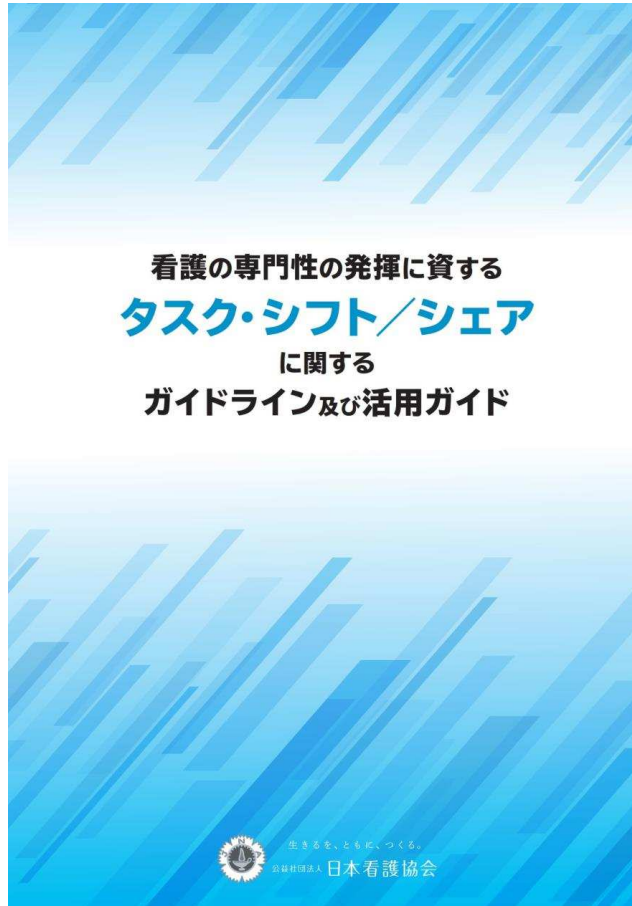
地域医療等の確保
医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成
評価センターが評価
都道府県知事が指定
医療機関が計画に基づく取組を実施

医療機関に適用する水準	年の上限時間	面接指導	休憩時間の確保	
A（一般労働者と同程度）	960時間	義務	努力義務	
連携B（医師を派遣する病院）	1,860時間 ※2035年度末を目標に終了		義務	義務
B（救急医療等）				
C-1（臨床・専門研修）	1,860時間			
C-2（高度技能の修得研修）	1,860時間			

医師の健康確保

面接指導
健康状態を医師がチェック
休憩時間の確保
連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制（または代償休息）

0. 働き方改革の基礎の基礎知識



日本看護協会ホームページ https://www.nurse.or.jp/nursing/shift_n_share/guideline/index.html?utm_source=top&utm_campaign=searchbox より 18

0. 働き方改革の基礎の基礎知識

- 2024年4月から、医師にも時間外労働の上限規制が開始
⇒ ■ 医療機関全体で「働き方改革」の機運が高まる！

※ **活動する際に、病院長の理解、
医師の理解をもっと得たいと思ったら！
⇒ 病院長向けトップマネジメント研修等
を御活用ください！**

0. 働き方改革の基礎の基礎知識



オンライン開催
参加費無料

プログラムがリニューアル!
病院長のみなさまトップマネジメント研修のご案内

医師の働き方改革 最新情報と事例

2024年4月医師の労働時間上限規制がスタート!

医師の時間外労働上限規制のスタートまであと1年半を切りました!!
待たなしの医師の働き方改革、準備はできていますか?

医療機関勤務環境評価センター ホームページが開設されました!

本研修では、評価センターに関する情報もお伝えします。

2024年4月の医師の働き方改革関連制度の施行にあたり、医師の勤務実態把握、取り組みの内容検討、現場の理解醸成、特例水準指定申請やそれに係る評価受審手続きなど、相応の準備が必要となります。

本研修では、医療機関勤務環境評価センターや地域医療構想を含む医師の働き方改革に関する最新情報を提供するとともに、他の医療機関の事例発表や参加者同士の意見交換を通じて、具体的な取り組みを推進するためのヒントを提供します。

日時	2022年7月～2023年3月 各回とも14:00～16:30(予定)
会場	オンライン(ZOOM)
対象	病院長(事務長等の同席可) ※事務長等の実務担当者、中堅医師向けの回も開催いたします。
プログラム	①厚生労働省担当官による医師の働き方改革に関する行政説明等 ②医療機関勤務環境評価センターについて ③働き方改革を支援している病院長からの事例講演 ④参加者間での意見交換 ⑤質疑応答
定員	各回100名程度(先着順) ※定員になり次第、受付終了いたします
申し込み締切	各開催日の3日前
参加費	無料

参加申し込みはこちら <https://hospital-topmanagement-seminar-r4.jp>



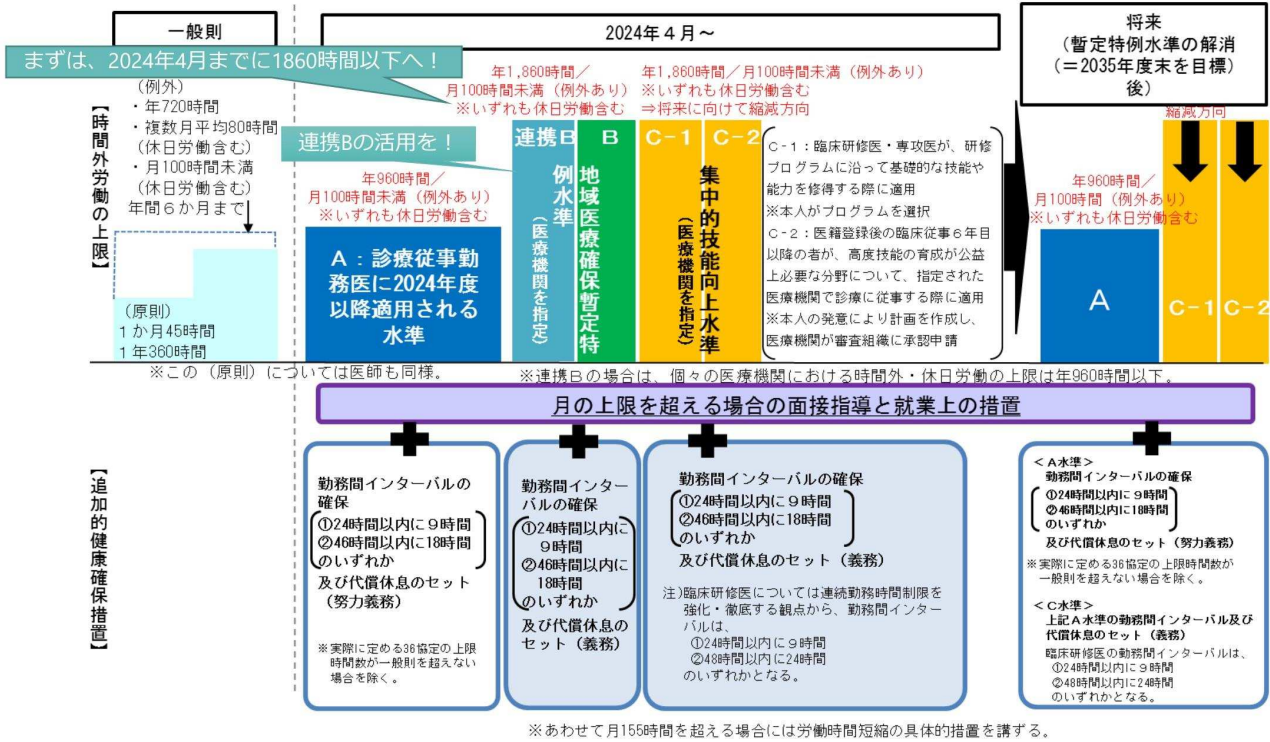
https://iryu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20221111_02.pdf より 20

1. 医師の時間外労働の上限規制 (2024年4月～)

1. 医師の時間外労働の上限規制（2024年4月～）

2024年4月～ 医師にも時間外労働の上限規制が適用されます

2024年4月以降は、年960時間超の時間外・休日労働が可能となるのは、都道府県知事の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師（連携B・B・C水準の適用医師）のみ



令和4年度第1回医療政策研究会第1回地域医療構想アドバイザー会議資料5より 22

1. 医師の時間外労働の上限規制（2024年4月～）



いきいき働く医療機関サポートWeb

いきサポ

サイト内検索

検索

文字サイズ

小

大

勤務環境の改善とは	取組み事例の紹介	医師の働き方改革の制度解説	役に立つ情報	医療勤務環境改善センター	その他
-----------	----------	---------------	--------	--------------	-----

医師の働き方改革の制度解説

医師の働き方改革の制度解説ページ

本ページは医師の働き方改革の制度についての情報を掲載しているページです。医師の働き方改革については、厚生労働省が行う「トップマネジメント研修」や「医療機関の働き方改革セミナー」にご参加いただくことで、厚生労働省にも直接ご質問等いただくことが可能です。

医師の働き方改革に関する解説（厚生労働省）



医療機関勤務環境評価センター

ホームページリンクはこちら

医師の働き方改革C2審査・申請ナビ（C-2水準：審査組織）

ホームページリンクはこちら

1. 医師の時間外労働の上限規制（2024年4月～）

医師の働き方改革の推進に関する検討会

詳しくは、都道府県の勤改センターへお問い合わせください

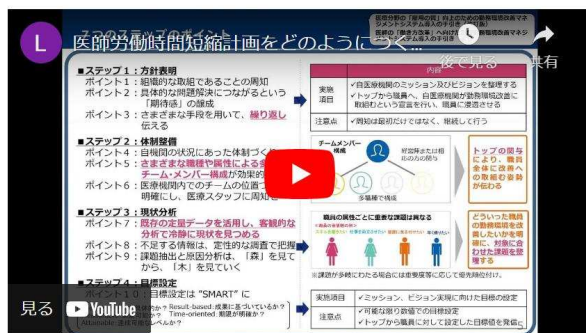
医師の働き方改革の推進に関する検討会 へのリンク

R4_4_1_医師労働時間短縮計画作成ガイドライン	[PDF:600KB]
R4_4_1_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)	[PDF:483KB]
R02.12.22 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	[PDF:444KB]
R02.12.22 別添1長時間労働の医師への 健康確保措置に関するマニュアル	[PDF:19.3MB]

時短計画のひな型・作成例

「R4_4_1_医師労働時間短縮計画（ひな型）」	[docx:96KB]
--------------------------	-------------

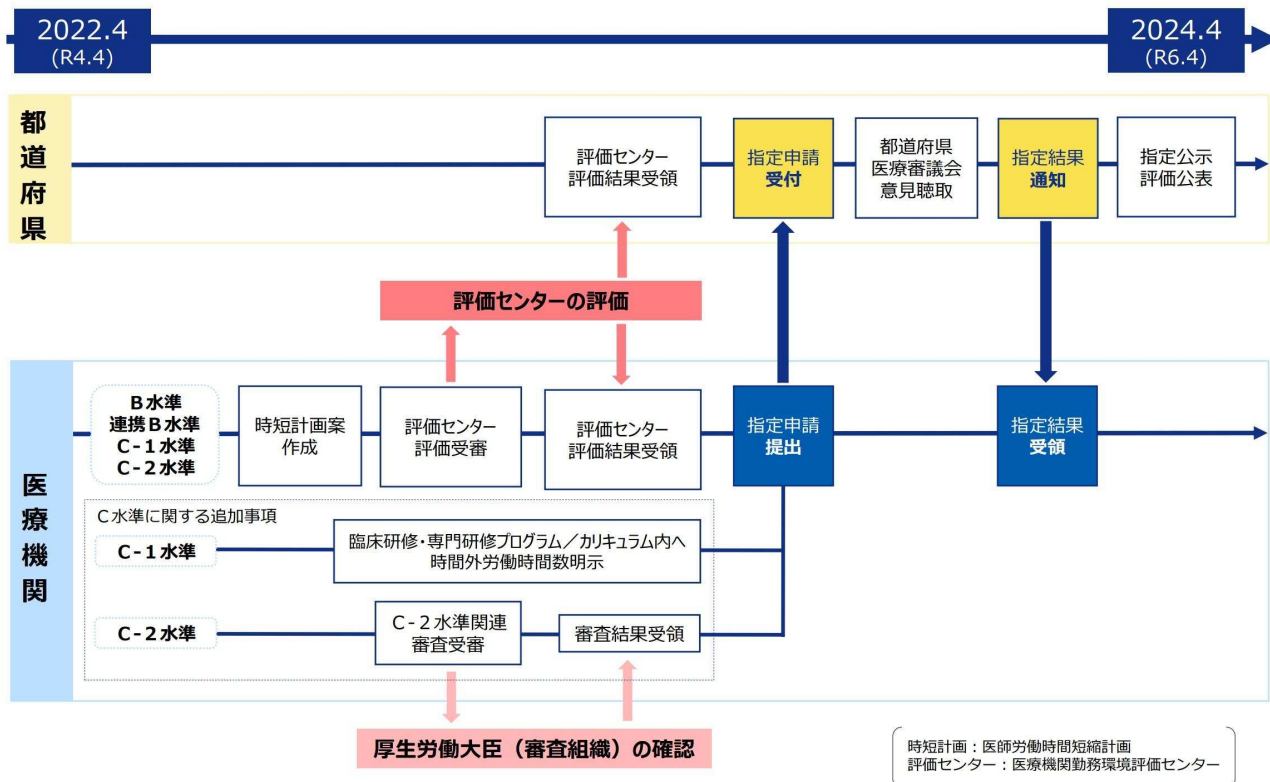
時短計画の解説動画（厚生労働省）



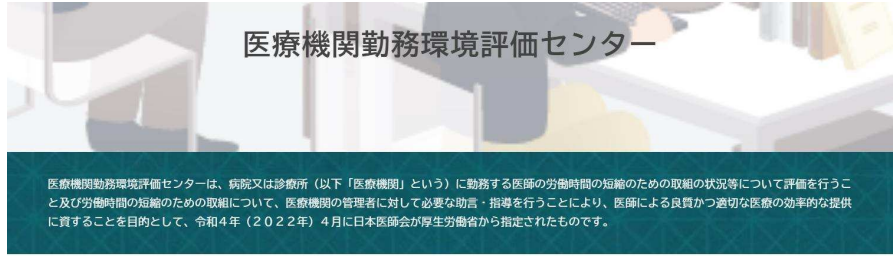
いきサポ <https://iryou-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/information/explanation> より 24

1. 医師の時間外労働の上限規制（2024年4月～）

特定労務管理対象機関の指定に係る都道府県・医療機関の手続の流れ



1. 医師の時間外労働の上限規制（2024年4月～）



医療機関勤務環境評価センター

医療機関勤務環境評価センターは、病院又は診療所（以下「医療機関」という）に勤務する医師の労働時間の短縮のための取組の状況等について評価を行うこと及び労働時間の短縮のための取組について、医療機関の管理者に対して必要な助言・指導を行うことにより、医師による良質かつ適切な医療の効率的な提供に資することを目的として、令和4年（2022年）4月に日本医師会が厚生労働省から指定されたものです。



医療機関勤務環境
評価センターについて



医療機関及び
関係機関の皆様へ



評価受審
手続きについて



サーベイヤーの皆様へ
(サーベイヤー専用サイト)



よくある質問



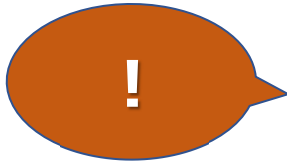
資料集



関連リンク



お問い合わせ



お知らせ:

- 2022.10.31 **New** 評価受審申し込み受付を開始しました。【[評価受審申込について](#)】
- 2022.10.28 **New** 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）の『解説集』を掲載しました。
- 2022.09.16 お問い合わせにつきましては、「お問い合わせ」フォームよりお願いいたします。
- 2022.09.16 本サイトを公開しました。

医療機関勤務環境評価センターホームページ <https://sites.google.com/hyouka-center.med.or.jp/hyouka-center> より 26

1. 医師の時間外労働の上限規制（2024年4月～）

医師の働き方改革 C2審査・申請ナビ

トップ

お問い合わせ



医師の働き方改革関連制度におけるC-2水準関連審査についてご案内するページです。

C-2水準に関する様々な情報を発信しています。

また、C-2水準の適用を希望する医師の方、C-2水準医療機関の指定を希望する医療機関職員の方が、C-2水準関連審査のための申請をオンラインで行うことができます。

C-2水準を申請する

C-2水準関連の審査を申請される方は、以下の「C-2水準を申請する」をクリックしてください。

なお、令和4年度の申請締切は、令和4年12月19日(月)です。

C-2水準関連審査申請方法についての詳細が知りたい医師の方、医療機関の方は[こちら](#)の資料をぜひご覧ください。
制度や申請方法を動画で確認したい方は[こちら](#)のページからご覧下さい。



C2審査・申請ナビ <https://c2-shinsasoshiki.mhlw.go.jp> より 27

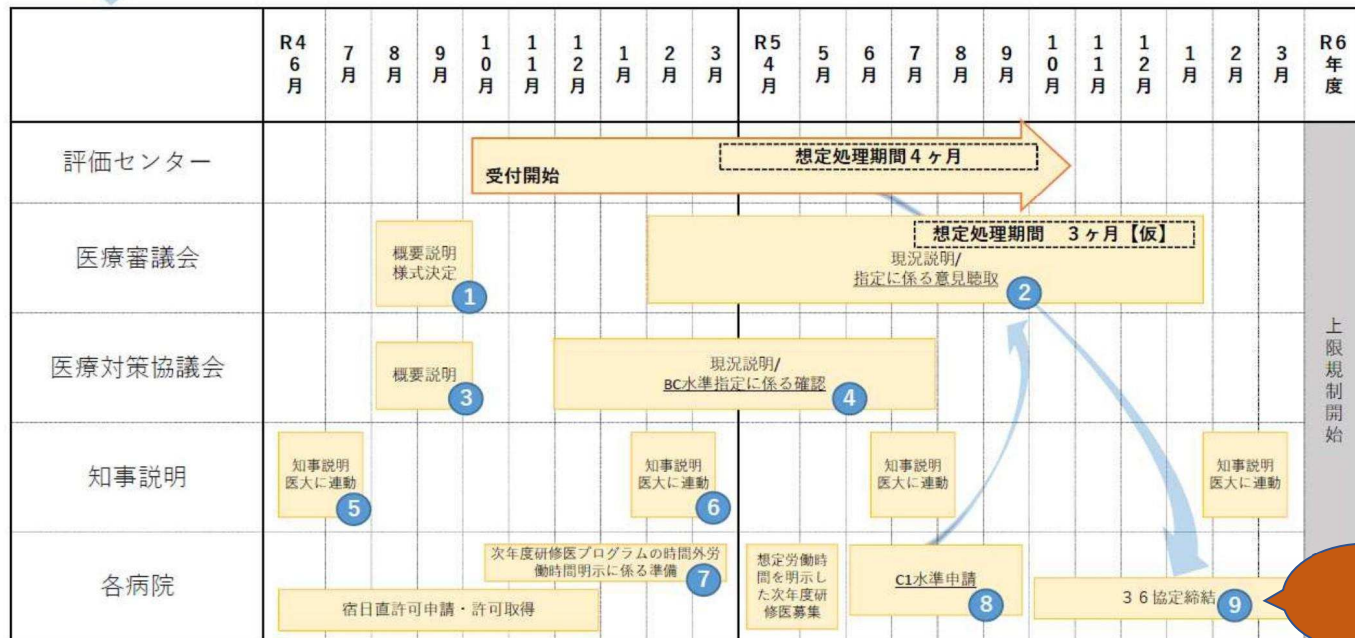
1. 医師の時間外労働の上限規制（2024年4月～）

(例) 医師の働き方改革に係る 当県の動き 【手続編】 (案) R4.6月

※鹿児島県ではありませんが参考までに

【手続に関するスケジュール】

- ・ 医療審議会で、評価センターの評価を踏まえ、地域医療を守る観点からご確認いただいた後、県が水準指定
- ・ 医療対策協議会では、医師確保に係る議論と、B,C水準指定の整合性についてご確認いただく



令和4年度 第1回 都道府県医療勤務環境改善担当課長会議 資料4より 28

1. 医師の時間外労働の上限規制（2024年4月～）

2024年4月に向けて医療機関が取り組むこと

○ 医療機関において医師の勤務実態を把握します。

・ 兼業・副業について

まずは自院の労働時間の把握を。
兼業・副業先の労働時間も通算します。自己申告等で把握できる体制を。

・ 宿日直許可の取得について

まずは自院の宿日直許可の有無を確認、必要な許可は申請を。
兼業・副業先の宿日直許可の有無も自己申告等で把握できる体制を。

・ 自己研鑽の取扱いについて

自己研鑽の取扱いの明確化、ルール化を。よく話し合いを重ねて。

○ 目指す水準を設定し、必要な準備、取組を進めます。

2024年4月以降は **A水準** を目指す

令和5年度末までの医師労働時間短縮計画の作成に努める（努力義務）

※2024年4月1日より前に年間960時間超の医師がいる場合

※制度の趣旨に合った形で、実態に応じた水準を選択

2024年4月以降は **B C水準** を目指す

B **連携B** **C1** **C2**

令和6年度以降の医師労働時間短縮計画を作成し、B C水準の指定を受ける

面接指導の実施

※（水準にかかわらず）月100時間以上見込みの医師に対して実施

勤務間インターバルの確保

※ B C水準の場合は“義務”、A水準の場合は“努力義務”

2. 医師の時間外・休日労働の管理

30

2. 医師の時間外・休日労働の管理

医師は労働者か？

医師も、雇用されている（勤務医）ならば労働者であり、労働基準法が適用されます。

まずは労働時間の把握・管理を

- 労働基準法は、賃金、労働時間、休日等について規定を設けています。
 - 例えば、
 - ・法定労働時間（cf.1日8時間／週40時間）を超えた時間外労働や、法定休日（週1日又は4週4日）に労働させる場合には、36協定（労使協定）を締結し、労働基準監督署長に届け出る必要があります。
 - ・時間外・休日労働は36協定の範囲内で可能です。36協定の範囲内に収まっているか確認するためにも、労働時間を把握・管理する必要があります。
 - また雇い入れ時（労働契約締結時）には、賃金、労働時間等の労働条件を書面（※）で明示する必要があります。
- （※）労働者が希望した場合FAXや電子メール等出力して書面を作成できる方法で明示することも可能

医療保健業においては常時雇用する労働者が10人未満の事業場では、法定労働時間は1日8時間、週44時間となります。
労働基準法第36条（時間外及び休日の労働）、第15条（労働条件の明示）

医師は「管理監督者」？

- 労基法上の「管理監督者」は経営者と一体的な立場にある者をいい、労働時間等の規制の対象外となります。
- 「管理監督者」とは役職名で決まるものではなく、
 - ①労働時間等の規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務・責任を有している
 - ②現実の勤務態様も労働時間等の規制になじまない
 - ③賃金等について、地位にふさわしい待遇がなされているという実態にある者のことです。

「管理監督者」に当てはまるかどうかは実態によって判断されますので、「管理職」という立場であっても労基法の「管理監督者」に該当しないことがあります。

2. 医師の時間外・休日労働の管理

(参考)

労働安全衛生法（昭和四十七年法律第五十七号）

第六十六条の八の三 事業者は、第六十六条の八第一項又は前条第一項の規定による面接指導を実施するため、**厚生労働省令で定める方法**により、労働者（次条第一項に規定する者を除く。）の**労働時間の状況を把握**しなければならない。

労働安全衛生規則（昭和四十七年労働省令第三十二号）

第五十二条の七の三 法第六十六条の八の三の**厚生労働省令で定める方法は、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータ等の電子計算機の使用時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法**とする。

2 事業者は、前項に規定する方法により把握した労働時間の状況の記録を作成し、三年間保存するための必要な措置を講じなければならない。

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による改正後の労働安全衛生法及びじん肺法関係の解釈等について（平成31年3月29日）

第2の間9（抜粋）

なお、**労働時間の状況の把握は**、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第54条第1項第5号に掲げる**賃金台帳に記入した労働時間数をもって、それに代えることができる**ものである。

ただし、労基法第41条各号に掲げる者（以下「管理監督者等」という。）並びに労基法第38条の2に規定する事業場外労働のみなし労働時間制が適用される労働者（以下「事業場外労働のみなし労働時間制の適用者」という。）並びに労基法第38条の3第1項及び第38条の4第1項に規定する業務に従事する労働者（以下「裁量労働制の適用者」という。）については、この限りではない。

32

2. 医師の時間外・休日労働の管理

労働時間とは？

労働時間とは**使用者の指揮命令下に置かれている時間**。

業務に必要な準備行為にかかる時間も労働時間

- 着替え、清掃等も業務上必須のものは、労働時間。
ですので、**診療開始時刻≠始業時間**

院内で緊急時に備えて待っている時間も労働時間

- 「手待ち時間」は、**労働基準監督署長の宿日直許可**を得て、かつ、許可範囲内の態様である場合のみ、労働時間等の規制の対象外となる。

研修・教育、会議・委員会等への出席

- 強制・命令であれば労働時間。任意出席としつつも、欠席の場合に不利益に取扱う等実質上参加が強制されている場合には労働時間
- 医師の研鑽について、考え方と、適切に取り扱うための手続を示した通達あり。**

オンコールは？

- オンコール待機中に実際の診療が発生した場合、当該診療に従事する時間は労働時間。
- オンコール待機時間全体が労働時間に該当するかどうかは、労働から離れることが保障されているかどうかを個別に判断。
裁判例は、個別の実態を踏まえて、労働時間に該当すると認めているもの／認めていないものに分かれている。

セミナー講師を引き受けた

- 病院に勤務する医師が、勤務先以外の方から頼まれて、セミナーの講師を引き受けるなど、労働者としてではない形で役務を提供することもあるかと思えます。
- そのような場合、その時間は労働時間には該当しません。
勤務先から指示されて実施する場合は労働時間です。
セミナー主催者に雇用されて実施する場合も労働時間となります。

2. 医師の時間外・休日労働の管理

労働時間の判断基準について

労働時間の判断基準

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン (平成29年1月20日策定)

- 労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならない。
 - ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為(着用を義務付けられた所定の服装への着替え等)や業務終了後の業務に関連した後始末(清掃等)を事業場内において行った時間
 - イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間(いわゆる「手待時間」)
 - ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間
- ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。
- なお、**労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものである**。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

令和3年度厚生労働省委託事業 医療従事者勤務環境改善のための助言及び調査業務アドバイザー研修会 資料より編集 34

2. 医師の時間外・休日労働の管理

医師の労働時間にかかる論点の取扱い(宿日直)

※「医師、看護師等の宿日直許可基準について」(令和元年7月1日付け基発0701第8号)、「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」(令和元年7月1日付け基監発0701第1号)

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

例えば
8:30 17:30 翌8:30

日勤帯
(所定
内労働
時間)

当直帯
(15時間程度)

様々な実態

- ・ ほとんど実働がない、いわゆる「寝当直」
- ・ 救命救急センター等、ほぼ一晩中実働である
- ・ その中間

- (原則の考え方) 指示があった場合には即時に業務に従事することを求められている場合は、手待時間として労働時間。
- (特例) 労働密度がまばらであり、労働時間規制を適用しなくとも必ずしも労働者保護に欠けることのない一定の断続的労働⇒労働基準監督署長の許可を受けた場合に労働時間規制を適用除外。
(※この場合、15時間程度のうち実働した時間のみが規制対象)
- 許可に当たっては、①一般的許可基準(昭和22年発出)と、②医師、看護師に係る許可基準(令和元年7月発出)により判断。②において、第9回検討会でお示しした案を元に、**許可対象となる「特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務」**を例示した。

(医師の働き方改革に関する検討会での議論を踏まえた例示)

- ・ 「医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと」
- ・ 「医師が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間(例えば非輪番日であるなど)において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと」

※宿日直中に、通常の勤務時間と同態様の業務に従事することが稀にあったときについては、一般的にみて、常態としてほとんど労働することがない勤務であり、かつ宿直の場合は夜間に十分な睡眠が取り得るものである限り、宿日直の許可は取り消さない。

※当該通常の勤務時間と同態様の業務に従事する時間について労働基準法第33条又は第36条の第1項による時間外労働の手続きがとられ、法第37条の割増賃金が支払われるよう取り扱うこと。

※宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能(深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能)

令和2年度厚生労働省委託事業「医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進等事業」医療機関の働き方改革セミナー 資料1より 35

2. 医師の時間外・休日労働の管理

宿日直許可の仕組みについて（概要）

○ 宿直や日直の時間は「労働時間」ですので、労働基準法の労働時間に関する規制が適用されます。

- ・ 労働時間の限度：原則1日8時間以内・1週40時間以内
- ・ これを超えて労働させるためには労使協定（36協定）の締結・届出が必要（上限時間あり）
- ・ これを超えて労働させた場合は割増賃金の支払が必要



○ ただし、労働基準監督署長から許可を受けた場合、許可に沿って行われる宿直や日直は、労働基準法の労働時間に関する規制が適用除外になります（←宿日直許可の仕組み）

○ 宿日直中の勤務の態様

- ・ 常態として、ほとんど労働する必要のない勤務であり、通常の労働の継続ではないこと
- ・ 問診等による診察（軽度の処置を含む）等、特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限ること
- ・ 夜間に十分睡眠が取り得ること
- ・ 通常と同態様の業務がまれにあって、一般的に、常態としてほとんど労働することがない勤務である場合は、許可は取り消されない

（※医療機関の場合）

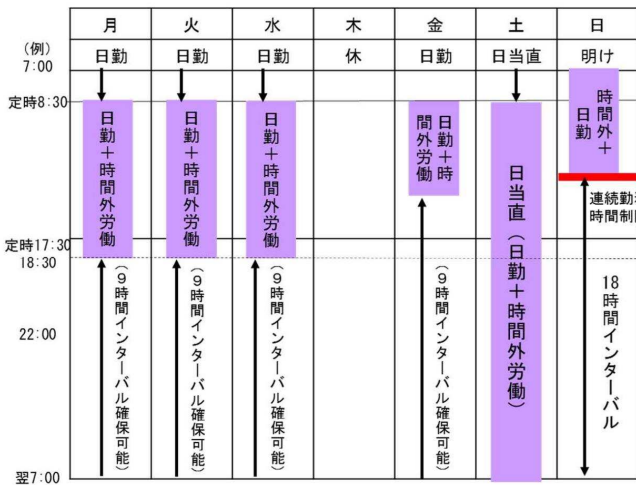
宿日直許可については、令和4年度第1回医師の働き方改革に関するセミナーをご参照ください

令和4年度 第1回 都道府県医療勤務環境改善担当課長会議 資料2より 36

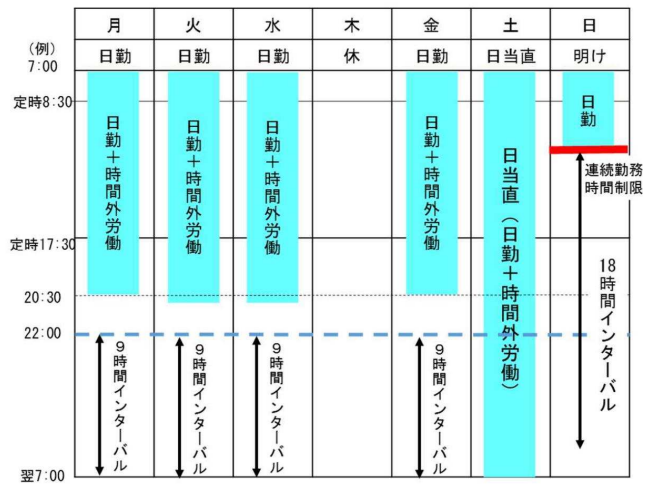
2. 医師の時間外・休日労働の管理

(A)・(B)の上限水準に極めて近い働き方のイメージ

(A) 時間外労働年960時間程度≒週20時間の働き方(例)



(B) 時間外労働年1,800時間程度≒週38時間の働き方(例)



※図中の勤務時間を示す帯には各日法定休憩を含む

- 概ね週1回の当直（宿日直許可なし）を含む週6日勤務
- 当直日とその翌日を除く4日間のうち1日は半日勤務で、各日は1時間程度の時間外労働（早出又は残業）
- 当直明けは昼まで
- 年間80日程度の休日（概ね4週6休に相当）

- 概ね週1回の当直（宿日直許可なし）を含む週6日勤務
- 当直日とその翌日を除く4日間は早出又は残業を含め平均14時間弱の勤務
- 当直明けは昼まで
- 年間80日程度の休日（概ね4週6休に相当）

※勤務間インターバル9時間、連続勤務時間制限28時間等を遵守して最大まで勤務する場合の年間時間外労働は、法定休日年間52日のみ見込むと2,300時間程度、(A)・(B)と同様に80日程度の休日を見込むと年2,100時間程度となる。

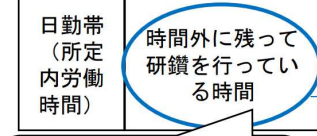
2. 医師の時間外・休日労働の管理

医師の労働時間にかかる論点の取扱い(研鑽)

※ 「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」(令和元年7月1日付け基発0701第9号)、「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」(令和元年7月1日付け基監発0701第1号)

研鑽が労働時間に該当するかどうかについては「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」により判断することとなる。現場における医師の研鑽の労働時間管理の取扱いについて、その考え方と、適切に取り扱うための手続を通達で示している。

例えば
8:30 17:30



- 様々な実態
- ・ 診療ガイドライン等の勉強
 - ・ 勉強会の準備、論文執筆
 - ・ 上司等の診療や手術の見学・手伝い

- 医師の研鑽については、医学は高度に専門的であることに加え、日進月歩の技術革新がなされており、そのような中、個々の医師が行う研鑽が労働であるか否かについては、当該医師の経験、業務、当該医療機関が当該医師に求める医療提供の水準等を踏まえて、現場における判断としては、当該医師の上司がどの範囲を現在の業務上必須と考え指示を行うかによらざるを得ない。

※所定労働時間内において勤務場所で行う場合は、当然に労働時間となる。

- 労働に該当する範囲を医師本人、上司、使用者が明確に認識し得るよう、基本となる考え方を示すとともに、労働に該当するかどうかの判断を明確化するための手続等を示す。

研鑽の類型	考え方・手続
診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。 ・ ただし、診療の準備又は診療に伴う後処理として不可欠なものは、労働時間に該当する。
学会・院内勉強会等への参加や準備、専門医の取得・更新にかかる講習会受講等	<ul style="list-style-type: none"> ・ 左記の研鑽が奨励されている等の事情があっても、業務上必須ではない行為を自由な意思に基づき、所定労働時間外に自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。 ・ ただし、研鑽の不実施について就業規則上の制裁等の不利益が課されているため、その実施を余儀なくされている場合や、研鑽が業務上必須である場合、業務上必須でなくとも上司が明示・黙示の指示をしている場合は、労働時間に該当する。
当直シフト外で時間外に待機し、手術・措置等の見学を行うこと	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務上必須でない見学を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う場合、当該見学やそのための待機時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。 ・ ただし、見学中に診療を行った場合については、当該診療を行った時間は、労働時間に該当すると考えられ、また、見学中に診療を行うことが慣習化、常態化している場合については、見学の時間全てが労働時間に該当する。

必要な手続等

- 研鑽を行うことについての医師の申出と上司による確認(その記録)
- 通常勤務と明確に切り分ける(突発的な場合を除き診療等を指示しない、服装等外形的に見分けられる措置)
- 医療機関ごとに取り扱いを明確化して書面等に示し、院内職員に周知する

令和4年度厚生労働省委託事業 医療従事者勤務環境改善のための助言及び調査業務アドバイザー研修会 資料1より

38

2. 医師の時間外・休日労働の管理

【取組事例】 労働時間該当性の取扱いの明確化

- 自己研鑽など労働時間に該当するものとし、院内で周知

労働時間に該当するもの	労働時間に該当しないもの
A 診療に関するもの	A 休憩・休息
1 病棟回診	1 食事
2 予定手術の延長、緊急手術	2 睡眠
3 チャーティング	3 外出
4 サマリー作成	4 インターネットの閲覧
5 外来の準備	B 自己研鑽
6 オーダーチェック	1 自己学習
7 診療上必要不可欠な情報収集	2 症例見学
B 会議・打合せ	3 参加任意の勉強会・カンファレンス
1 必須出席者である会議・委員会	C 研究・講演その他
2 参加必須の勉強会・カンファレンス	1 上長の命令に基づかない学会発表の準備
C 研究・講演その他	2 上長の命令に基づかない外部講演等の準備
1 上長の命令に基づく学会発表の準備	3 上長の命令に基づかない研究活動・論文執筆
2 上長の命令に基づく外部講演等の準備	
3 上長の命令に基づく研究活動・論文執筆	

(※) 聖路加国際病院の事例を元に、厚生労働省医政局において作成

令和4年度厚生労働省委託事業 医療従事者勤務環境改善のための助言及び調査業務アドバイザー研修会 資料1より

39

2. 医師の時間外・休日労働の管理

設例

設例 1～2 においては、

- ・ A事業場の使用者A・B事業場の使用者Bともに、自らの下での労働時間に加え、他の使用者の事業場での労働時間も、労働者からの申告等により把握しているものとしします。
- ・ A事業場・B事業場ともに、同一の労働時間制度（1週40時間、1日8時間）を採用しているものとしします。
- ・ A事業場・B事業場ともに、日曜日から土曜日までの暦週を採用しているものとしします。

（注）原則的な法定労働時間を定める労働基準法第32条では、1週間について40時間と、1日について8時間の法定労働時間が定められており、各使用者は、その双方について、通算した労働時間が法定労働時間を超えるかどうかを、確認する必要があります。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q & A（令和4年7月13日改定版）より編集 40

2. 医師の時間外・休日労働の管理

（設例1）

使用者Aと「所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、A事業場における所定労働日と同一の日について、使用者Bと新たに「所定労働時間2時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

（答）

- 1 A事業場の所定労働時間は8時間であり、法定労働時間内の労働であるため、所定労働時間労働させた場合、使用者Aに割増賃金の支払義務はありません。
- 2 A事業場で労働契約のとおり労働した場合、A事業場での労働時間がB事業場の労働時間制度における1日の法定労働時間に達しているため、それに加えてB事業場で労働する時間は、全て法定外労働時間となります。
- 3 よって、B事業場で当該労働者を労働させるためには、使用者BがB事業場の「時間外労働・休日労働に関する協定」で定めるところによって行わせる必要があります。また、B事業場で労働した2時間は法定時間外労働となり、法定労働時間を超えて労働させた使用者Bは、その2時間の労働について割増賃金の支払義務を負います。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q & A（令和4年7月13日改定版）より 41

2. 医師の時間外・休日労働の管理

(設例2)

使用者Aと「所定労働日は月曜日から金曜日、所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、使用者Bと新たに「所定労働日は土曜日、所定労働時間5時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

(答)

- 1 A事業場での1日の労働時間は8時間であり、月曜日から金曜日までの5日間労働した場合、労働時間は40時間となり、法定労働時間内の労働であるため、労働契約のとおり労働させた場合、使用者Aに割増賃金の支払義務はありません。
- 2 A事業場で労働契約のとおり労働した場合、A事業場での月曜日から金曜日までの労働時間がB事業場の労働時間制度における週の法定労働時間に達しているため、それに加えてB事業場で土曜日に労働する時間は、全て法定外労働時間となります。
- 3 よって、B事業場で当該労働者を労働させるためには、使用者BがB事業場の「時間外労働・休日労働に関する協定」で定めるところによって行わせる必要があります。また、B事業場で土曜日に労働した5時間は法定時間外労働となり、法定労働時間を超えて労働させた使用者Bは、その5時間の労働について割増賃金の支払義務を負います。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q & A (令和4年7月13日改定版) より 42

2. 医師の時間外・休日労働の管理

企業（事業主、労務担当者）の皆さまへ

企業も労働者も安心して 副業・兼業に取り組むために

多様な働き方への期待が高まっており、労働者の希望に応じて副業・兼業を行える環境を整備することが求められています。
長時間労働になり、労働者の健康が阻害されることがないよう、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を踏まえた取組の実施をお願いします。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」のポイント

基本的な考え方

- 労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされていることから、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが適当です。
※労務管理を適切に行うためには、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましいです。
- 副業・兼業は、本業以外でのスキルや経験の獲得により、労働者の主体的なキャリア形成に資するものであることから、各企業における副業・兼業の取組について公表することを推奨しています。

労働時間の管理

- 労働者が雇用される形で副業・兼業を行う場合、原則として、自社と副業・兼業先の労働時間を通算して管理する必要があります。労働時間の通算は、**自社での労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社での労働時間とを通算することで行います。**
- 労働時間の通算にあたっては、自社で取り入れやすい方法を採用し、自社と副業・兼業先の労働時間を確実に通算するようにしましょう。

労働者の健康確保

- 副業・兼業を行っている労働者とコミュニケーションをとり、労働者の健康確保に必要な措置を講じましょう。
- 状況に応じて、時間外・休日労働の免除や抑制を行うことも考えられます。

副業・兼業に取り組む上でわからないことがあったら…

たとえば、このような疑問はありませんか？



Q 副業・兼業に関する情報の公表ってどうすればいいの？

副業・兼業を許容しているか否か、また条件付許容の場合はその条件について、ホームページ等において公表することが望ましいです。詳しくは、「副業・兼業の促進に関するガイドラインQ & A」もご参照ください。



Q 管理モデルって何？どうすれば使えるの？

管理モデルとは、労働時間の通算に用いることができる「簡便な労働時間管理の方法」のことです。詳しい解説や導入の手続きは、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」や「管理モデル導入（通知）様式」をご参照ください。

副業・兼業の取組に役立つ各種資料があります！

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」など、副業・兼業の取組に役立つ資料を厚生労働省ホームページに掲載しています。ぜひご利用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



副業 厚労省

副業・兼業の促進に関するガイドライン	副業・兼業について、企業や労働者が現行の法令のもとでどのような事項に留意すべきかをまとめたガイドライン
副業・兼業の促進に関するガイドラインQ & A	ガイドラインの内容を補足するQ&A
モデル就業規則	就業規則における副業・兼業の規定例
副業・兼業に関する届出様式例	企業が、労働者が行う副業・兼業の内容を申告に基づき確認するにあたって参考となる様式例
管理モデル導入（通知）様式例	副業・兼業に関する労働時間の取扱いを管理モデルによることとする場合に参考となる様式例
副業・兼業に関する合意書様式例	副業・兼業に関する各種取扱いについて、企業と労働者で合意を取り交わす際に参考となる様式例
副業・兼業の促進に関するガイドラインパンフレット	ガイドラインの解説や、副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例をまとめたパンフレット



詳細は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」へ

副業 ガイドライン



(2022/10)

ご不明な点やご質問など お問い合わせは
事業場の所在地を管轄する都道府県労働局や労働基準監督署まで
<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaianna/roudoukyoku/>

都道府県労働局



「副業・兼業の促進に関するガイドライン」リーフレット（企業の方向け）より 43

2. 医師の時間外・休日労働の管理

中小企業の事業主の皆さまへ

2023年4月1日から

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます

◆改正のポイント
中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は50% (2010年4月から適用)
中小企業は25%

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間 を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

>2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

(※) 中小企業に該当するかは、①または②を満たすかどうかで企業単位で判断されます。

業種	① 資本金の額または出資の総額	② 常時使用する労働者数
小売業	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
上記以外のその他の業種	3億円以下	300人以下

厚生労働省 中小企業庁

深夜・休日労働の取扱い

月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

深夜労働との関係

月60時間を超える時間外労働を深夜(22:00~5:00)の時間帯に行わせる場合、**深夜割増賃金率25%+時間外割増賃金率50%=75%**となります。

休日労働との関係

月60時間の時間外労働時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれませんが、それ以外の休日に行った労働時間は含まれます。

(※) 法定休日労働の割増賃金率は、35%です。

代替休暇

月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができます。

就業規則の変更

割増賃金率の引き上げに合わせて就業規則の変更が必要となる場合があります。

「モデル就業規則」も参考にしてください。

(就業規則の記載例)

(割増賃金)
第〇条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

① 時間外労働60時間以下・・・25%

② 時間外労働60時間超・・・50%

(以下、略)

2. 医師の時間外・休日労働の管理

医師の勤務実態を踏まえた労働時間制の採用を

変形労働時間制

- 業務の繁閑に応じ労働時間を配分することを認める制度。
- 手術予定等に応じてあらかじめ所定労働時間を変動。

フレックスタイム制

- 労働時間の始業・終業の時刻を自ら定めることが可能な医師が対象。
- 実際に労働した時間の合計をもとに、時間外労働時間を算出。

専門業務型裁量労働制

- 研究をメインとする医師向け。業務遂行の手段や方法、時間配分等に「裁量」のある医師が対象。労働時間をあらかじめ労使で定めた時間と「みなす」制度。
- 「裁量の無い業務」を定期的に担う者は対象とすることができない。
- 時間外労働時間の上限規制について、一般則適用となる。

3. 医師の36協定（～2024年3月ver.）

3. 医師の36協定（～2024年3月ver.）

事業主・労働者の皆さまへ

サブロク
「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

「時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第33条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間設定改善委員会の決議・届出により、時間外・休日労働を行うことができます。

1 過半数組合がある場合 過半数組合の要件

■ 事業場に使用されている**すべての労働者の過半数**で組織する組合であること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!

CHECK

労働組合員数
すべての労働者 > 50%
(パートなども含む)

2 過半数組合がない場合 過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

■ 労働者の**過半数を代表**していること

- 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

■ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、**投票、挙手などにより選出**すること

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。

- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続（投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議）がとられている必要があります。



- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。

■ 労働基準法第41条第2号に規定する**管理監督者でない**こと

- 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。



- ①労働者の過半数を代表していること
- ②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ③管理監督者に該当しないこと

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。
⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です（30万円以下の罰金）。

- 〈周知の具体例〉
- ・ 常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
 - ・ 書面を労働者に交付する
 - ・ 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

(H29.12)

3. 医師の36協定（～2024年3月ver.）

☑時間外労働の上限規制が猶予された「医師」の36協定の届出は、医師以外と区分して様式（9号の4）を使用します。

☑適用猶予事業・業務に従事する労働者についても、上限規制に対応できる場合は、様式（9号、9号の2）によって提出することができます。

☑36協定の労働者代表は、医師の過半数代表ではなく全職員の過半数代表です。

☑猶予期間中は、労働時間の延長の限度を「1日、1日を超え3箇月以内、1年」の期間別に、法的には上限なく取決められますが、できる限り短い延長時間とすることにご留意ください（36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針参照）。

☑大学病院等の勤務医を兼業として受け入れている医療機関は、双方の勤務時間を通算して労働時間となるため、当該労働時間が法定労働時間を超える場合、兼業先医療機関でも、必要な「36協定」を締結することが重要です。

☑協定届の様式を用いて協定する場合（協定書と兼ねる場合）は、労使双方の合意がなされたことが明らかとなるような方法（記名押印又は署名など）により締結します。

3. 医師の36協定（～2024年3月ver.）

時間外労働
休日労働
に関する協定届

様式第9号の4（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）			
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間	延長することができる時間数		期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）	
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者							
	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日	労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻		期間

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ ）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 （チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 （チェックボックスに要チェック）

年 月 日

使用者 職名氏名

労働基準監督署長殿

3. 医師の36協定（～2024年3月ver.）

様式第9号の4（第70条関係）（裏面）

記載心得

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数について記入すること。
- 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - 「1日」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。
 - 「1日を超える一定の期間（起算日）」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、労働基準法第36条第1項の協定で定められた1日を超え3箇月以内の期間及び1年間についての延長することができる時間の限度に関して、その上欄に当該協定で定められた全ての期間を記入し、当該期間の起算日を括弧書きし、その下欄に、当該期間に応じ、それぞれ当該期間についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。
- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者に限る。）について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い（1箇月42時間、1年320時間）ことに留意すること。
- 「労働させることができる休日並びに始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日（1週1休又は4週4休であることに留意すること。）であつて労働させることができる日並びに当該休日の労働の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 「期間」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる日の属する期間を記入すること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 本様式をもって協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかなるような方法により締結するよう留意すること。

厚生労働省 主要様式ダウンロードコーナー より

50

3. 医師の36協定（～2024年3月ver.）

文字サイズ 小 中 大 

事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト

スタートアップ労働条件

TOP > 作成支援ツール（36協定届、1年単位の变形労働時間制に関する書面）について
> 大企業の方、一部の中小企業の方 作成支援ツール（36協定届、1年単位の变形労働時間制に関する書面）について

作成支援ツール（36協定届、1年単位の变形労働時間制に関する書面）について

- 入力フォームから必要項目を入力・印刷することで、労働基準監督署に届出可能な4種類の書面を作成することができます。36協定届および1年単位の变形労働時間制に関する書面の作成は、パソコン環境にてお願いします。
 - 時間外労働・休日労働に関する協定届（36協定届）
 - 1年単位の变形労働時間制に関する書面
協定届、労使協定書、労働日等を定めたカレンダー
- WEB診断に登録されているユーザーは、メールアドレスとパスワードを入力し、ログインしてください。初めて利用する方は、会員登録をして支援ツールを利用するか、ゲストで作成（登録しないで作成）するかを選ぶことができます。
- 登録ユーザーは、36協定届、1年単位の变形労働時間制に関する書面の入力データを保存し、過去に登録したデータを読み出して書き換えることができます。

第9号、第9号の2、第9号の3、第9号の4それぞれの様式を基にした画面表示に変更され、入力場所を確認しながら入力することで、直感的に36協定届を作成することができます。

時間外労働の上限について

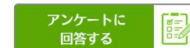


36協定届の様式はこちら！

- 時間外・休日労働に関する協定届【様式第9号】
- 時間外・休日労働に関する協定届【様式第9号の2（特別家賃付き協定）】
- 時間外・休日労働に関する協定届【様式第9号の3（新技術、新商品等の研究開発業務）】
- 時間外・休日労働に関する協定届【様式第9号の4（建設の事業・自動車運転者・医師・製糖業等）】

36協定届・1年単位の变形労働時間制に関する書面 作成支援ツール（36協定届作成）

※中小企業の内、令和6年3月31日まで上限規制が適用猶予される事業場・労働者（建設業、鹿児島・沖縄の砂糖製造業、自動車運転者、医療に従事する医師）の方は、こちらをご覧ください。



作成支援
ツール

4. 医師の36協定様式（2024年4月～ver.（参考資料））

4. 医師の36協定様式（2024年4月～ver.（参考資料））

時間外労働 に関する協定届
休日労働

労働保険番号	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
法人番号	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

様式第9号の4（第70条関係）

事業の種類	事業の名称	事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間			
		〒	（ ）				
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数		
					1日	1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）
					法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (任意)
					1年（①については360時間まで、②については320時間まで） 起算日 (年月日)	起算日 (年月日)	起算日 (年月日)
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者							
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における休業及び終業の時刻	

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（医業に従事する医師は除く）。
（チェックボックスに要チェック）

【医業に従事する医師】

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。）については1,860時間）以下でなければならないこと（ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない）。
（チェックボックスに要チェック）

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上となることが見込まれる場合、以下の措置を講ずること。

1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間未満でかつ疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと（A水準医療機関で勤務する医師で疲労の蓄積が認められない場合は、100時間以上となった後の面接指導でも差し支えない）。また、面接指導を行った医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ ）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。
（チェックボックスに要チェック）

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
（チェックボックスに要チェック）

年 月 日

使用者 職名 氏名

労働基準監督署長

4. 医師の36協定様式 (2024年4月~ver. (参考資料))

様式第9号の4 (第70条関係) (裏面)

(記載心得)

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数を記入すること。
 - 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、42時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、320時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- 上記3について、同欄に記入する時間数にかかわらず、医業に従事する医師以外の者については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。また、医業に従事する医師については、同欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合(労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するところにより面接指導等を行った場合(A水準医療機関で勤務する医師については事後の面接指導を行った場合も含む。)、及び1年について960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。))については、1,860時間)を超えた場合には労働基準法違反(同法第141条第5項の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。
- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。
- 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)に労働させることができる日数を記入すること。
- 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること(医業に従事する医師は除く。)
 - 「医業に従事する医師」とは、労働基準法第141条第1項に規定する医師をいうこと。
 - 医業に従事する医師についての労働時間の上限を遵守する趣旨のチェックボックスに係る記載並びに1箇月の

- 時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上となることが見込まれる場合のチェックボックスに係る記載の面接指導及び健康確保のために必要な就業上の適切な措置とは、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するものであること。
- 1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が165時間(医療法施行規則に定める時間)を超えた場合に行うべき労働時間短縮のための具体的な措置は、医療法第108条第6項に規定する措置とすること。
 - 医業に従事する医師についてチェックボックスが設けられている項目のうち、該当する項目であるにもかかわらず、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
 - 「A水準医療機関」とは病院(医療法第1条の5第1項に規定する病院をいう。)若しくは診療所(同条第2項に規定する診療所をいう。)又は介護老人保健施設(介護保険法第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。)若しくは介護医療院(同条第29項に規定する介護医療院をいう。)のうち医療法に基づき次のいずれの指定も受けていないものをいい、「B水準医療機関」とは医療法第113条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「連携B水準医療機関」とは同法第118条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「C水準医療機関」とは同法第119条第1項又は第120条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所をいうこと。
 - 協定においては、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、選挙等の方法による手段により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
 - 本様式をもつて協定する場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
 - 本様式で記入部分がない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

- 労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定(事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定の内容を本様式に付記して届出する場合)においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは別とし、事業場外労働の対象業務である日数を把握させた上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。
- 労働基準法第38条の4第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式で労使委員会決議として届出する場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労使委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数について任期を定めて指名した者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とを区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第2項第1号の規定により、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は労働者の過半数を代表する者に任期を定めて指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 労働時間等の設定に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改定委員会が設置されている事業場において、本様式で労働時間等設定改定委員会の決議として届出する場合においては、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」とあるのは「労働時間等設定改定委員会の決議」と、「協定の当事者である労働組合」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と、「協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数の推薦者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその他の委員とを区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、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は労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20220120_1.pdf より 54

4. 医師の36協定様式 (2024年4月~ver. (参考資料))

時間外労働
休日労働 に関する協定届

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

様式第9号の5 (第70条関係)

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)	協定の有効期間			
			(〒)	(電話番号: - -)		
① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	延長することができる時間数	
					1日	1箇月(①については45時間まで、②については42時間まで)
② 1年単位の变形労働時間制により労働する労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日(任意)	法定労働時間を超える時間数	
					法定労働時間を超える時間数(任意)	法定労働時間を超える時間数(任意)
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数(満18歳以上の者)	所定休日(任意)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと(医業に従事する医師は除く。)

(チェックボックスに要チェック)

【医業に従事する医師】

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ1年について960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。))については1,860時間)以下でなければならないこと(ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になつても差し支えない。)

(チェックボックスに要チェック)

https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20220120_1.pdf より 55

4. 医師の36協定様式 (2024年4月~ver. (参考資料))

様式第9号の5 (第70条関係) (裏面)
(記載心得)

- 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- 「労働者数(満18歳以上の者)」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- 「延長することができる時間数」の欄の記入に当たっては、次のとおりとすること。時間数は労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間(以下「法定労働時間」という。)を超える時間数を記入すること。
 - 「1日」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、1日についての延長することができる限度となる時間数を記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1箇月」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「1年」の欄に記入する「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を45時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
 - 「1年」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数であつて、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を360時間(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、320時間)の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。
- 上記3について、同欄に記入する時間数にかかわらず、医業に従事する医師以外の者については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反(同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。また、医業に従事する医師については、同欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合(労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するところにより面接指導等を行った場合(A水準医療機関で勤務する医師については事後の面接指導を行った場合も含む。)、及び1年について960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。))については、1,860時間)を超えた場合には労働基準法違反(同法第141条第5項の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金)となることに留意すること。
- ②の欄は、労働基準法第32条の4の規定による労働時間により労働する労働者(対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者に限る。)について記入すること。なお、延長することができる時間の上限は①の欄の労働者よりも短い(1箇月42時間、1年320時間)ことに留意すること。

- 「労働させることができる法定休日の日数」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日(1週1休又は4週4休であることに留意すること。)に労働させることができる日数を記入すること。
- 「労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻」の欄には、労働基準法第35条の規定による休日であつて労働させることができる日の始業及び終業の時刻を記入すること。
- (1) 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること(医業に従事する医師は除く。)
- (2) 「医業に従事する医師」とは、労働基準法第141条第1項に規定する医師をいうこと。また、医業に従事する医師についての労働時間の上限を遵守する趣旨のチェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 「A水準医療機関」とは病院(医療法第1条の5第1項に規定する病院をいう。)若しくは診療所(同条第2項に規定する診療所をいう。)又は介護老人保健施設(介護保険法第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。)若しくは介護医療院(同条第29項に規定する介護医療院をいう。)のうち医療法に基づく次のいずれの指定も受けていないものをいい、「B水準医療機関」とは医療法第113条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「連携B水準医療機関」とは同法第118条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「C水準医療機関」とは同法第119条第1項又は第120条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所をいうこと。
- 上記8(2)に関し、チェックボックスに係る記載中の面接指導及び健康確保のために必要な就業上の適切な措置とは、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するものであること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、筆手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。
- 本様式をもつて協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

(備考)

労働基準法施行規則第24条の2第4項の規定により、労働基準法第38条の2第2項の協定(事業場外で従事する業務の遂行に通常必要とされる時間を協定する場合の当該協定)の内容を本様式に付記して届け出る旨においては、事業場外労働の対象業務については他の業務とは区別し、事業場外労働の対象業務である旨を括弧書きした上で、「所定労働時間」の欄には当該業務の遂行に通常必要とされる時間を括弧書きすること。また、「協定の有効期間」の欄には事業場外労働に関する協定の有効期間を括弧書きすること。

https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20220120_1.pdf より 56

4. 医師の36協定様式 (2024年4月~ver. (参考資料))

様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働 に関する協定届 (特別条項)
休日労働

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1日 (任意)			1箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数、100時間未満に 限る。ただし、②-⑤について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとして いる場合はこの限りではない。)			1年 (①については720時間以内(時間外労働のみの時間数)、②-④については960時間以内、③-⑤については1,860時間以内(②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)				
			延長することができる時間数			延長することができる時間数 及び休日労働の時間数			延長することができる時間数				
			法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率		
① (下記②-⑤以外の者)													
② A水準医療機関で勤務する医師													
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師													
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師													
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師													

https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20220120_1.pdf より 57

4. 医師の36協定様式（2024年4月～ver.（参考資料））

限度時間を超過して労働させる場合における手続	
限度時間を超過し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	(該当する番号) (具体的内容)
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと（医業に従事する医師は除く。） <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）	
【医業に従事する医師】	
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣されるものに限る。）については1,860時間（以下でなければならぬこと（ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師については、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上になっても差し支えない。）。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）	
③～⑤の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）	
協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。	
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと（②で疲労の蓄積が認められない場合は、100時間以上となつた後での面接指導でも差し支えない。）。また、面接指導を行った医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずること。	<input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。	<input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）
③～⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。 <input type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）	

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名

協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（ ）

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。
（チェックボックスに要チェック）
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。
（チェックボックスに要チェック）

年 月 日

使用者 職名 氏名

労働基準監督署長殿

https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20220120_1.pdf より 58

4. 医師の36協定様式（2024年4月～ver.（参考資料））

様式第9号の5（第70条関係）

（記載心得）

- 労働基準法第36条第1項の規定において同法第141条第2項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとすること。
 - 「A水準医療機関」とは病院（医療法第1条の5第1項に規定する病院をいう）若しくは診療所（同条第2項に規定する診療所をいう。）又は介護老人保健施設（介護保険法第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。）若しくは介護医療院（同条第29項に規定する介護医療院をいう。）のうち医療法に基づき次のいずれの指定も受けていないものをい、「B水準医療機関」とは医療法第113条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「連携B水準医療機関」とは同法第118条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「C水準医療機関」とは同法第119条第1項又は第120条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所をいうこと。
 - 「臨時的に限度時間を超過して労働させることができる場合」の欄には、当該事業場における通常予想することのできる業務量の大幅な増加に伴い臨時的に限度時間を超過して労働させる必要がある場合をできる限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒久的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
 - 「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
 - 「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
 - 「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定箇条」の起算日と同じ年月日を記入すること。
 - 「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条第4号まで又は第40条の規定により延長することができる時間数及び休日労働の時間数（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であつて、「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長することができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること（医業に従事する医師については、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するところにより面接指導等を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしてする場合を除く。）、なお、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超過する時間数と休日労働の時間数を合算した時間数を併せて記入することができる。
 - 「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超過して延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年についての延長することができる限度となる時間数を、医業に従事する医師以外の者については720時間の範囲内、医業に従事する医師については960時間（B水準医療機関又はC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師については1,860時間）の範囲内とする。なお、所定労働時間を超過する時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超過する時間数を併せて記入することができる。
 - なお、これらの欄に記入する時間数にかかわらず、医業に従事する医師以外の者については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過した場合には労働基準法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。また、医業に従事する医師については、これらの欄に記入する時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合（労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するところにより面接指導等を行った場合（A水準医療機関で勤務する医師については事後の面接指導を行った場合も含む。）、及び1年について960時間（B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師（当該指定に係る派遣に係るものに限る。）については1,860時間）を超えた場合には労働基準法違反（同法第141条第5項の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。
 - 医業に従事する医師以外の者については、「限度時間を超過して労働させることができる回数」の欄には、限度時間（1箇月45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の变形労働時間制により労働する者については、42時間））を超えて労働させることができる回数を「6回」の範囲内で記入すること。
 - 「限度時間を超過した労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超過する時間外労働に係る割増賃金の率を記入すること。なお、当該割増賃金の率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。
 - 「限度時間を超過して労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を記入すること。

- 「限度時間を超過し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」の欄には、以下の番号を（該当する番号）に選択して記入した上で、その具体的内容を「（具体的内容）」に記入すること。
 - 労働時間が一定時間を超過した労働者に医師による面接指導を実施すること。
 - 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間において労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
 - 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
 - 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代休日又は特別な休暇を付与すること。
 - 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
 - 年次有給休暇についてまとめた日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
 - 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
 - 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
 - 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
 - その他
- 労働基準法第36条第6項第2号及び第3号の要件を遵守する趣旨のチェックボックスについて、「2箇月から6箇月まで」とは、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること（医業に従事する医師は除く。）。
 - 「医業に従事する医師」とは、労働基準法第141条第1項に規定する医師をいうこと。
 - 「医業に従事する医師」としての労働時間の上限を遵守する趣旨のチェックボックスに係る記載及び協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合のチェックボックスに係る記載中の面接指導及び健康確保のために必要な就業上の適切な措置とは、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十八条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するものであること。
 - 1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間（医療法施行規則に定める時間）を超えた場合に行うべき労働時間短縮のための具体的な措置は、医療法第108条第6項に規定する措置とすること。
 - 1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対して行われるべき勤務間インターバルの確保による休息時間の確保は、医療法第123条第1項及び第2項に規定するものとすること。
 - 医業に従事する医師についてチェックボックスが設けられている項目のうち、該当する項目であるにもかかわらず、チェックボックスにチェックがない場合には有効な協定とはならないことに留意すること。
- 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第69条の3第1項の規定により、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて、使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしていても、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合は、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
- 本様式をもって協定とする場合においても、協定の当事者たる労使双方の同意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
- 本様式で記入部分がない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

- 労働基準法第38条第4項第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合には、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式「協定」とあるのは「労使委員会の決議」とあるのは「委員会の委員の半数以上について任期を定め指名する労使委員会」とあり、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数以上について任期を定め指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定め指名された委員とその委員の氏名を記入することとし、任期を定め指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、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は労働者の過半数を代表する者による協定を定める旨を記入することとする。
- 労働時間等の協定を改定するに際しては、労働時間等協定改定委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等協定改定委員会の決議として届け出る場合には、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式「協定」とあるのは「労働時間等協定改定委員会の決議」とあり、「協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」とあるのは「委員会の委員の半数以上の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）」の選出方法」と読み替えるものとする。なお、委員の氏名を記入するに当たっては、推薦に基づき指名された委員とその委員の氏名を記入することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1号の規定により、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は労働者の過半数を代表する者による協定を定める旨を記入することとする。

https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20220120_1.pdf より 59

【参考】医療勤務環境改善支援センターの支援

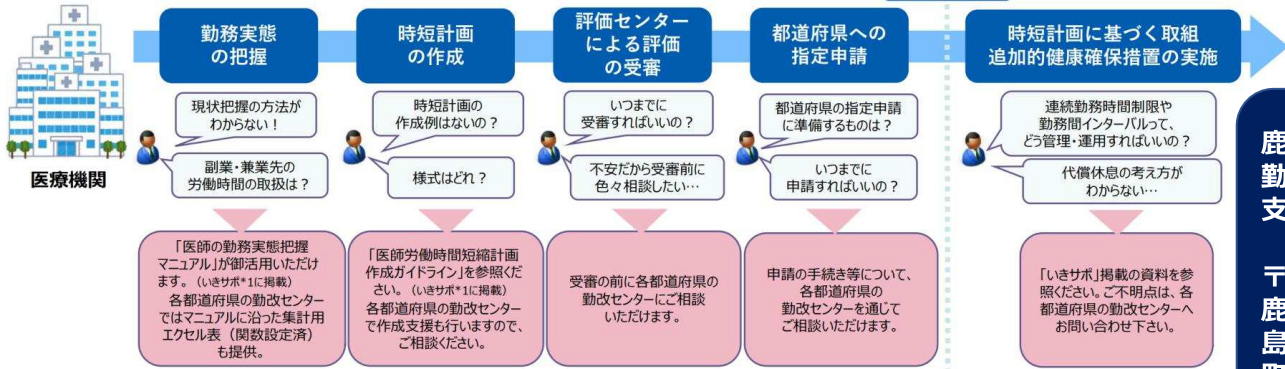
医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）の活用について

- ・2024年4月より医師に対する時間外・休日労働の上限規制が適用される。
- ・「医師の働き方改革に関する検討会」「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を経て、令和3年5月に「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制を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）が成立した。

医師の時間外・休日労働の上限については、36協定上の上限及び36協定によっても超えられない上限をともに、原則年960時間（A水準）・月100時間未満（例外あり）とした上で、地域医療の医療提供体制の確保のために暫定的に認められる水準（連携B・B水準）及び集中的に技能を向上させるために必要な水準（C水準）として、年1,860時間・月100時間未満（例外あり）の上限時間数を設定

医師の労働時間の短縮を計画的に進めていく上では、医療機関は医師労働時間短縮計画を作成し、その計画に沿って医療機関の管理者のリーダーシップの下、医療機関全体でPDCAサイクルにより働き方改革を進めていくことが重要

2024年4月



鹿児島県医療勤務環境改善支援センター

〒892-0803
鹿児島県鹿児島市祇園之洲町5

TEL
099-813-7731

働き方改革の過程でお困り事が生じたら、各都道府県の勤改センターにご相談ください

（連絡先は、「いきサポ」*1に掲載されています）

*1「いきサポ」は、「いきいき働く医療機関サポートweb」の略称で、勤務環境改善に関する好事例や、労務管理チェックリストなどの支援ツール、セミナー情報等、勤務環境改善に取り組む医療機関のみならずの参考になる情報を集約・提供する厚生労働省が開発するポータルサイトです。

いきサポ

検索



【参考】医療勤務環境改善支援センターの支援

勤改センターによる宿日直許可申請に関する支援

医療機関の宿日直許可申請に関する支援が最優先課題の1つ。

勤改センターとは

- ◇ 医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）は、**医療機関の勤務環境改善に関して総合的・専門的な支援を行う体制として、各都道府県が設置**しています（改正医療法（平成26年10月施行）に基づき、平成29年3月末時点で全都道府県に設置）。
- ◇ **都道府県が直接運営**しているセンターのほか、**県医師会や病院協会等の医療関係団体、社会保険労務士会等の団体が委託を受けて運営**している場合があります。
- ◇ 勤改センターには、**医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）や、医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）**が配置され、連携しながら**医療機関の勤務環境改善や医師の働き方改革の取組を支援**しています。

勤改センターが行う宿日直許可に関する支援（例）

相談支援

- ◆ 医療機関向けの**セミナーの開催**
- ◆ 宿日直許可制度や申請手続きに関する説明、助言等
- ◆ 医療機関訪問による**個別支援**（医療機関の状況を踏まえた申請方法、申請書類の準備に関する助言等）



労働局への照会

- ◆ 医療機関からの希望に応じて、照会したい事項を都道府県労働局監督課（労働基準監督署）へ個別照会（**匿名による相談も可能**）



許可申請時の支援

- ◆ 医療機関からの希望に応じて、**宿日直許可の申請を行うに当たって同席**する。
⇒ 監督署の担当官からの説明、質問等とともに聞き、内容等を医療機関にわかりやすく伝える など



本日は、ご説明をお聞き頂きまして、大変有難うございました。

今後も、更に『働き方改革』への取組をご推進ください。

セミナー【セクション①】へのご参加、誠にありがとうございました。

