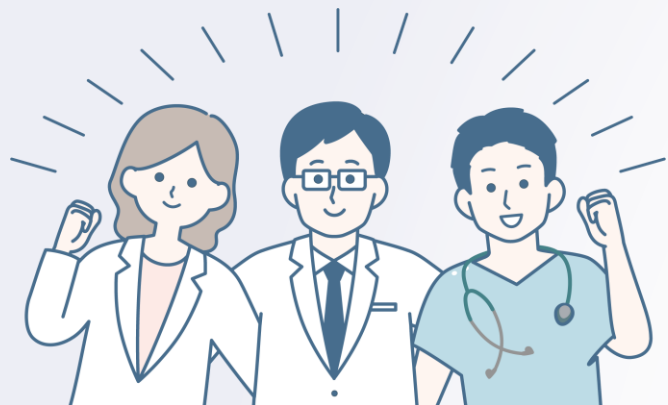




医師の時間外労働の上限規制の解説

秋田労働局
秋田労働基準監督署

この資料では、医療機関の方々向けに、時間外労働の上限規制について基礎的な内容から、厚生労働省に多く寄せられる問い合わせの内容まで網羅的に解説しております。
ぜひご参照の上、ご理解を深めていただくにあたってお役立てください。

特定医師の範囲

- 医師の時間外労働の上限規制は、特定医師に適用される。
- 特定医師とは、病院もしくは診療所で勤務する医師（**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。**）または介護老人保健施設もしくは介護医療院において勤務する医師を指す。

平成31年4月（大企業）／令和2年4月（中小企業）
一般労働者の時間外労働の上限規制が適用済み
⇒年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間以内



労働者

- ・ 歯科医師
- ・ 獣医師

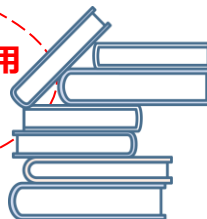
「医業に従事する医師」 （適用猶予の対象）

- ・ 血液センター等の勤務医
- ・ 産業医
- ・ 大学病院の裁量労働制適用医師

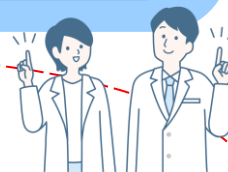
「特定医師」 （医師の上限規制の対象）

- ・ 病院等で診療を行う勤務医
- ・ 診療も行っている産業医

令和6年4月
一般労働者の時間外労働の上限規制が適用
⇒年720時間、単月100時間未満、
複数月平均80時間以内 など



令和6年4月
医師の時間外労働の上限規制が適用



医師の時間外労働の上限規制（概要）

- 時間外労働の上限規制には、36協定を締結する際の上限（事業場単位の上限）である「特別延長時間の上限」と、特定医師個人に対する上限である「時間外・休日労働時間の上限」という2種類の上限がある。
- 医師の時間外労働の上限規制には、原則のA水準と、適用にあたり都道府県知事の指定が必要な特例水準がある。

医療機関に適用される水準		特別延長時間の上限 (事業場単位の上限)	時間外・休日労働時間の上限 (個人単位の上限)
原則	A水準	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年960時間
特例水準 ⇒対象者の名簿を作成	連携B水準 (医師派遣を行う病院) ⇒自院での時間外・休日労働は年960時間であるが、副業・兼業をした場合、年1,860時間まで時間外・休日労働させることができる	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年1,860時間
	B水準 (救急医療等)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間
	C水準 (臨床・専門研修) (高度医療の修得研修)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間



※月100時間未満の上限については、面接指導による例外あり

医師の時間外労働の上限規制（特定医師に適用する水準の変更）

- 36協定の対象期間の途中で、**やむを得ず**特定医師に適用する水準を変更することもできるが、以下に留意する必要がある。

① A水準から特例水準への変更

水準変更を行った医師について、**勤務間インターバルの確保、代償休息が新たに義務**となる。

⇒やむを得ず水準変更を行った後も、**時間外・休日労働は必要最小限**とする。



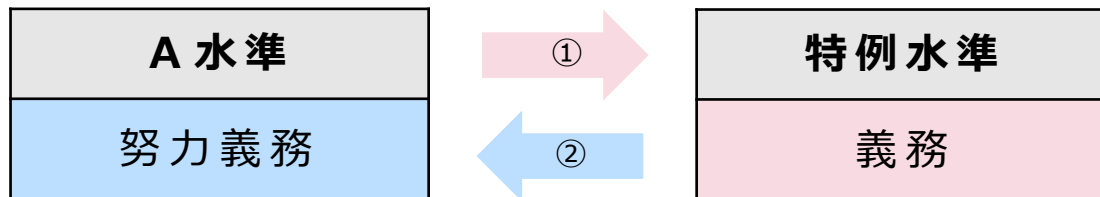
② 特例水準からA水準への変更

水準変更を行った医師について、**勤務間インターバルの確保、代償休息が義務から努力義務**となる。

⇒水準変更の判断は、**妊娠や長期間の病気療養**など、**年960時間を超える時間外・休日労働を行わせる必要がなくなったことが客観的に明らかな場合**に限る。

併せて、特例水準医師の名簿の更新を行う。

勤務間インターバルの確保、代償休息



医師の時間外労働の上限規制

（副業・兼業の場合：特定医師と特定医師との副業・兼業について）

- 特定医師が副業・兼業を行う場合、副業・兼業先における労働時間を通算する。
- 36協定は医療機関ごとに延長時間を定めるものであることから、副業・兼業の場合も、それぞれの医療機関は、自らの医療機関における時間外・休日労働時間を、自らの36協定の範囲内とする。（「特別延長時間の上限」との関係においては、副業・兼業先の時間外・休日労働時間は通算しない。）
- さらに、自院と副業・兼業先における時間外・休日労働時間を合計して、特定医師個人に対する上限である「時間外・休日労働時間の上限」の範囲内とする。（「時間外・休日労働時間の上限」との関係においては、副業・兼業先の時間外・休日労働時間を通算する。）

特定医師が副業・兼業先でも特定医師として勤務する場合

自院での 適用水準	副業・兼業先での 適用水準	その医師の年間の 時間外・休日 労働時間の上限
A水準	A水準	960時間
A水準	特例水準	1,860時間
特例水準	A水準	
特例水準	特例水準	



注1：「時間外・休日労働時間の上限」の起算日は、それぞれの医療機関の36協定の対象期間の起算日に合わせる。

注2：特例水準の医療機関とA水準の医療機関で勤務する場合でも、A水準の医療機関は、自院での時間外・休日労働は自院の36協定の範囲内で行う必要がある。

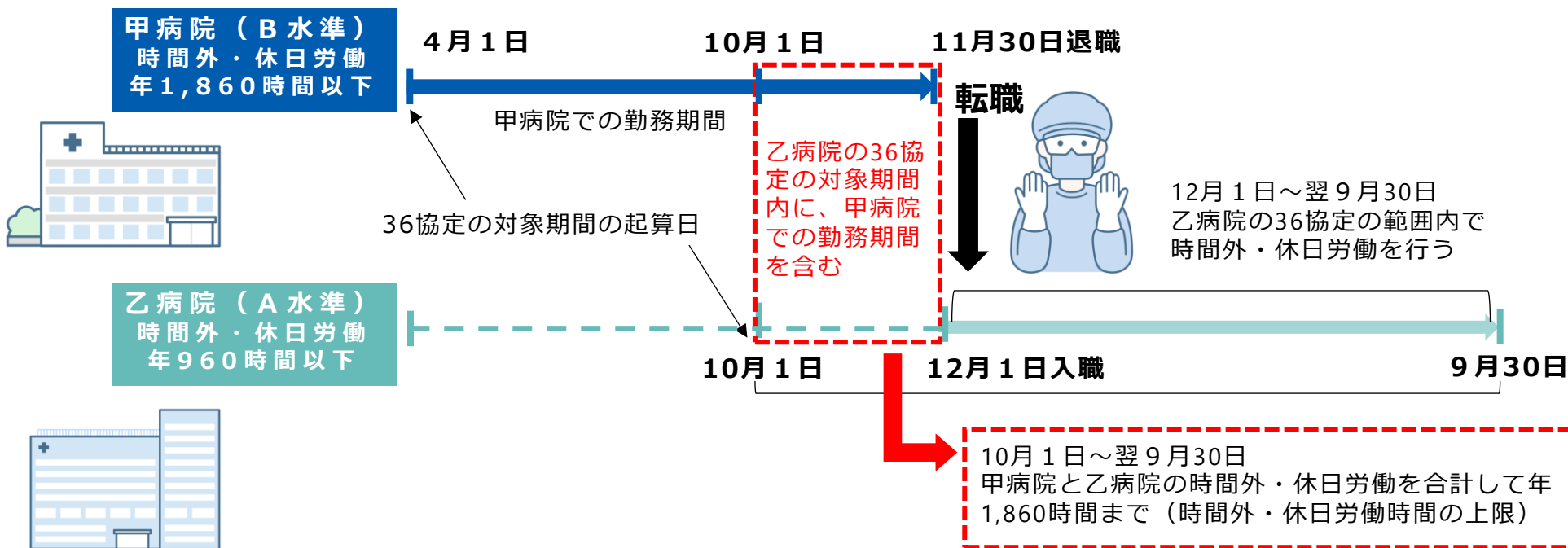
医師の時間外労働の上限規制（転職の場合）

- 特定医師が特例水準の医療機関から、A水準の医療機関に転職したとき、転職後の医療機関の36協定の対象期間内に、特例水準の医療機関内で勤務していた期間を含む場合、当該特定医師に適用される「時間外・休日労働時間の上限」は、転職後も特例水準における上限となる。

（例）甲病院（B水準）から乙病院（A水準）へ転職（11月30日退職、12月1日入職）

乙病院（A水準）の36協定の対象期間：10月1日～翌9月30日 とした場合

⇒乙病院（A水準）の36協定の対象期間内に、甲病院（B水準）での勤務期間を含むため、この特定医師の「時間外・休日労働時間の上限」は、年1,860時間となる。

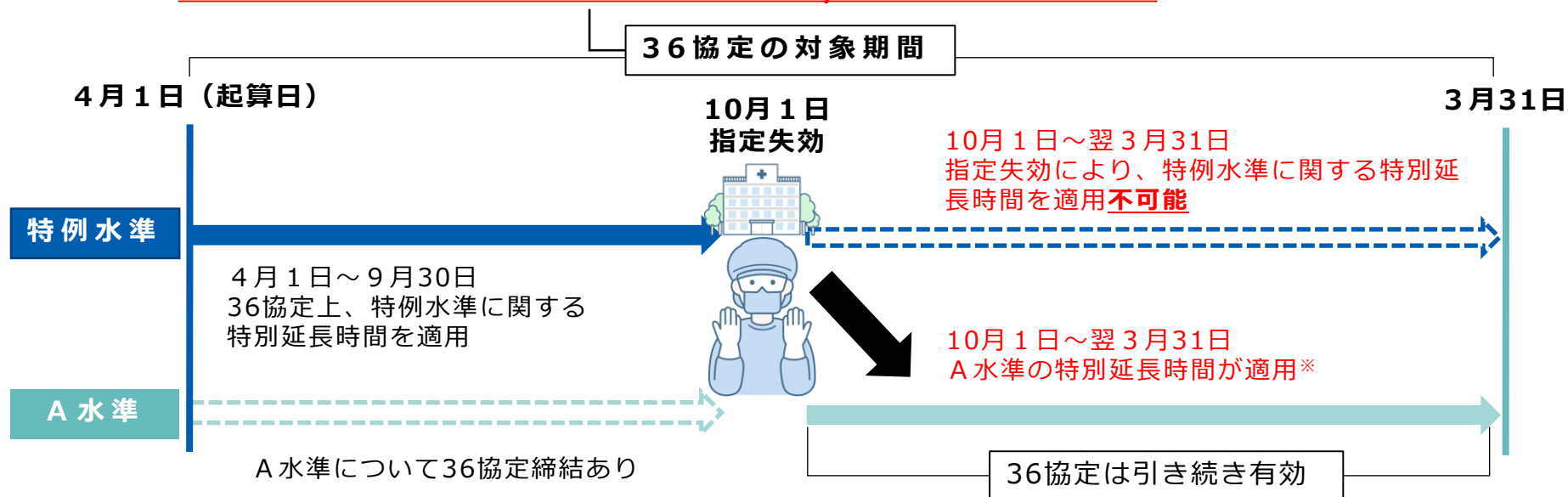


医師の時間外労働の上限規制（指定の効力が消滅した場合）

- 都道府県知事による特例水準の指定は、3年ごとに更新しない限り効力を失う※。（失効日は期間満了日の翌日または不更新の処分のあった日の翌日）※更新申請をした場合、更新または不更新の処分がなされるまでの間、特例水準の指定は有効。
- 医療機関に特例水準の指定に該当する業務がなくなったときや、指定の要件を事後的に欠くことになった場合に、都道府県知事は、指定を取り消すことができる。（失効日は取消日）
- 36協定の対象期間中に指定が失効した場合、36協定上、特例水準に関する特別延長時間を適用することはできなくなるが、同期間中は、特定医師個人の上限である「時間外・休日労働の上限」は特例水準の上限が適用される。

（例）36協定の対象期間：4月1日～翌3月31日とし、10月1日に指定が失効した場合

36協定の対象期間中、特定医師個人の上限である「時間外・休日労働時間の上限」は、特例水準の上限（1,860時間）が適用



※ 9月30日までに本院での時間外・休日労働が960時間を超えていた場合、10月1日以降、同院では時間外・休日労働を行わせることができない。

副業・兼業時の労働時間の通算のポイント

企業も労働者も安心して副業・兼業を行えるようにするためには、**副業・兼業を行うことで、長時間労働にならないようにする必要があります。**

そのためには、**企業は、自社の労働時間を、副業・兼業先の労働時間と通算するなど適切な労務管理を行うことが大切です。**

労働時間の通算とは

- 使用者は、労働者の自己申告などで、副業・兼業先での労働時間を把握し、**自社での労働時間と足し合わせます。**
- 副業・兼業先での労働時間を自社での労働時間と合わせた結果、**自社での労働が、1週40時間または1日8時間を超える法定外労働に当たる場合、36協定の締結、届出、時間外労働に対する割増賃金の支払いが必要**になります。
- さらに、自社と副業・兼業先での法定外労働の時間と休日労働の時間を合わせて、**単月100時間未満、複数月平均80時間以内**とする必要があります。

留意点

- **使用者の方へ・・・**
副業・兼業に伴う労務管理を適切に行うため、**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きましょう。**
- **労働者の方へ・・・**
使用者が適切な労務管理を行えるよう、**ご自身でも勤務先の各企業での労働時間を把握し、それぞれの使用者に報告するよう**にしましょう。



労働時間通算の原則的な手順

ステップ①：所定労働時間の通算

□ 所定労働時間は、**契約の先後の順**に通算します。

■ 使用者A⇒先契約、使用者B⇒後契約とした事例の場合

所定労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算順①：使用者 A	5 時間	5 時間		5 時間	5 時間
通算順②：使用者 B	4 時間	2 時間	4 時間	2 時間	4 時間
所定労働時間の通算	9 時間	7 時間	4 時間	7 時間	9 時間

⇒ 通算の結果、月曜、金曜で、使用者Bの所定労働時間のうち1時間が法定労働時間（1日8時間）を超えており、法定外労働に該当します。

ステップ②：所定外労働時間の通算

□ 所定外労働時間は、**実際に所定外労働が行われた順**に通算します。

■ ステップ①の事例で、使用者A⇒先労働、使用者B⇒後労働とし、労働者の実際の労働時間が以下の場合

所定労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算後の所定労働時間 (㊦)	9 時間	7 時間	4 時間	7 時間	9 時間
所定外労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算順③：使用者 A		1 時間		2 時間	
通算順④：使用者 B		1 時間			
1 日の労働時間の通算 (㊦ + ③ + ④)	9 時間	9 時間	4 時間	9 時間	9 時間
法定外労働時間	1 時間	1 時間		1 時間	1 時間

⇒ 通算の結果、火曜では、使用者Bの所定外労働1時間が、木曜では使用者Aの所定外労働のうち1時間が、それぞれ法定労働時間（1日8時間）を超えた労働に当たり、法定外労働に該当します。

※所定労働時間 …事業場で定められた労働時間であり、法定労働時間とは異なる場合があります。
※所定外労働時間 …所定労働時間を超えて働いた時間であり、法定労働時間である1週40時間、1日8時間を超えるまでは法律上、36協定の締結、届出や、割増賃金の支払いの義務は発生しません。



医療機関の管理者・事務部門のみなさまへ

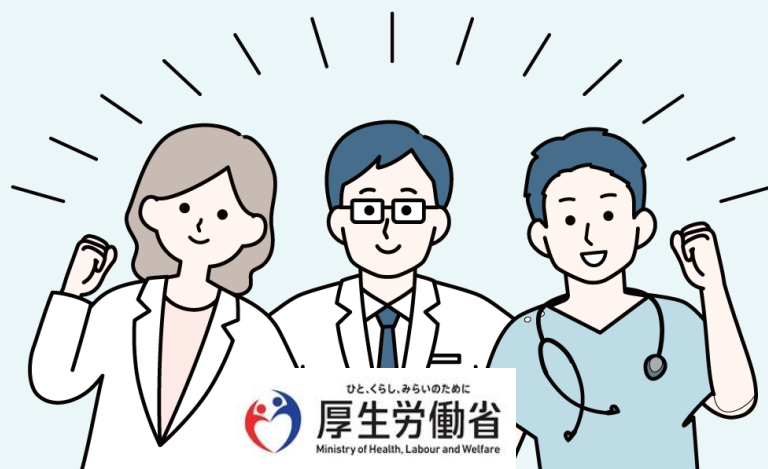
医師の働き方改革

2024年4月までの

手続きガイド

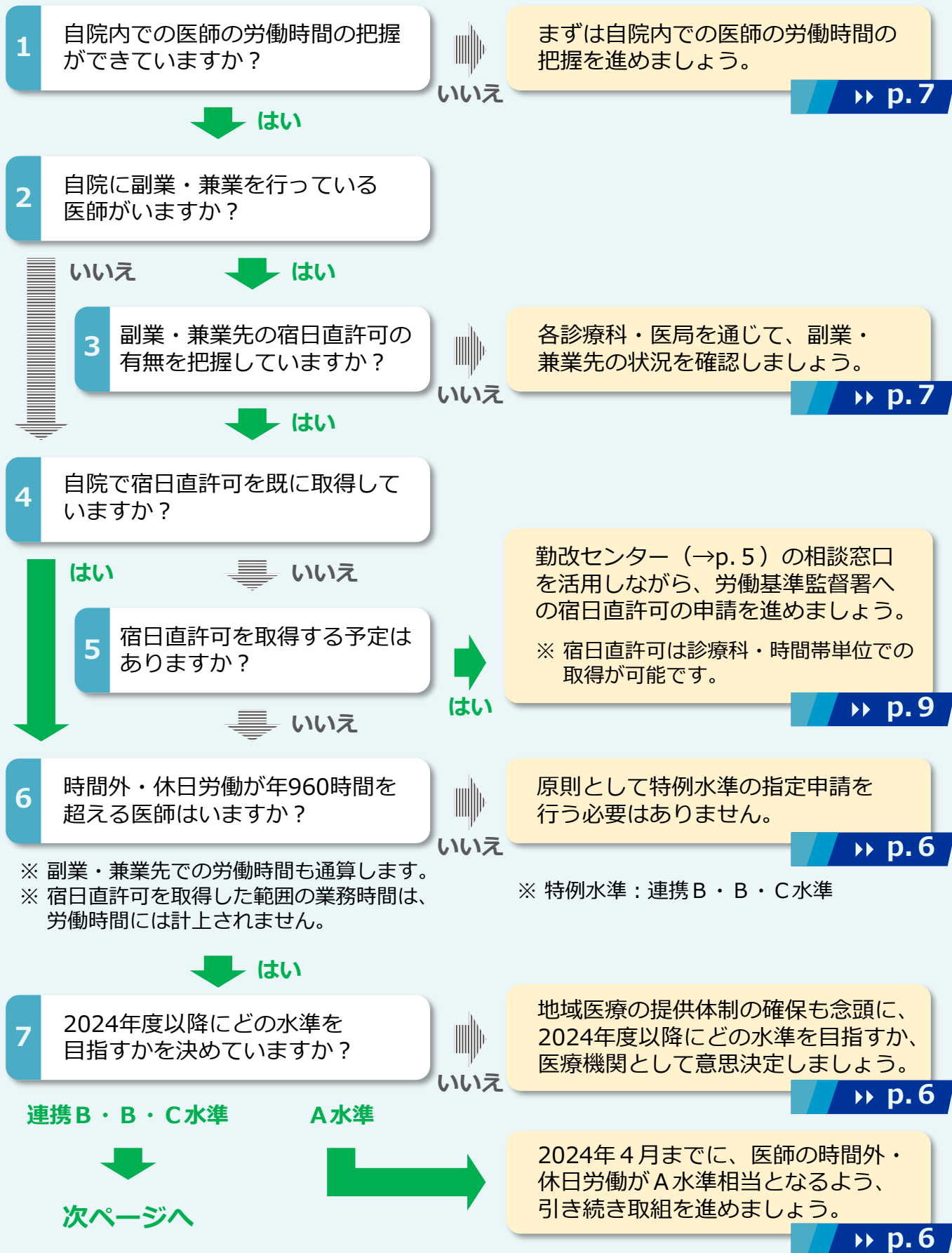
このパンフレットは、医師の働き方改革を進めるための新しいルールが2024年4月から始まるのに向けて、医療機関がそれまでに行っておく必要のある手続きや、制度の仕組みをわかりやすくまとめたものです。

ぜひ、医療機関内で制度に向けた準備を進める上での参考としてご活用ください。



2024年4月に向けた準備は進んでいますか？ フローチャートで次のステップを確認してみましょう

最初に制度の概要を確認したい場合は、p.6をご覧ください。



連携B・B・C水準を目指す場合



8

自院に働き方改革に関する会議体が設置・開催されていますか？



いいえ

各職種・世代を交えた会議体を設置し、院内の労働状況の共有や、今後の取組内容の議論を行いましょう。

▶▶ p.11



はい

9

医師労働時間短縮計画（時短計画）の作成は終わっていますか？



いいえ

勤改センター（→p.5）の相談窓口を活用しながら、時短計画の作成を進めましょう。

▶▶ p.11



はい

10

評価センターに提出する書類は準備できていますか？



いいえ

勤改センター（→p.5）の相談窓口を活用しながら、提出書類の準備を進めましょう。

▶▶ p.13



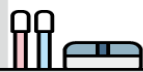
はい

評価申請は評価センターのホームページ（→p.13）を通じて行えます。

手続き方法を確認して、早めに申請を行ってください。

▶▶ p.13

臨床研修病院・専門研修施設や、C-2水準の指定申請の予定のある医療機関は、別途、追加の手続きが必要です。
詳細は次のページをご覧ください。



評価センターの評価結果の受け取り後



11

都道府県への特例水準の指定申請の必要書類は準備できていますか？



いいえ

勤改センター（→p.5）の相談窓口を活用しながら、必要書類の準備を進めましょう。

▶▶ p.29



はい

申請手順の詳細（受付開始日等）は、勤改センター（→p.5）へお問い合わせいただくか、都道府県庁ホームページ等でご確認ください。

▶▶ p.29

C-1 水準の指定申請に関する手続き (臨床研修病院・専門研修施設)

研修プログラム等に年間の時間外・休日労働の想定最大時間数を明示していますか？



勤改センター（→p.5）の相談窓口を活用しながら、プログラム等への記載を進めましょう。

▶▶ p.15



はい

2024年度以降、この時間外・休日労働の最大時間数が年960時間を超える想定ですか？



原則として特例水準の指定申請を行う必要はありません。

▶▶ p.6



はい

C-1 水準の指定申請が必要です。前ページのフローチャートに沿って準備を進めましょう。その後、C-1 水準の指定申請を行いましょう。

▶▶ p.29

基幹型臨床研修病院・専門研修基幹施設は、研修プログラムごとの時間外・休日労働の想定時間数を、関係する病院等の分もまとめて明示する必要があります。



C-2 水準の指定申請に関する手続き

C-2 水準関連審査を受審するために必要な書類は準備できていますか？



「医師の働き方改革C2審査・申請ナビ」を通じて、審査申込に必要な書類を作成しましょう。

▶▶ p.16

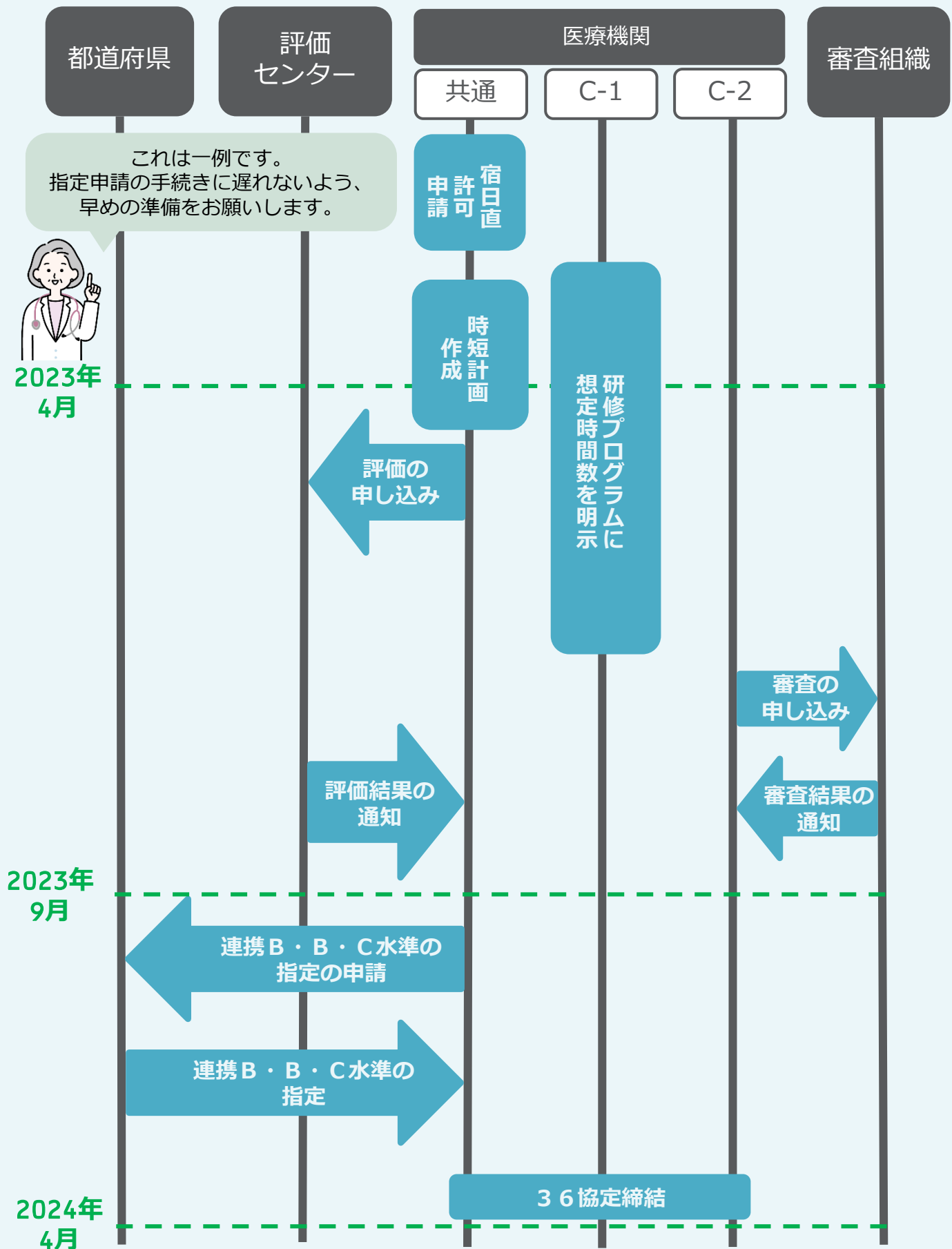


はい

審査申込を行いましょう。その後、受け取った審査結果を用いて、C-2 水準の指定申請を行いましょう。

▶▶ p.29

連携B・B・C水準の指定を受ける場合の 手続きの流れ（全体像）



医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）

医療機関の働き方改革に関するお悩みには、
勤改センターの無料相談が利用できます！

勤改センターとは？



働き方改革を進める医療機関への相談・サポートのため、各都道府県に設置されたセンターです。

医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士など）と
医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタントなど）が在籍し、
医療機関の相談に乗りながら、専門的なアドバイスを行います。

勤改センターの活用例

**勤改センターでは、各種手続きに必要な書類の作成支援や、
働き方改革に関する幅広いご相談を受け付けています。**



宿日直許可は
どうやって取るの？

実際の申請をお手伝いします。
また、宿日直許可に関する様々
な疑問点にお答えします。



時短計画の
作成例や様式は？

作成例をご紹介します。
また、計画の記載内容について
ご相談いただけます。



各水準の指定取得に
必要な手続きは？

必要な書類などをご案内します。
作成済みの書類のチェックも
いたします。



評価センターの評価を
受ける前にすることは？

評価を受ける前に必要な準備に
ついてご相談いただけます。



自己研鑽と労働を
どう整理したらいいの？

それぞれの医療機関の状況に
合わせた自己研鑽の考え方の
整理をお手伝いします。



各都道府県の勤改センターの連絡先は、裏表紙をご覧ください。

2024年度から始まるルールについて（概要）

**2024年4月から、勤務医にも時間外労働の上限規制が適用されます。
また、勤務医の健康を確保するためのルールが導入されます。**

※他業種は2019年4月から順次、適用を開始しています。

時間外労働の上限規制

2024年4月1日から、医業に従事する勤務医の時間外・休日労働時間は、原則として年960時間が上限となります（A水準）。

医療機関が、地域医療の確保などの必要からやむを得ず、所属する医師にこれを上回る時間外・休日労働を行わせる必要がある場合は、その理由に応じて、都道府県知事から指定を受ける必要があります。



指定の種類	長時間労働が必要な理由	年の上限時間
（A水準）	原則（指定取得は不要）	960時間
連携B水準	他院と兼業する医師の労働時間を通算すると長時間労働となるため	通算で1,860時間 （各院では960時間）
B水準	地域医療の確保のため	1,860時間
C-1水準	臨床研修・専門研修医の研修のため	1,860時間
C-2水準	長時間修練が必要な技能の修得のため	1,860時間

※1,860時間の上限が適用されるのは、指定理由に対応する業務に従事する医師のみです。

※1つの医療機関が複数の水準の指定を受けることもできます。

健康確保のためのルール

十分な睡眠が取れずに連続して勤務する時間が長くなると、疲労が蓄積し、注意力の低下などによる医療ミスリスクも高まります。

勤務医が確実に休息を取ることができるよう、退勤から翌日の出勤までに原則9時間を空けるルール（勤務間インターバル制度）が始まります（→p.17）。

また、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる場合は、産業医などによる面接指導を行う必要があります（→p.21）。

**必要な指定の取得と適切な雇用管理を通じて、
働く医師の健康を守りながら、
持続可能な地域医療体制を作っていきましょう！**



勤務実態の把握

医療機関に雇用されている医師は労働者であり、
労働基準法が適用されます。
勤務実態の把握は、働き方改革の第一歩です。

労働時間とは？



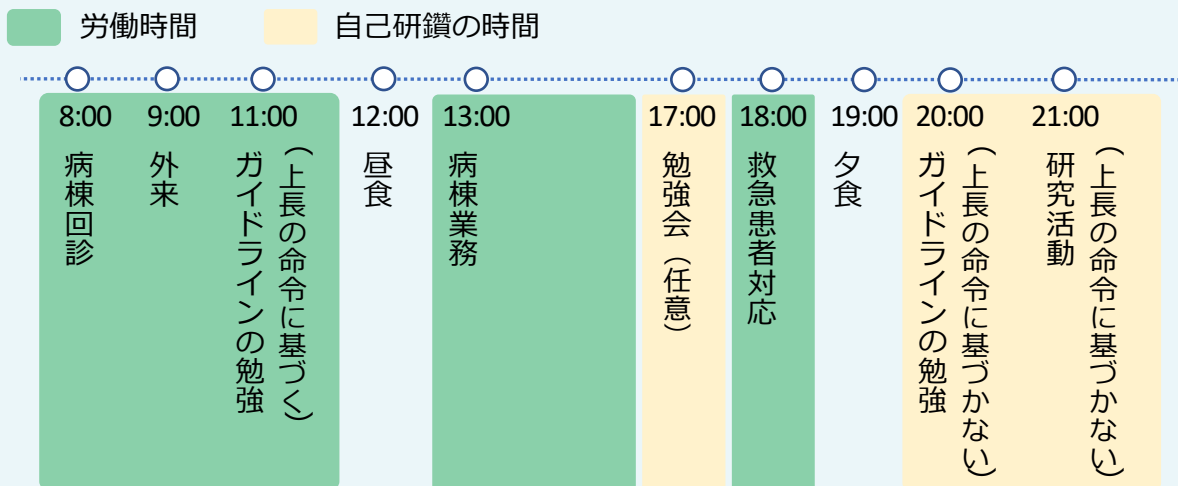
労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間を指します。

自己研鑽が労働時間に該当するかは、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」により判断されます。

なお、医師が他の医療機関で副業・兼業を行った場合（→p.41）、労働時間は通算されることに注意してください。

労働時間の整理の例

下記は一例であり、労働時間に当たるかどうかは、実態に応じて判断されます。
院内の勤務実態の把握を進めるとともに、勤務医が働き方を自己管理できるよう、労働時間と自己研鑽の区別に関する考え方を明確化し、院内で周知しましょう。



オンコール待機は労働時間？

オンコール中の待機時間（診療等の対応が発生していない時間）が労働時間に該当するかどうかは、実態として、待機時間中に「労働から離れることが保障されているかどうか」を踏まえて個別に判断されます。



取組事例（参考）

勤怠管理システムの導入と給与制度の見直し



開 設 公的医療機関

機 能 高度急性期

病床数 約600床

職員数 約1,500名
(うち医師約260名)

取組前の状況

- 2007年の開院当初より、勤怠管理システム導入の構想はあったが、未着手の状態
- 全職員が月次の出勤簿に記入して勤怠管理を実施。医師については月末にまとめて行うことが通例となっており、タイムリーに提出できていなかった
- タイムレコーダーは設置されていたが、使用率が低く、出勤簿・残業時間も紙での運用がメイン
- 細かい残業申請は手間がかかるため、大まかなみなし残業という計算法で計算

取組の内容

ルールの明確化

労働時間に当たるものの範囲を明確化し、院内で周知

労働時間の管理

全職員が通る場所と医局の入り口にタイムレコーダーを設置
(設置場所は職員の意見を尊重して決定)

給与制度見直し

所定労働時間以外の時間外手当が正しく支給されるよう、
給与体系を変更

業務分担見直し

他職種へのタスク・シフト/タスク・シェアを進め、医師に
集中していた業務を分散

業務の合理化

会議の見直しやICT活用により、日常業務を合理化・圧縮
患者側の理解も得て業務削減の取組を拡大

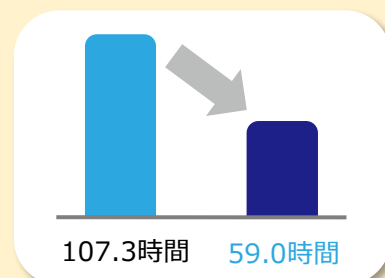
取組の効果

定性効果

子育て世代の医師をはじめ、
安心して仕事ができる職場環境を実現

定量効果

医師の年間の所定外在院時間の減少
(右グラフ参照)



宿日直許可について

**宿日直許可のある業務に従事する時間は、
労働時間や休憩に関する規定は適用されません。
宿日直許可の申請は、管轄の労働基準監督署で受け付けています。**

※宿日直許可がなくとも医療法に基づく宿直を行わせることは可能です。

宿日直許可とは？



宿日直中の勤務実態が、労働密度が低く十分な休息をとることが可能と認められる場合には、労働基準監督署から「宿日直許可」を得ることができます。

宿日直に従事する時間は労働時間ですが、宿日直許可の対象となった業務に従事する時間は、労働基準法の労働時間規制の対象から除外されます。

宿日直許可の回数は、原則（例外あり）、同一医師の宿直が週1回、日直が月1回以内です。許可回数を超えて宿日直に従事させた場合、超過分について通常の労働としての取扱いが必要です。

対象となる業務は？

医療機関全体でなく、一部の診療科や時間帯に限った形で申請できます。

許可の対象となるかどうかは、次のような基準に沿って総合的に判断されます。



- ✓ 通常業務とは異なる、軽度または短時間の業務であること
- ✓ 救急患者の診療など、通常業務と同等の業務が発生することはあっても、その頻度がまれであること
- ✓ 宿直の場合は、相当の睡眠設備があり、夜間に十分な睡眠を取り得ること
- ✓ 通常業務の延長ではなく、通常の勤務時間の拘束から完全に開放された後の業務であること

許可取得の流れは？

申請書に必要事項を記載の上、管轄の労働基準監督署に申請をします。

その後、労働基準監督署による書面調査・実地調査を経て、許可の判断が行われます。

**勤改センターで、各医療機関の状況に応じたご相談への対応や、
実際に申請を行うまでのサポートを行っています。
また、厚生労働省本省に相談窓口を設置しています。
ぜひ、お気軽にご連絡ください。**

医療勤務環境
改善支援センター



本省相談窓口



労働基準監督署
(申請先)



実際の許可事例（参考）

三次救急病院 （一般病床300床）

宿直（1人当たり週1回）：23時～翌8時30分（毎日）

- 宿日直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況
 - ①救急外来患者への対応
対応時間は、1件当たり25～40分
重症患者の場合は、オンコール医師へ連絡
 - ②入院患者への対応
対応時間は、1件当たり20～30分
原則、主治医が対応。主治医から指示があった場合は看護師等に指示
 - ただし、23時以降の対応患者数は年間平均2人程度
 - 十分な睡眠時間を確保
- 宿直勤務中の労働密度が薄いことなどを総合的に判断し、**許可**

二次救急病院 （一般病床200床）

宿直（1人当たり週1回）：17時～翌8時30分（月～土）
日直（1人当たり月1回）：9時～17時（日のみ）

- 救急搬送または外来患者が来院しても、宿日直勤務に従事する医師の専門外である場合には対応可能な病院を案内
 - 入院患者の急変時に宿日直勤務医が処置の判断を行えない場合は担当医師に連絡
 - 宿日直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況
 - ・入院患者の容体急変時の診察
：発生頻度は、3か月（92日）間のうち、
宿直勤務で71件（1勤務平均0.9件）、日直勤務で19件（1勤務平均1.5件）
1件当たり、30分未満
 - ・救急患者の診察
：発生頻度は、3か月（92日間）のうち、
宿直勤務で47件（1勤務平均0.6件）、日直勤務で17件（1勤務平均1.3件）
1件当たり、30分未満
- 宿日直勤務中の勤務態様などを総合的に判断し、**許可**

産婦人科や救急科でも、基準を満たせば、宿日直許可の取得が可能です。
また、上記でご紹介したものはあくまで事例であり、実際は、
それぞれの現場の状況に応じて許可の判断が行われます。
まずは一度、最寄りの勤改センターなどにご相談ください。



時短計画について

医師の労働時間を短縮するための計画（時短計画）を作成しましょう。
連携B・B・C水準の指定申請の際は、時短計画の提出が必要です。

作成する医療機関は？

連携B・B・C水準の指定取得を予定している場合、都道府県への申請の際に、時短計画の提出が必要です。



また、現在、院内に時間外・休日労働が年960時間を超える医師がいる医療機関は、連携B・B・C水準の指定取得を予定していない（2023年度末までに全員を年960時間以内に収め、A水準を目指す）場合でも、時短計画を作成し、計画に基づいて取組を進める努力義務があります。

ガイドライン（→p.12）に沿った時短計画を作成していることは、診療報酬の地域医療体制確保加算の算定要件となります。

計画の記載内容は？

各都道府県の勤改センターで、作成のサポートを行っています。



時短計画には、院内の医師の労働時間の現状と目標、目標を達成するための労働時間短縮に向けた取組の内容を記載します。

主な記載事項

労働時間の目標と現状

- 年間の時間外・休日労働時間数
 - ・ 医療機関内の医師の平均
 - ・ 医療機関内の医師の最長
 - ・ 年960時間を超える医師の人数
 - ・ 年1,860時間を超える医師の人数



労働時間短縮に向けた取組

- 労務管理・健康管理（記載例）
 - ・ 労働時間の管理方法
 - ・ 労働と研鑽の区分の明確化
- 院内の業務体制の見直し（記載例）
 - ・ 他職種との業務分担
 - ・ 外来やオンコール体制の見直し
- その他の勤務環境改善策（記載例）
 - ・ ICT機器等の導入促進
 - ・ 仕事と家庭の両立支援

時短計画作成の流れ

時短計画作成の際は、医療機関内に働き方改革に関する会議体やチームを設置し、勤務医をはじめとする各職種が参加して、計画の記載内容について議論を行うプロセスが重要です。医療機関内で働く当事者との十分な協議を通じて、実効性のある計画を作成しましょう。

会議体等の設置	医師を含む各職種が参加する会議体やチームを設置
現状把握・分析	医療機関内の労働時間等の現状を把握・分析
目標の設定	今後の医療機関内の労働時間等の目標を設定
取組の設定	目標を達成するための取組を設定
計画作成	上記の内容を記載した時短計画を作成
提出	作成した時短計画を都道府県に提出
周知・実施	説明会、院内掲示等を通じて周知し、取組を実施

時短計画作成方法・ひな形や、留意事項等をまとめた ガイドラインはこちら

<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000919910.pdf>

医師労働時間短縮計画作成ガイドライン 第1版

- (内容)
- ・時短計画作成のプロセス
 - ・記載事項一覧
 - ・時短計画の記載例
 - ・取組事例集 など



時短計画はG-MIS(→p30)でも作成することができます。

<https://www.med-login.mhlw.go.jp/s/login/>



医療機関勤務環境評価センター（評価センター）

連携B・B・C水準の指定を目指す医療機関は、
事前に評価センターの評価を受ける必要があります。

評価センターとは？



連携B・B・C水準の指定を受けた医療機関は、2024年度以降も年1,860時間までの時間外・休日労働が可能となるため、長時間労働の医師に対する労務管理・健康確保を着実に実行する体制が整っていることが必要です。

このため、連携B・B・C水準の指定取得を予定している医療機関の労務管理・健康確保の体制を確認・評価する団体として、評価センターが設立されました。運営は、医療法の規定に基づき、公益社団法人日本医師会が行っています。

評価の流れ



- 1 連携B・B・C水準の指定取得を予定している医療機関は、評価センターに必要書類を提出し、評価を受けてください。
- 2 評価センターは、評価結果を医療機関と都道府県に通知します。
- 3 医療機関は、評価結果を受け取った後、都道府県に指定申請を行います。申請を受けた都道府県は、評価センターから受け取った評価結果を踏まえ、医療機関の指定の判断を行います。

評価センターホームページも参考にしてください。
申請手続きや、評価ガイドラインの解説集などを確認できます。

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>



評価センターの評価項目

評価センターの評価は、大きく3つの観点から行われます。

医療機関内の労務管理体制

(評価項目例)

- ✓ 常勤・非常勤医師に対し、雇用契約を医師個人と締結し、雇用契約書・労働条件通知書を書面で交付しているか
- ✓ 医師を含む関係者との議論を経て医師労働時間短縮計画を作成しているか

医師の労働時間短縮に向けた取組

(評価項目例)

- ✓ 他職種へのタスク・シフト/タスク・シェアを進めるための院内ルールがあるか
- ✓ 会議やカンファレンスの効率化・合理化など、時間外労働を削減するための取組が実施されているか

取組の実施効果

(評価項目例)

- ✓ 医師の時間外・休日労働時間数の状況
- ✓ 長時間労働となる医師から、健康面の悩みや勤務へのモチベーションなどの意見収集を行っているか

評価項目や評価の実施方法の詳細をまとめた ガイドラインはこちら

<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000919910.pdf>

医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関する
ガイドライン（評価項目と評価基準） 第1版

- (内容)
- ・ 評価項目の一覧
 - ・ 各評価項目の評価基準
 - ・ 評価の実施方法
 - ・ 取組事例集
- 等



C-1水準について

C-1水準の対象医療機関とは？

C-1水準は、臨床研修医や専攻医の研修のため、やむを得ず長時間労働になる場合に適用され、研修プログラム中、時間外・休日労働の年単位換算の想定最大時間数が960時間を超える医療機関のみ、C-1水準の対象医療機関となります。

プログラム/カリキュラムにおける労働時間の明示

2023年度より、全ての臨床研修病院・専門研修修練施設は、研修を希望している医学生または医師に対し、実際に医師として勤務する際に雇用契約を締結する医療機関の時間外・休日労働の想定最大時間数等を明示する必要があります。

また、この時間外・休日労働の想定最大時間数が年960時間を超える病院*はC-1水準の指定を受ける必要があります。

■ C-1水準の指定を受けるため申請書類を各都道府県に提出する必要がある病院

X病院 ○○研修プログラム	病院名	所在地 (都道府県)	時間外・休日労働 (年単位換算) 想定最大時間数	おおよその 当直・日直回数	参考 時間外・休日労働 (年単位換算) 前年度(2022年度)実績
	X病院 (基幹)	東京都	1,600時間*	月1・2回 宿日直許可なし	約1,700時間 対象となる研修医35名
	イ病院 (協力・連携)	東京都	900時間	月1~3回 宿日直許可なし	約860時間 対象となる研修医5名 うち1名は3ヶ月研修休止あり
	ロ病院 (協力・連携)	東京都	1,500時間*	夜間の勤務が週1回 (救急科研修を目的 としているため)	約1,580時間 対象となる研修医 2名
	ハ病院 (協力・連携)	山口県	100時間	臨床研修医の当直・ 日直なし	臨床研修医の受け入れがない ため実績値なし
	ニ病院 (協力・連携)	富山県	1,600時間*	月1回 ○○科と△△科のみ 宿日直許可あり	約1,800時間 対象となる研修医2名

臨床研修医・専攻医の労働時間の現状を把握しましょう。

臨床研修指定病院においては、毎年の年次報告に上記の内容を盛り込む必要があります（詳細は都道府県へ）。



C-2水準について

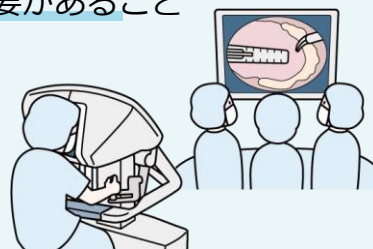
C-2水準の対象医療機関とは？

C-2水準は、専攻医を卒業した医師が、高度な技能の修得のためにやむを得ず長時間労働となる場合に適用され、その医師の育成のために、十分な教育研修環境を有する医療機関がC-2水準の対象医療機関となります。

C-2水準の指定を受けるまで

C-2水準の指定を受けるためには、厚生労働大臣の確認（C-2水準関連審査）を受ける必要があります。医療機関が受ける審査のポイントは以下のとおりです。

- 医療機関は、先進的な手術方法やいわゆる「サブスペシャリティ」の専門医資格の取得を目的とした技能等、高度な技能の修得のための研修を効率的に行う能力を有する病院又は診療所であることを確認するための審査を受ける必要があること
- この審査は、日本専門医機構の定める基本19領域の単位で、分野ごとに審査を受ける必要があること



C-2水準を適用する医師

医療機関がC-2水準の対象医療機関として指定を受けた場合であっても、C-2水準を適用できる医師は以下に限定されます。

- 高度な技能の修得のための研修を受けることが適当である医師であることを確認するための審査（C-2水準関連審査）を受けた者

※ 医師は、審査のために「技能研修計画」を作成する必要があります。

**C-2水準審査に関する詳細は、ホームページで確認することができます。
C-2水準に関するFAQも掲載しております。**

医師の働き方改革 C2 審査・申請ナビ



医師の働き方改革

C2 審査・申請ナビ

<https://c2-shinsasoshiki.mhlw.go.jp/>



勤務間インターバル・代償休息について

勤務間インターバルの確保は勤務シフトを作成する段階で行います。
医師が勤務間インターバル中の緊急業務に従事した場合は、
事後的に、代償休息を付与しましょう。

勤務間インターバルを確保した勤務シフト作成のルール

勤務シフトを作成する際に、
勤務間インターバルを次の2つの方法により確保しましょう。



- ① 始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保
(通常の日勤および宿日直許可のある宿日直に従事させる場合)
- ② 始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間を確保
(宿日直許可のない宿日直に従事させる場合)

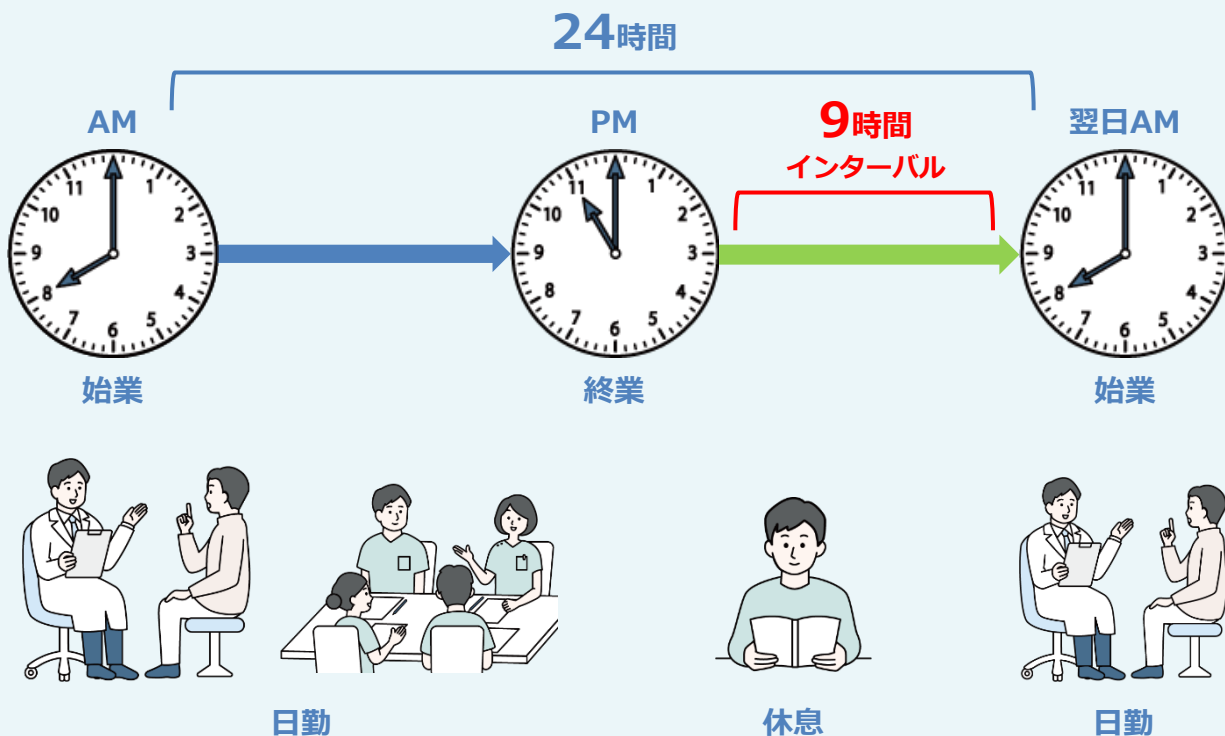
注 意 点

- ✓ 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなします。
- ✓ 代償休息を付与することを前提として勤務シフト等を組むことは、原則として認められません。
- ✓ 個人が連続して15時間を超える対応が必要な業務（例：医療機関において、その医師にしか遂行することが困難である手術業務）が予定されている場合は、代償休息の付与を前提とした運用が認められます。ただし、その業務の終了後すぐに代償休息を付与する必要があります。



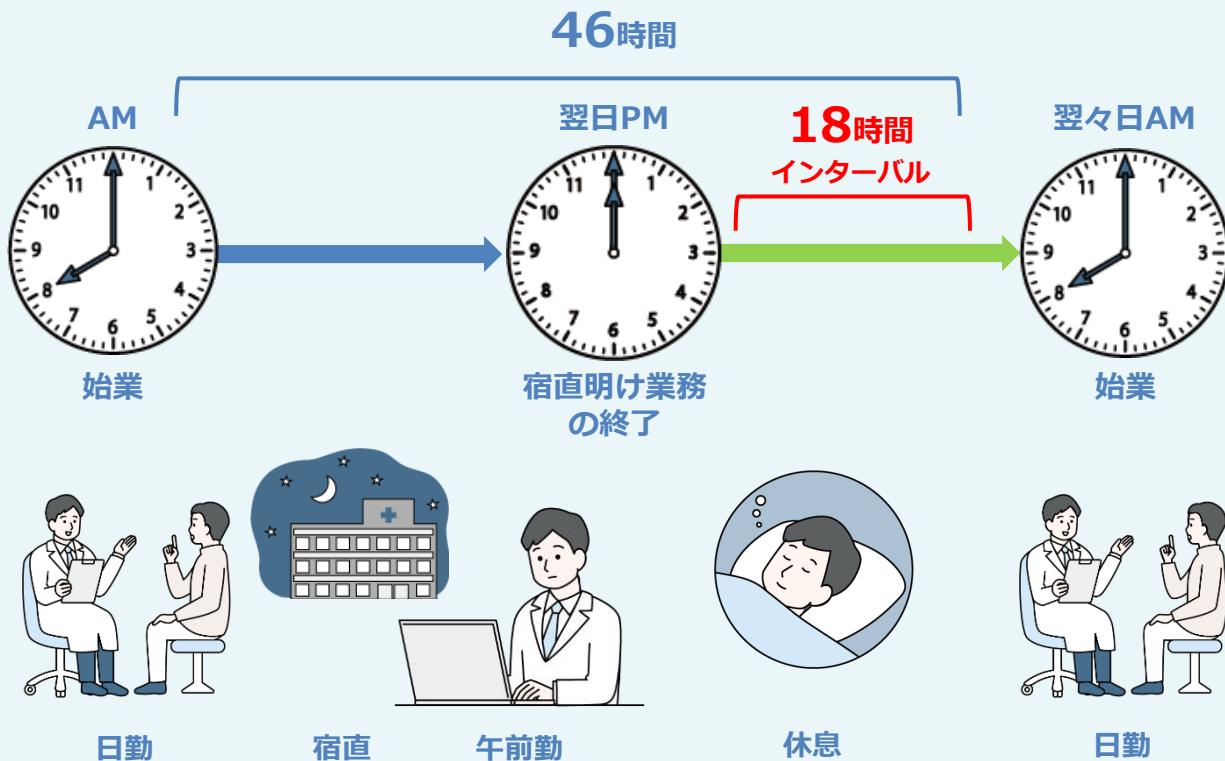
例 1

事前に予定されている始業が午前 8 時、終業が午後 11 時の医師



例 2

事前に予定されている始業が午前 8 時、終業が翌日午後 0 時の医師



※始業・終業の時刻はあらかじめ勤務シフト等で予定されているもの

代償休息のルール

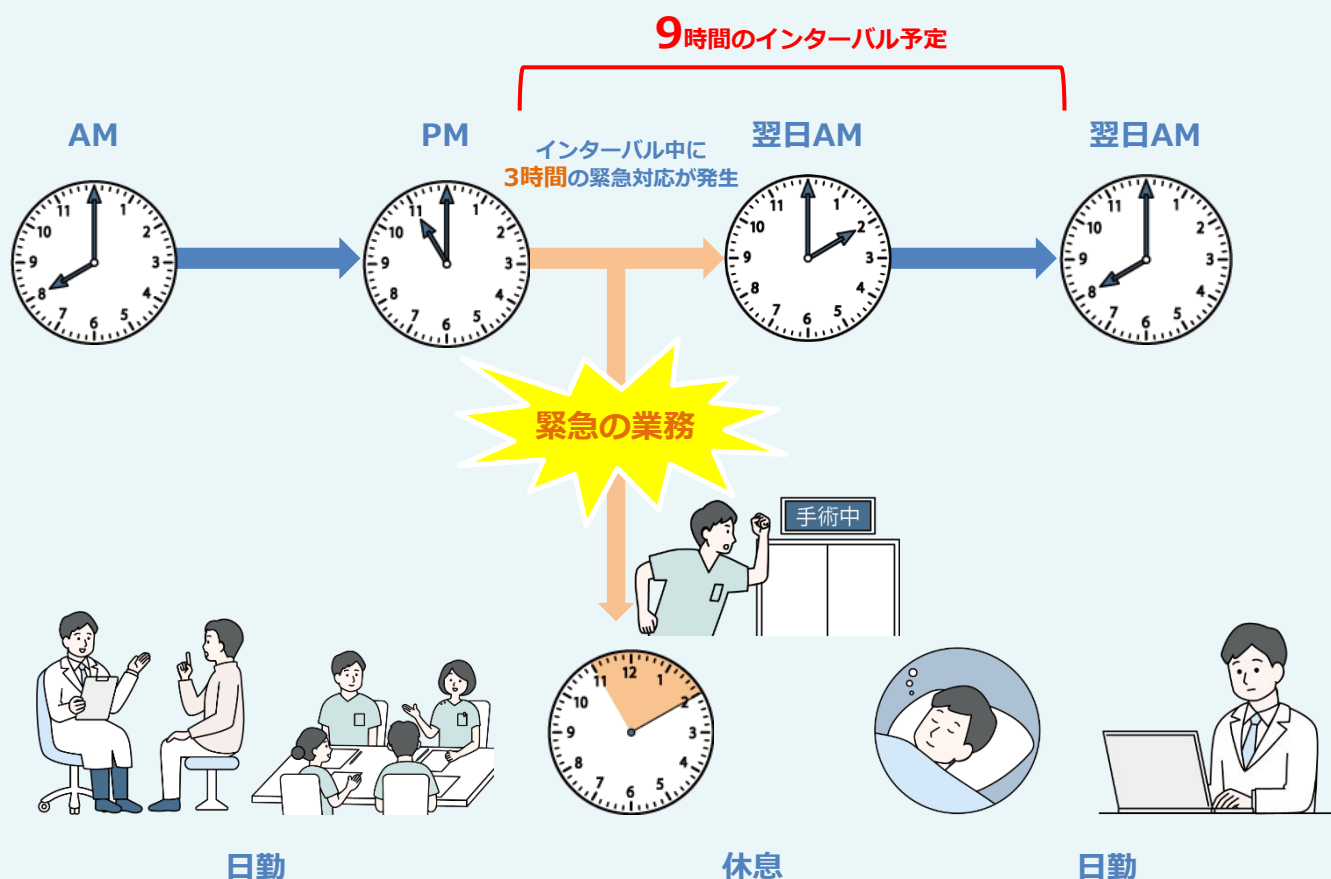
予定された9時間または18時間の連続した休息時間中に、**やむを得ない理由により発生した労働（緊急対応）に従事した場合**は、その労働時間に相当する時間の**代償休息を事後的に付与しましょう**。

注 意 点

- ✓ 代償休息は、翌月末までに付与します。
- ✓ 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなされますが、その間に通常の勤務時間と同態様の労働が発生した場合は、**代償休息を付与するよう配慮する必要があります**。

例 3

事前に予定されている始業が午前8時、終業が午後11時の医師勤務間インターバル中に3時間の緊急対応が発生



この3時間分の代償休息は、**翌月末**までに、勤務間インターバル以外の時間帯に付与する必要があります。代償休息は、医師との適切な話し合いの上で、医師の疲労回復に効果的な休息を付与する観点に基づき、ルール設定をお願いします。

C-1 水準が適用される臨床研修医の勤務間インターバルと代償休息

C-1 水準を臨床研修医に適用する場合は、以下の勤務間インターバルのルールに沿って、勤務シフトを組むようにしてください。

- ① 始業から**24時間以内**に**9時間の連続した休息時間**を確保

(通常の日勤および宿日直許可のある宿日直に従事させる場合)

- ② 始業から**48時間以内**に**24時間の連続した休息時間**を確保

(臨床研修における必要性から、指導医の勤務に合わせた24時間の連続勤務時間とする必要がある場合)

※ 代償休息が発生しないように、勤務間インターバルの確保を徹底することが原則です。ただし、臨床研修における必要性から、勤務間インターバル中の代償休息を付与する形式での研修を実施する場合は、その旨を臨床研修医の募集時に明示することで、代償休息の付与を行うことができます。また、C-1 水準を適用する臨床研修医への代償休息の付与期限は、その必要性が生じた診療科の研修期間末日か翌月末のいずれか早い日です。



注 意 点

C-1 水準が適用されている臨床研修医が、宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合は、9時間の連続した休息時間が確保されたものとみなされますが、その間に通常の勤務時間と同態様の労働が発生した場合は、代償休息を付与する必要があります。

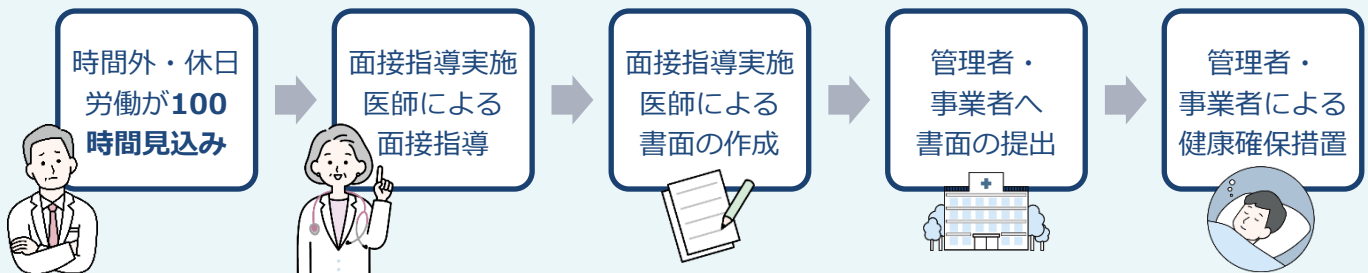


長時間労働医師への面接指導について

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
医師に対しては、面接指導を実施しなければなりません。
副業・兼業先の医療機関にも義務付けられます。

面接指導の実施の流れ

面接指導は、長時間働く医師一人一人の健康状態を確認し、医師の健康確保のため、必要に応じて、管理者（事業者）が就業上の措置を講ずることを目的として行われるものです。



面接指導実施医師とは？

長時間労働医師への面接指導は、「面接指導実施医師」が行います。

面接指導実施医師は、以下の要件を満たす者であることが規定されています。

- 面接指導対象医師が勤務する病院または診療所の管理者でないこと
- 「面接指導実施医師養成講習会」（→p.26）の受講を修了していること

面接指導を受ける医師が、安全な環境で安心して面接指導を受けられ、
本人の健康確保につなげられる体制をとってください。



面接指導実施医師の要件を満たす医師はどなたでも面接指導が行えますが…
医療機関においては、面接指導実施医師が面接指導対象医師の直接の上司とならないような体制を整備することが望ましいです。

面接指導に関する医療機関管理者の義務

医療法に基づき、医療機関の管理者には、以下が義務付けられています。

- 面接指導対象医師に対し、面接指導を実施すること
- 面接指導実施医師に、面接指導に必要な情報を提供すること
- 面接指導実施後、健康確保措置についての面接指導実施医師の意見を聞くこと
- 必要なときは、面接指導対象医師の健康確保のため、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行うこと
- 面接指導、面接指導実施医師の意見、健康確保措置の内容を記録、保存すること 等

以上は、医師にA・連携B・B・C水準を適用するすべての医療機関の管理者の義務です。



面接指導で確認すべき事項

面接指導実施医師は、医療機関の管理者（事業者）より、

- 面接指導対象医師の氏名
- 面接指導対象医師の勤務の状況・睡眠の状況・疲労の蓄積の状況・その他心身の状況

等の情報の提供を受け、面接指導対象医師に対し、面接指導を実施します。

面接指導では、以下の事項を確認してください。

- 勤務の状況（労働時間や労働時間以外で留意すべき事項があるか）
- 睡眠の状況（睡眠評価表等により確認）
- 疲労の蓄積の状況（自己診断チェックリスト等により確認）
- 心身の状況

面接指導の実施時期

面接指導は、月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる前に実施する必要があります。

- ✓ A水準適用医師は、疲労の蓄積（下記注参照）が認められなければ、月の時間外・休日労働が100時間以上となった後遅滞なく実施することも可能です。

注 一定の疲労蓄積が認められる場合とは下記のいずれかに該当した場合です。
いずれにも該当しない場合には、疲労の蓄積が認められないものとして差し支えありません。

- ① 前月の時間外・休日労働時間数：100時間以上
- ② 直近2週間の1日平均睡眠時間：6時間未満
- ③ 疲労蓄積度チェック：自覚症状がⅣ又は負担度の点数が4以上
- ④ 面接指導の希望：有

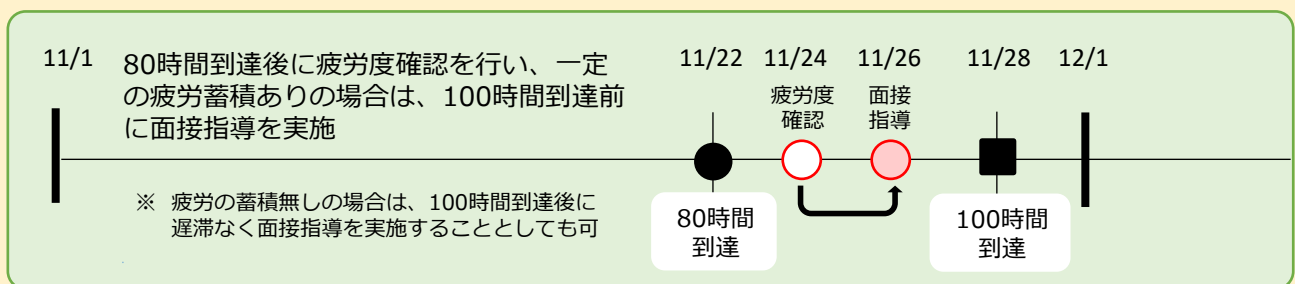


前月において時間外・休日労働時間が80時間を超えた医師については、当月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる可能性が高いため、あらかじめ面接指導の実施時期を決めておく等の対応が推奨されます。

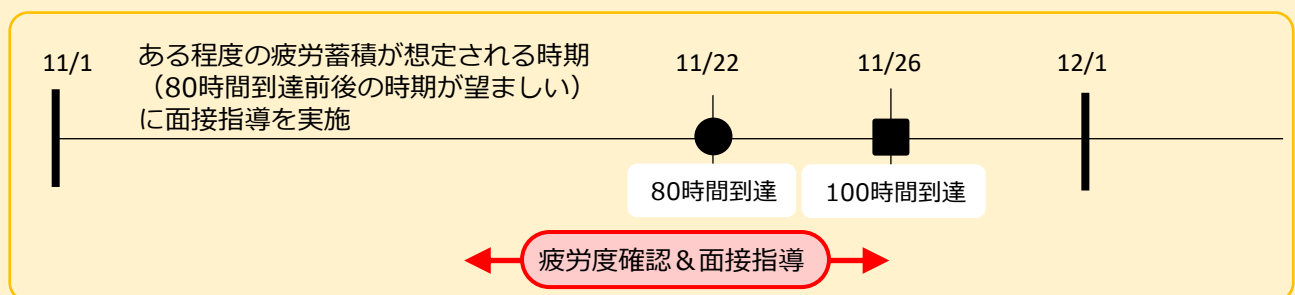
面接指導の実施時期の考え方（まとめ）

医師に適用される水準	A水準	A・B・連携B・C水準	B・連携B・C水準
時間外・休日労働が100時間以上となる頻度	 低い 高い		
睡眠及び疲労の状況の事前確認の実施時期	当該月の時間外・休日労働が80時間を超えた後	ある程度の疲労蓄積が想定される時期（当該月の時間外・休日労働が80時間前後となる時期が望ましい）	毎月あらかじめ決めておいた時期に行うことも可能
面接指導の実施時期	事前確認で一定の疲労の蓄積が確認された場合は当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する 前 に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する 前 に実施しなければならない。	※ただし、当該月の時間外・休日労働が100時間に到達する 前 に実施しなければならない。

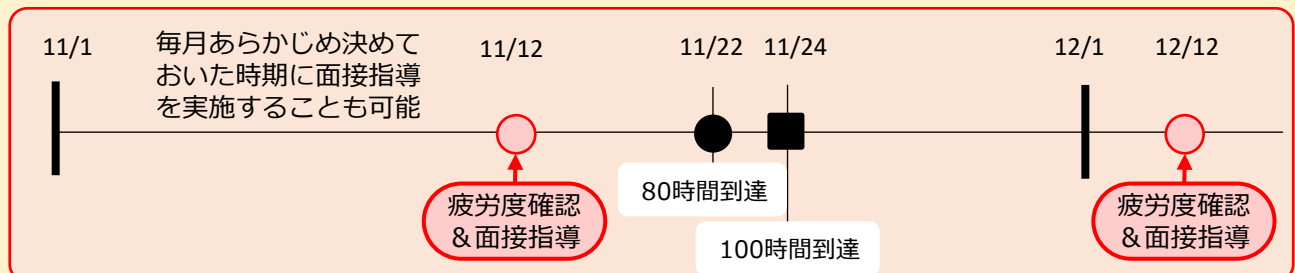
時間外・休日労働が100時間以上となる頻度が低い場合（A水準に限る）の例



時間外・休日労働が100時間以上となる頻度が中程度の場合の例



時間外・休日労働が100時間以上となる頻度が高い場合の例



面接指導実施結果及び意見書作成後の流れ



面接指導実施医師が作成する面接指導実施結果及び意見書は、以下の流れで管理者・事業者の元で「書面」でやりとりされることとなります。



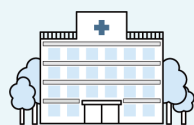
面接指導
実施医師

①面接指導結果とそれに対する意見、②本人への指導内容と管理者への意見、③署名等を記載した書面（→p.25）を作成する。

対象
医師

or

面接指導対象医師から依頼があれば、面接指導対象医師に代わって、面接指導実施医師が管理者に直接書面を提出することも可能です。



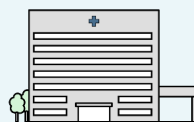
管理者

受け取った書面の内容を確認し、措置が必要である場合は措置内容を記載、確認欄に署名等を行う。

対象
医師

or

面接指導対象医師から依頼があれば、面接指導対象医師に代わって、管理者が事業者に直接書面を提出することも可能です。



事業者

受け取った書面の内容を確認し、確認欄に署名等を行う。また、管理者が講ずる措置内容に加え、別途措置を講ずる必要がある場合はその措置の内容を記載する。

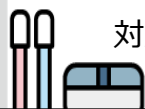
留 意 点

- ・ 面接指導対象医師が勤務する全ての医療機関へ提出します。
- ・ 依頼を受けた面接指導実施医師が、各医療機関へ提出することも可能です。
- ・ 受け取った書面は、管理者と事業者が5年間保管します。（電子媒体による保存も可能）
- ・ 管理者・事業者への書面提出・確認・保存は事務部門を介して行うことも可能です。

産業医面談と長時間労働医師への面接指導の関係

これまで行われてきた労働安全衛生法（安衛法）に基づく面接指導（いわゆる「産業医面談」）についても、医療法および労働基準法に基づく面接指導が実施され、かつ、その結果の書面が医療機関の事業者に提出されれば、改めて行う必要はありません。

なお、面接指導実施医師が、面接指導の結果、産業医と連携すべきとの意見を提出した場合は、その意見を踏まえて産業医へ相談する等の対応を検討してください。



https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/_assets/%E3%80%90%E6%A7%98%E5%BC%8F%E4%BE%8B%E3%80%91%E9%95%87%E6%99%82%E9%96%93%E5%84%B4%E5%83%8D%E5%8C%BB%E5%B8%AB%E9%9D%A2%E6%8E%A5%E6%8C%87%E5%80%8E%E6%84%8F%E8%A6%B8%E6%9B%88.pdf

面接指導結果・面接指導実施医師意見			
対象者氏名	所属		
	生年月日		年 月 日
勤務の状況 (労働時間、 労働時間以外の項目)			
睡眠負債の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (本人報告・睡眠評価表) (特記事項)		
疲労の蓄積の状況	(低) 0 1 2 3 (高) (労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト) (特記事項)		
その他の心身の状況			
本人への指導内容 及び 管理者への意見 (複数選択可・該当項目の左に○をつける)			
	就業上の措置は不要です		
	以下の心身の状況への対処が必要です (○で囲む) 専門医受診勧奨 ・ 面談を含む産業医連携 ・ その他 (特記事項へ記載)		
	以下の勤務の状況への対処が必要です (○で囲む) 上司相談 ・ 面談を含む産業医連携 ・ その他 (特記事項へ記載)		
(特記事項)			
面接実施年月日	年 月 日		
面接指導実施医師	(所属)	(氏名) ※署名等	

面接指導実施医師は、この点線の上まで記載した段階（管理者が「面接指導実施医師意見に基づく措置内容」を記載する前）で、本書面を被面接医に渡してください。

面接指導実施医師意見に基づく措置内容（管理者及び事業者が記載）		
※時間外・休日労働が月155時間を超えた被面接医には労働時間短縮のための措置が必要です。 年 月 日		
確認欄（署名等）※提出を受けた医療機関で記載してください。		
医療機関名		
（管理者）		（事業者）

医療機関と面接指導実施医師のための
長時間労働医師の健康確保に関するマニュアル（改訂版）
を近日公開予定です。

長時間労働医師の健康確保に関するマニュアル 改訂版

- （内容）
- ・ 医療機関における適切な面接指導実施体制
 - ・ 面接指導実施医師の業務
 - ・ 意見書作成方法とその取扱い
 - ・ 医師の勤務環境改善方法 等



面接指導実施医師・面接指導実施医師養成講習会に関する
情報は、以下のホームページで確認することができます。
面接指導実施医師に関するFAQも掲載しております。

医師の働き方改革面接指導実施医師養成ナビ

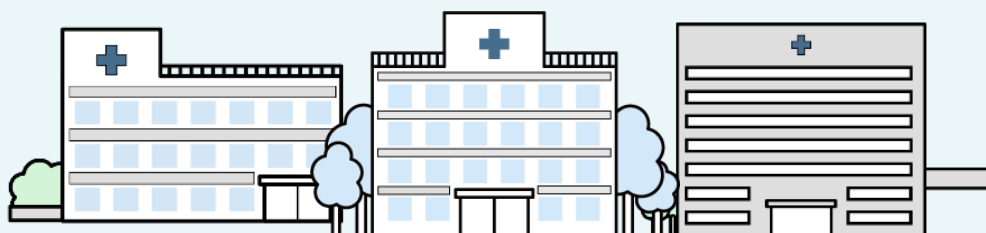
医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ

<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>



面接指導実施医師養成講習会の動画を
ご覧になりたい方はこちら

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWj5R8EvYAlcg0qXbO-osE-E>

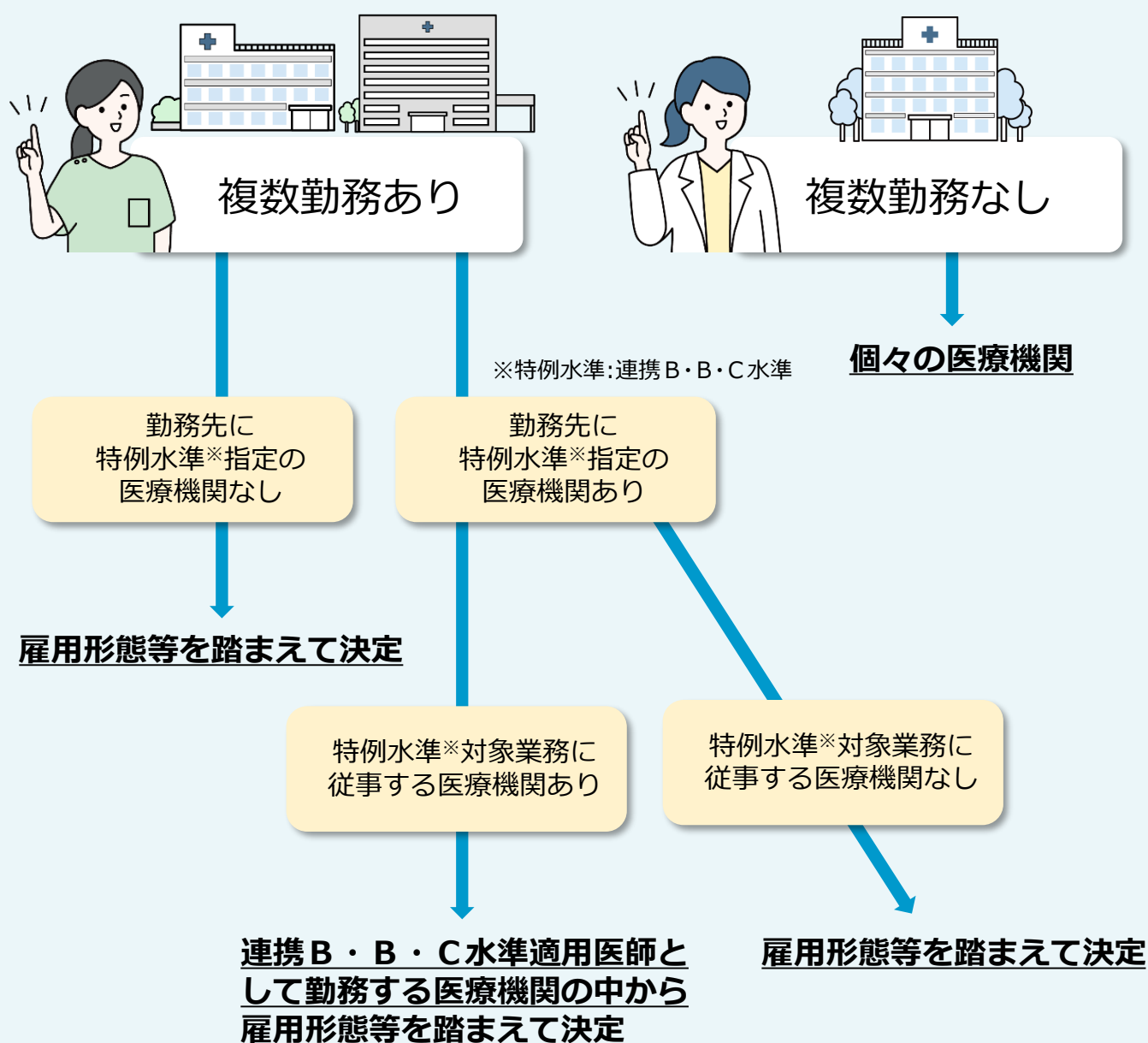


副業・兼業時の面接指導フローチャート

医師が副業・兼業を行っている場合には、
どの医療機関が面接指導を実施するのかを
医療機関同士で話し合うようにしてください。

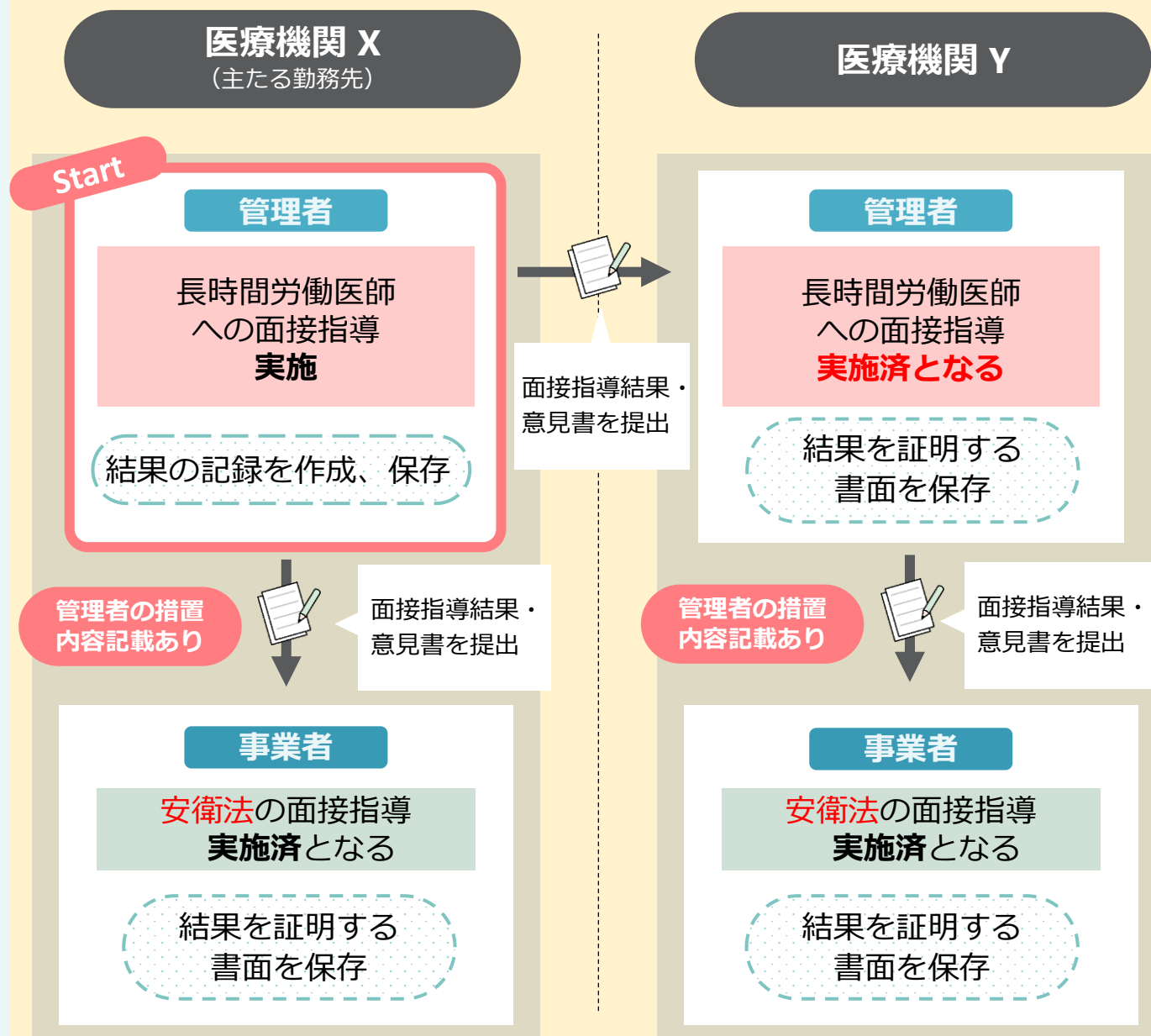
副業・兼業先の医療機関にも、面接指導の実施の義務がかかります。月の労働時間を踏まえた面接指導の時期が遅れないよう、どの医療機関が実際に面接指導を実施するのかについて、**医療機関間で事前に話し合い**を行っておきましょう。最終的には、医師本人の選択により、医療機関との相談の上、個別に決定してください。

面接指導を実施する医療機関の考え方



医療機関 X (主たる勤務先) と Y で副業・兼業している医師について、時間外・休日労働時間が通算して月100時間以上となる見込みがある場合

Xの管理者が、面接指導対象医師から、Xでの面接指導結果・意見書のYへの提出を依頼されている場合のフローは以下のとおりです。



留意点

面接指導対象医師が、副業・兼業先の管理者に面接指導結果及び意見書（面接指導の結果を証明する書面）を提出しなかった場合、副業・兼業先の医療機関の管理者は、別途面接指導を実施する必要があります。

連携 B・B・C 水準の指定申請について

評価センターから評価結果を受け取った医療機関は、
都道府県に連携 B・B・C 水準の指定申請を行います。
申請方法は各都道府県によって異なりますのでご注意ください。

指定申請の手続きについて

各都道府県の勤改センターで、申請のサポートを行っています。

連携 B・B・C 水準の指定取得を希望する医療機関は、評価センターから評価結果を受け取った後に、都道府県に指定の申請を行います。



申請の際は、それぞれの水準の申請様式と、必要な添付書類を提出します。
連携 B・B・C 水準のうち複数の水準の指定を希望する場合、まとめて申請を行うことができます。

申請の手続きは、都道府県窓口、郵送、オンライン（G-MIS）（→p.30）等で行います。

必要書類など



それぞれの水準の申請様式や、必要な添付書類の記入方法は、各都道府県のホームページや勤改センターでご案内します。

申請時に必要な添付書類

各水準に共通の書類

- 評価センターの評価結果
- 医師労働時間短縮計画（時短計画）
- 面接指導や休息時間の確保の仕組みがあることを示す書類（院内ルールなど）
- 労働関係法令等の違反がないことを示す書類（誓約書）

水準ごとの追加書類

上記のほか、水準ごとに指定の必要性（業務の状況）を示す書類などが必要です。

- | | | |
|-----------|---------------------------|---|
| (B 水準) | ✓ 救急医療機関であることを証明する書類 | |
| | ✓ がん診療の拠点医療機関であることを証明する書類 | 等 |
| <hr/> | | |
| (連携 B 水準) | ✓ 派遣先医療機関からの辞令（個人名を匿名化） | |
| | ✓ 医師に対する副業・兼業許可書 | 等 |
| <hr/> | | |
| (C-1 水準) | ✓ 臨床研修プログラム・専門研修プログラム | 等 |
| <hr/> | | |
| (C-2 水準) | ✓ C-2 水準関連審査時に作成した医療機関申請書 | |
| | ✓ 審査結果通知書 | |
| | ✓ 技能研修計画（個人名を匿名化） | |

G-MISを用いた時短計画の作成と指定申請

厚生労働省が運営する医療機関等情報支援システム（G-MIS*）を用いて時短計画を作成することができます。画面の指示にしたがって入力を進めることで、時短計画ができあがります。できあがった時短計画は、評価センターの申請や、都道府県への指定申請のために電子媒体として出力することができます。

* **G**athering **M**edical **I**nformation **S**ystem

G-MISログイン



厚生労働省 G-MIS
医療機関等情報支援システム

ユーザ名
パスワード

ログイン

パスワードをお忘れですか？

ユーザ名をお忘れのご担当者様は、下記メールアドレスまでご連絡をお願いします。
本人確認のため、お問い合わせには以下4項目の情報が必要となりますので、必ず「医療機関名」「医療機関住所」「代表者電話番号」「ご担当者名」の記載をお願いします。

<厚生労働省 G-MIS事務局>
password@g-mis.net

<https://www.med-login.mhlw.go.jp/s/login/>



特例水準申請（医師時短計画）



日次調査 週次調査 緊急配布要請

人材募集登録 後方支援医療機関についての調査 病床機能報告

外来機能報告 **特例水準申請（医師時短計画）** 各種調査・報告

時短計画作成・出力



2024年度
***病院

更新日：2022年9月16日
医師労働時間短縮計画（第1期）

計画期間
2023年10月1日～2023年12月31日

1. 医療機関情報
1.1 医療機関情報
1.2 医療機関情報
1.3 医療機関情報

特例水準指定申請



必要書類をアップロードしたら、申請終了！

G-MISでの時短計画の作成や指定申請に関する操作方法をまとめたマニュアルはこちら

https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/information/20230117_01.pdf



G-MISを用いた特例水準の指定申請の可否や、申請の受付開始日・締切日等の手続きの詳細は、各都道府県のホームページ等でご確認ください。勤改センターへお問い合わせいただくことも可能です。



2024年4月以降の医療機関の36協定について

医師の時間外・休日労働の上限規制の開始に伴い、
医療機関が届け出る36協定届の様式が新しくなりました。

新しい36協定において協定する必要がある事項

医業に従事する勤務医に時間外・休日労働を行わせる場合には、以下の事項について協定した上で、36協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項

時間外・休日労働をさせることができる場合

時間外・休日労働をさせることができる労働者の範囲

対象期間（1年間に限る）

1年の起算日

有効期間

対象期間における

✓1日 ✓1か月※ ✓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又は労働させることができる休日

※原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）の範囲で協定します。

チェックボックスへチェックを入れる必要のある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）時間外・休日労働は、

- ✓ 1か月：水準問わず100時間未満※
- ✓ 1年：A水準 960時間以内／連携B水準、B水準、C水準 1,860時間以内を満たすこと。

※1か月について時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施等する場合は、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となっても差し支えない。

チェックボックスへチェックを入れる必要のある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）1か月の時間外・休日労働の合計が100時間以上となる場合の措置※

- ✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること
- ✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的措置を行うこと

※1か月の時間外・休日労働の合計が、100時間以上、155時間超となることが見込まれない場合には、36協定に本措置に関する定めをする必要はありません。



新しい36協定の様式のダウンロードはこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html



さらに、**臨時的な特別の事情がある**ため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届（**様式第9号の5**）を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項（特別条項）

限度時間を超える場合

自院で臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における

- ✓ 1か月の時間外・休日労働の合計時間数※¹
- ✓ 1年の時間外・休日労働の合計時間数※²



※¹ 水準問わず、1か月100時間未満の範囲で定めてください。

ただし、36協定に、「1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること」を定めた場合、この限りではありません。

※² A、連携B水準 960時間以内／B、C水準 1,860時間以内の範囲で定めてください。

限度時間を超えて労働させることができる場合

限度時間を超えた労働に係る割増賃金率

限度時間を超えて労働させる場合における手続き

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康および福祉を確保するための措置

チェックボックスへチェックを入れる必要のある事項

連携B、B、C水準の医師について、以下の措置を行うこと

- ✓ 1年間の時間外・休日労働の合計時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対する勤務間インターバルの確保等による休息時間の確保

36協定の締結に当たって留意していただきたい事項

- ① 時間外・休日労働は**必要最小限**にとどめてください。
- ② 使用者は、36協定の範囲内であっても、**労働者に対する安全配慮義務**を負います。労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まります。
- ③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください※。
- ④ **臨時的な特別の事情**がなければ、**限度時間を超えることはできません**。また、限度時間を超えて労働させる必要がある場合はできる限り具体的に定めてください。この場合も、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるようにしてください。

※ 特に、連携B、B、C水準の医師については、**名簿を作成**するなどして、36協定の締結に当たり該当する医師を特定しておく必要があります。

その他の留意事項については、36協定指針もご確認ください。

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

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930916.pdf>



（様式第9号の5（第70条関係））

限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外・休日労働は限度時間にできる限り近づけるように努めてください。

臨時的に限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる場合には、様式第9号の5の協定届の届出が必要です。
様式第9号の5は、限度時間内の時間外労働についての届出書（本様式・1枚目）と、限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書（次頁以降の2枚目・3枚目）の3枚の記載が必要です。（様式のダウンロードはp.31のURLを参照）

[illegible]

※ 時間外労働が限度時間（年360時間）を超えない場合は、様式第9号の4の協定届を届け出るようにしてください。

2 枚目・A 水準記載例

様式第9号の5（第70条関係）

時間外労働
休日労働
に関する協定届（特別条項）

1 年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1 年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

臨時的に限度時間を超えて労働させる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1 日 (任意)				1 箇月		1 年	
			延長することができる時間数	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)	延長することのできる時間数及び休日労働の時間数	限度時間を超えて労働させる時間数 (任意)	法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時間数 (任意)	延長することのできる時間数	起算日 (年月日)
① (下記②～⑤以外の者)	月の時間外労働の限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる回数を定めください。 医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、年6回以内に限ります。	〇〇〇〇	6 時間	6 回	7 0 時間	7 0 時間	6 7 0 時間	6 7 0 時間	〇〇〇〇年4月1日	(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。)
			6 時間	6 回	7 0 時間	7 0 時間	6 7 0 時間	6 7 0 時間	〇〇〇〇年4月1日	
② A 水準医療機関で勤務する医師	患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生 高難度の診察、診断、処置、手術や時間を要する処置、手術への対応の発生	20 人	6 時間	8 回	8 5 時間	8 5 時間	8 0 0 時間	8 0 0 時間	25%	限度時間を超えて労働させる時間数（任意）
			6 時間	8 回	8 5 時間	8 5 時間	8 0 0 時間	8 0 0 時間	25%	
③ B 水準医療機関で対象業務に従事する医師	事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要など」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。 なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。	8 人	6 時間	8 回	10 5 時間	10 5 時間	8 7 0 時間	8 7 0 時間	25%	限度時間を超えて労働させる時間数（任意）
			6 時間	8 回	10 5 時間	10 5 時間	8 7 0 時間	8 7 0 時間	25%	
④ 連携B 水準医療機関で対象業務に従事する医師	限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる場合の、1 か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めください。 また、A 水準医療機関で勤務する医師については、原則として月100時間未満に限りませんが、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を36協定に定めるときは、1 か月について100時間以上の時間数を定めることも可能ですが、		6 時間	8 回	10 5 時間	10 5 時間	8 7 0 時間	8 7 0 時間	25%	限度時間を超えて労働させる時間数（任意）
			6 時間	8 回	10 5 時間	10 5 時間	8 7 0 時間	8 7 0 時間	25%	
⑤ C 水準医療機関で対象業務に従事する医師	限度時間（年360時間または320時間）を超えて労働させる1 年の時間数を定めください。 医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、年720時間以内（時間外労働のみ）に限りませんが、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を36協定に定めるときは、1 か月について100時間以上の時間数を定めることも可能ですが、		6 時間	8 回	10 5 時間	10 5 時間	8 7 0 時間	8 7 0 時間	25%	限度時間を超えて労働させる時間数（任意）
			6 時間	8 回	10 5 時間	10 5 時間	8 7 0 時間	8 7 0 時間	25%	

医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めしてください。

限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる場合の、1 か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めください。
また、A 水準医療機関で勤務する医師については、原則として月100時間未満に限りませんが、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を36協定に定めるときは、1 か月について100時間以上の時間数を定めることも可能ですが、

限度時間を超えて労働させる時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください。
（なお、時間外労働が月60時間を超える場合は法定の割増率は50%となります。）
「1 年」の欄も同様です。

限度時間（年360時間または320時間）を超えて労働させる1 年の時間数を定めください。
医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、年720時間以内（時間外労働のみ）に限りませんが、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を36協定に定めるときは、1 か月について100時間以上の時間数を定めることも可能ですが、

2 枚目・B 水準記載例

様式第 9 号の 5 (第 70 条関係)

時間外労働
休日労働

に関する協定届 (特別条項)

1 年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その 1 年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

医療機関内に、B水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。		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		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		起算日 (年月日)	
								法定労働時間を 超える時間数		限度時間を超過 して労働させるこ 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	
								所定労働時間を 超える時間数 (任意)		法定労働時間を超 える時間数と 法定労働時間とを合 算した時間数 (任意)		所定労働時間を超 える時間数 (任意)	
								法定労働時間を 超える時間数		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		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 (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		法定労働時間を超 える			

医療機関内に、B 水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。

医療に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。
B 水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。
B 水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、地域医療の確保のためにやむを得ず長時間労働になる事由を定めることとなります。

限度時間を超過して労働させる場合の割増賃金を定めてください。
この場合、法定の割増率 (25%) を超える割増率となるよう努めてください (なお、時間外労働が月 60 時間を超える場合の法定の割増率は 50% となります。)。 「1 年」の欄も同様です。

限度時間 (年 360 時間または 320 時間) を超えて労働させる 1 年の時間数を定めてください。
医療に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、年 720 時間以内 (時間外労働のみ) に限ります。
B 水準医療機関で対象業務に従事する医師については、年 1,860 時間以内 (時間外労働および休日労働) に限ります。

2枚目・連携B水準記載例

様式第9号の5（第70条関係）

時間外労働
休日労働

に関する協定届（特別条項）

1年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

	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	限度時間を超過して労働させることのできる回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	延長することができる時間数及び休日労働の時間数	限度時間を超過する時間数 (任意)	法定労働時間を超過する時間数 (任意)	法定労働時間を超過する時間数 (任意)	延長することができる時間数	起算日 (年月日)		
医療機関内に、連携B水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。												
医療に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。												
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇〇〇	〇〇人	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	670時間	25%	〇〇〇〇年4月1日
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	業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。											
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師	患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生 高難度の診察、診断、処置、手術や時間を要する処置、手術への対応の発生	15人	6時間	8回	85時間	85時間	25%	800時間	800時間	800時間	25%	
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師		10人	6時間	8回	105時間	105時間	25%	870時間	870時間	870時間	25%	

限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。

医療に従事する医師以外の労働者（看護師、事務職員等）については、月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

また、連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師については、原則として月100時間未満に限りますが、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を36協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

限度時間（年360時間または320時間）を超えて労働させる1年の時間数を定めてください。

医療に従事する医師以外の労働者（看護師、事務職員等）については、年720時間以内（時間外労働のみ）に限ります。

連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合は年950時間以内（時間外労働および休日労働）の枠内同様です。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限る。できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要などとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。

連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、派遣元である連携B水準医療機関側での医師業務（派遣されたまま派遣元で従事している医師業務）との関係で、臨時に同一年度時間外労働を行わせる事中を記載してください。

限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。
医療に従事する医師以外の労働者（看護師、事務職員等）については、月100時間未満に限ります。なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけません。
また、連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師については、原則として月100時間未満に限りますが、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を36協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。
連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限る。できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要などとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。
連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、派遣元である連携B水準医療機関側での医師業務（派遣されるまで派遣元で従事している医師業務）との関係で、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わせる事由を記載してください。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。
この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください（なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。）。
「1年」の欄も同様です。

限度時間（年360時間または320時間）を超えて労働させる1年の時間数を定めてください。
医療に従事する医師以外の労働者（看護師、事務職員等）については、年720時間以内（時間外労働のみ）に限ります。
連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合は年960時間以内（時間外労働および休日労働）に限ります。

2枚目：C水準記載例

様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働
休日労働

に關する協定届(特別条項)

1 年		1 箇月		1 日 (任意)		労働者数 (満18歳以上の者)	業務の種類	臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	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・④・⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)		(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こととしている場合はこの限りではない。)		(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こととしている場合はこの限りではない。)					(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・④・⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)			
1 年	1 箇月	1 日 (任意)	1 年	1 箇月	1 日 (任意)	労働者数 (満18歳以上の者)	業務の種類	臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合	1 年	1 箇月	1 日 (任意)	
医療機関内に、C水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。	月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数を定めてください。医療に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年6回以内に限りま。	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のできる回数(①については、労働の時間数を合算した時間数(任意)については任意)	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時間数(任意)	限度時間を超える時間数(任意)	限度時間を超える時間数(任意)	
医療に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)についても同じ様式を使用しますので、当該者についても定める場合は、併せて記載してください。		6時間	6時間	6回以内、②・④については任意	6時間	6時間	6時間	6時間	70時間	70時間	670時間	
① (下記②・⑤以外の者)	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人						25%	670時間	670時間	25%
② A水準医療機関で勤務する医師	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人						25%	670時間	670時間	25%
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	事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限りに、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例外を載せていただきますので、各医療機関の実態に合わせて記載してください。 C水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、初期研修医の臨床研修プログラムや後期研修医の専門プログラム、各医師の技能研修計画について、時間外労働を行わせる必要のあるものを記載することになります。	6時間	6時間	9回	9時間	9時間	25%	1100時間	1100時間	1200時間	1200時間	25%
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師	〇〇臨床研修プログラムにおける診療、検査、診断、処置、手術への対応 〇〇専門研修プログラムにおける診療、検査、診断、処置、手術への対応 各医師の技能研修計画の下での診療、検査、診断、手術への対応	6時間	6時間	9回	9時間	9時間	25%	1100時間	1100時間	1200時間	1200時間	25%

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

3枚目・A水準

限度時間を超過した労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①～⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、下欄に具体的内容を記載してください。		(健康福祉確保措置) ①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他	
限度時間を超過して労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ	限度時間を超過して労働させる場合について、対象労働者への医師による面接指導の実施、対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定、職場での時短対策会議の開催とする手続について定めてください。	
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) ①、③、⑩	(具体的な内容) 医療に従事する医師については、このチェックボックス(②の場合には2目と5目のチェックボックスを除きます。)に係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。医療に従事する医師(看護師、事務職員等)については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスには、有効な協定届とはなりません。	
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が、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(医療に従事する医師は除く。)	【医療に従事する医師】 医療に従事する医師については、このチェックボックス(②の場合には2目と5目のチェックボックスを除きます。)に係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。医療に従事する医師(看護師、事務職員等)については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスには、有効な協定届とはなりません。		
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が、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は、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て100時間以上になっても差し支えない。)	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。 ☒ (チェックボックスに要チェック) A水準医療機関で勤務する医師の場合は、☐ (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時間を超え、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時間を超え、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。 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、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(医療に従事する医師は除く。)		
協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日	協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 15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氏名	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氏名 〇〇〇〇〇〇 山田花子		
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(投票による選挙)	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(投票による選挙)		
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であること。 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。	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を代表する者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であること。 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。		

使用者
職名 院長
氏名 田中太郎

〇〇 労働基準監督署長殿

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結を行う者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

3枚目・A水準以外

限度時間を超えた労働者に対し、次のいずれかの健康福祉確保措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、右欄に具体的な内容を記載してください。

(健康福祉確保措置)
①医師による面接指導 ②深夜業 (22時～5時) の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保 (勤務時間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与
⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産業医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他

限度時間を超えて労働させる場合における手続

労働者代表者に対する事前申し入れ

限度時間を超えて労働させる場合における手続について定めてください。

(該当する番号)
①、③、⑩

(具体的内容)
対象労働者への医師による面接指導の実施
対象労働者に11時間の勤務時間インターバルを設定
職場での時短対策会議の開催

限度時間を超える医師については、このチェックボックス (②の場合は2項目と5項目のチェックボックスを除きます。) に係る事項を
労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

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。

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時間以上でない場合は、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が踏まえ、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。

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。

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、かつ勤務時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。

協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12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氏名
様式第9号の5の届出をする場合には、3枚目に労働者代表の職名・氏名および選出方法、使用者の職名・氏名の記入をしてください。

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 (投票による選挙)

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であること。

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、拳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。

〇〇〇〇年 3月 15日

〇〇 労働基準監督署長殿

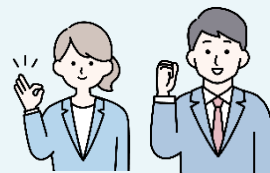
使用者 職名 院長 田中太郎

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要で

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・拳手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による署名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

7

36協定に関するQ & A



Q 特例水準（連携B・B・C水準）の医師に関する36協定を締結するに当たり、特例水準の医師として協定する医師の範囲を、時短計画の内容と合わせる必要はありますか？

A 36協定に、特例水準の医師に関する業務の種類や労働者数を定めるに当たっては、時短計画の内容と結果的にやむを得ず合致しない場合もありえますが、基本的には、これらの内容に合わせて協定することが適切です。

Q 異動や転職してきた医師に特例水準を適用したい場合は、監督署に届け出ている36協定を変更して再度提出する必要はありますか？

A 36協定における労働者の数については、36協定締結後に若干の変動があっても、協定締結当時から状況が変わり、例えば、特例水準の医師の人数が大幅に増加または減少したといった特段の事情がない限り、36協定を変更して再度提出する必要はありません。

Q 特例水準の指定を受けていませんが、今後特例水準の指定を申請するということで、特例水準の医師に関する36協定をあらかじめ締結しておいても良いですか？

A 特例水準の医療機関の指定を受けていない場合には、特例水準の医師に関する36協定を締結することはできません。

36協定に関するご質問は、最寄りの労働基準監督署へお問合せください。

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/>



副業・兼業時の労働時間の上限（参考）

医師の労働時間は、「自院で把握した医師の労働時間」と「医師からの自己申告等で把握した他の医療機関での労働時間」を通算する必要があります。

医師が他の医療機関で副業・兼業を行った場合、労働時間は通算されます。各医師について、各医療機関での労働時間を足し合わせ、時間外・休日労働時間を、以下の表に記載されている上限の範囲内としてください。

自院での 適用水準	副業・兼業先での 適用水準	その医師の 年の上限時間
A水準	A水準	960時間
A水準	特例水準 (連携B・B・C水準)	1,860時間
特例水準 (連携B・B・C水準)	A水準	
特例水準 (連携B・B・C水準)	特例水準 (連携B・B・C水準)	



医師が他の医療機関で副業・兼業を行う場合も、その医師の自院における時間外・休日労働時間は、自院の36協定の範囲内とする必要があります（→p.31～）。

副業・兼業先での労働時間を通算して、医師の時間外・休日労働が1か月100時間以上となることが見込まれる場合には、長時間労働医師への面接指導（→p.21～）を実施してください（p.27-28フローチャート参照）。

「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知りたい方はこちら

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



医療監視（立入調査）について

面接指導と勤務間インターバル・代償休息のルールの履行状況は**医療監視において確認が行われます。**

医療監視におけるチェック項目

医療監視（立入調査）は、全医療機関を対象に実施されています。

2024年4月以降は、各医療機関において医師の時間外・休日労働に応じた、適切な追加的健康確保措置の履行について、以下の確認が行われる予定です。

POINT

1

面接指導実施

時間外・休日労働が月100時間以上となった医師（面接指導対象医師）に対して、面接指導が実施されている。

POINT

2

面接指導実施後の就業上の措置

面接指導対象医師に対する面接指導実施後、必要に応じて、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置（就業上の措置）を講じている。

POINT

3

休息・代償休息確保

特例水準医療機関の医師のうち、時間外・休日労働時間が年960時間超となることが見込まれる医師に対し、休息もしくは代償休息が確保されている。

POINT

4

労働時間短縮に係る必要な措置

時間外・休日労働が月155時間超となった医師について、労働時間の短縮のために必要な措置を講じている。

面接指導および勤務間インターバル・代償休息のルールが未履行であることが確認された場合には、改善に向けた取組が重要です。医療監視を通じて指導を行うことと併せて、都道府県および勤改センターによる支援が行われることになります。

医療機関の改善の取組が十分になされない場合には、都道府県が改善命令の措置を行うことが考えられたり、特例水準の取消や罰則の適用を行うことがあります。



各都道府県の医療勤務環境改善支援センター連絡先



都道府県	住所	電話
北海道	〒060-0004 北海道札幌市中央区北4条西6丁目 毎日札幌会館3F 一般社団法人北海道総合研究調査会内	011-200-4005
青森県	〒030-8570 青森県青森市長島1-1-1	017-734-9288
岩手県	〒020-8570 岩手県盛岡市内丸10-1	019-651-3191
宮城県	〒980-8633 宮城県仙台市青葉区大手町1-5	022-227-1591
秋田県	〒010-8570 秋田県秋田市山王4丁目1-1 秋田県庁2F	018-860-1403
山形県	〒990-0023 山形県山形市松波2丁目8-1 山形県庁3F	023-630-2258
福島県	〒960-8572 福島県福島市新町4番22号 福島県医師会館内	024-521-5115
茨城県	〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489 茨城県医師会内	029-303-5012
栃木県	〒320-8503 栃木県宇都宮市駒生町3337-1 とちぎ健康の森4F	028-622-2655
群馬県	〒371-8570 群馬県前橋市大手町1-1-1（群馬県庁医務課内）	027-226-2540
埼玉県	〒330-8777 埼玉県さいたま市中央区新都心1-2（県立小児医療センター8F）	048-601-4600
千葉県	〒260-8667 千葉県千葉市中央区市場町1-1	043-223-3635
東京都	〒102-0075 東京都千代田区三番町9番15号 ホスpitalプラザビル5F	03-6272-9345
神奈川県	〒231-8588 神奈川県横浜市中区日本大通1	045-664-2522
新潟県	〒951-8581 新潟県新潟市中央区医学町通2-13	025-223-6381
富山県	〒930-8501 富山県富山市新総曲輪1番7号	076-444-3218
石川県	〒920-8580 石川県金沢市鞍月1丁目1番地	076-225-1433
福井県	〒910-0001 福井県福井市大願寺3丁目4-10	0776-24-1666
山梨県	〒400-8501 山梨県甲府市丸の内1丁目6-1 県庁5F	055-223-1480
長野県	〒380-8570 長野県長野市大字南長野字幅下692-2 県庁4F	026-235-7144
岐阜県	〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町6丁目12番地 シグザ神田5F	058-213-6724
静岡県	〒420-0853 静岡県静岡市葵区追手町44-1 静岡県産業経済会館 6F	054-252-6326
愛知県	〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄4-3-26 昭和ビル6F	052-212-5766
三重県	〒514-0003 三重県津市桜橋2丁目191-4 三重県医師会館5F	059-253-8879
滋賀県	〒520-0044 滋賀県大津市京町4丁目3-28 滋賀県厚生会館3F	077-500-3106
京都府	〒600-8411 京都府京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地 COCON烏丸8F	075-354-8844
大阪府	〒543-0074 大阪府大阪市天王寺区六万体町4-11 大阪府病院年金会館3F	06-6776-1616
兵庫県	〒650-8567 兵庫県神戸市中央区下山手通5丁目10番1号	078-362-3606
奈良県	〒634-0061 奈良県橿原市大久保町454-10	0744-22-5750
和歌山県	〒640-8319 和歌山県和歌山市手平2丁目1-2 県民交流プラザ 和歌山ビッグ愛6F	073-488-5131
鳥取県	〒680-0055 鳥取県鳥取市戎町317 鳥取県医師会館内	0857-29-0060
島根県	〒690-0887 島根県松江市殿町1番地	0852-22-5691
岡山県	〒700-0024 岡山県岡山市北区駅元町19番2号 岡山県医師会館	086-250-5111
広島県	〒730-8511 広島県広島市中区基町10-52	082-513-3057
山口県	〒753-8501 山口県山口市滝町1-1 山口県健康福祉部医療政策課内	083-933-2922
徳島県	〒770-0941 徳島県徳島市万代町1-1 徳島県庁医療政策課内	088-621-2366
香川県	〒760-8570 香川県高松市番町4丁目1番10号	087-832-3321
愛媛県	〒790-0054 愛媛県松山市空港通1-8-16 えざきビル5F	089-993-7831
高知県	〒780-8570 高知県高知市丸ノ内1丁目2番20号 高知県庁本庁舎4F	088-822-9910
福岡県	〒812-8577 福岡県福岡市博多区東公園7-7	092-643-3330
佐賀県	〒840-0054 佐賀県佐賀市水ヶ江1丁目12番10号 佐賀メディカルセンター4F	0952-37-1414
長崎県	〒850-8570 長崎県長崎市尾上町3番1号 長崎県福祉保健部医療人材対策室内	095-895-2425
熊本県	〒860-0806 熊本県熊本市中央区花畑町1番13号 熊本県医師会館内5F	096-354-3848
大分県	〒870-8501 大分県大分市大手町3丁目1番1号 県庁別館	097-506-2656
宮崎県	〒880-0023 宮崎県宮崎市和知川原1-101 公益社団法人宮崎県医師会内	0985-20-1211
鹿児島県	〒892-0803 鹿児島県鹿児島市祇園之洲町5 公益社団法人日本医業経営コンサルタント協会鹿児島県支部	099-813-7731
沖縄県	〒900-0016 沖縄県那覇市前島2丁目12-12 セントラルコーポ兼陽205	098-988-1430