

医療保健業に対する労働時間等説明会

医師の時間外労働の上限規制について

兵庫労働局 労働基準部監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

- 1 . 時間外労働の上限規制の概要
- 2 . 勤務実態の把握（自己研鑽）について
- 3 . 医師の宿日直許可について
- 4 . 36協定について
- 5 . 36協定に関するQ&A



1 . 時間外労働の上限規制の概要

2023年4月発行

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。



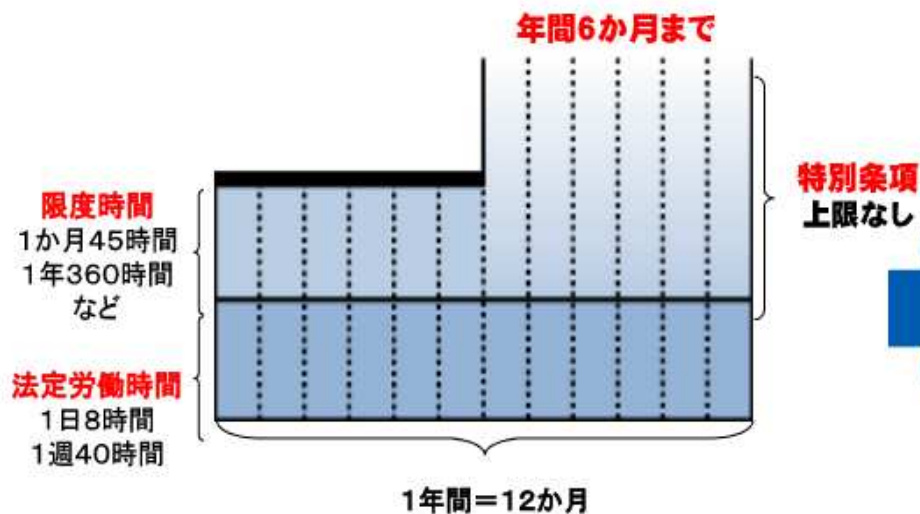
ひと、くらし、みらいのために

時間外労働の上限規制について（概要）

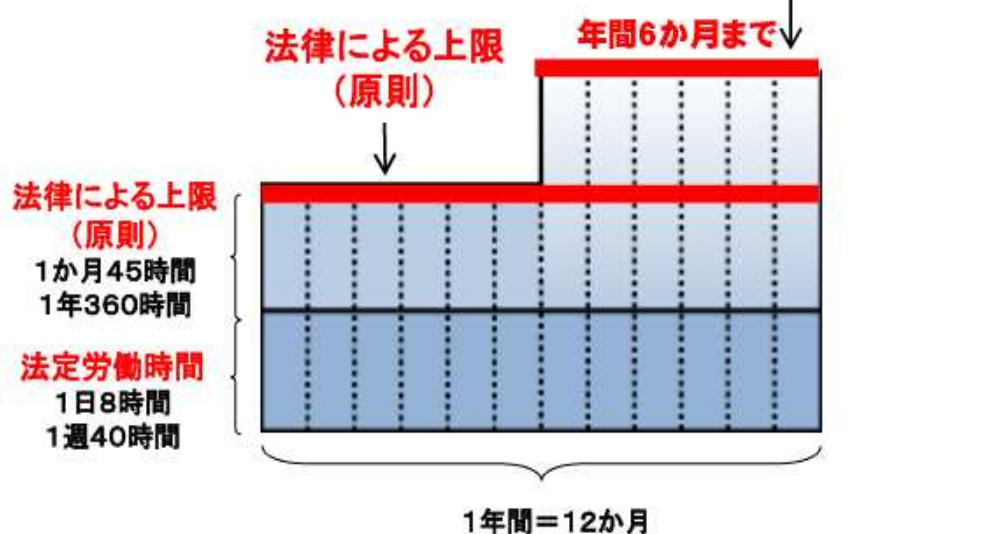
- ・ 時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働を含む）、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
- ・ 限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6回まで
- ・ 医業に従事する医師は2024年（令和6年）3月31日まで適用猶予
- ・ 特定医師には2024年（令和6年）4月1日以降特例あり

時間外労働の上限規制のイメージ

法改正前



法改正後



法律による上限(例外)

- ・ 年720時間
- ・ 複数月平均80時間以内(休日労働含む)
- ・ 月100時間未満(休日労働含む)

2024年度から始まる医師の時間外労働の上限規制について（概要）

時間外・休日労働の上限規制

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。

追加的健康確保措置

- ・時間外・休日労働が月100時間以上となることを見込まれる医師に対しては、面接指導を実施
- ・休息時間の確保

2 . 勤務実態の把握（自己研鑽）について



ひと、くらし、みらいのために

勤務実態の把握について

労働時間とは？

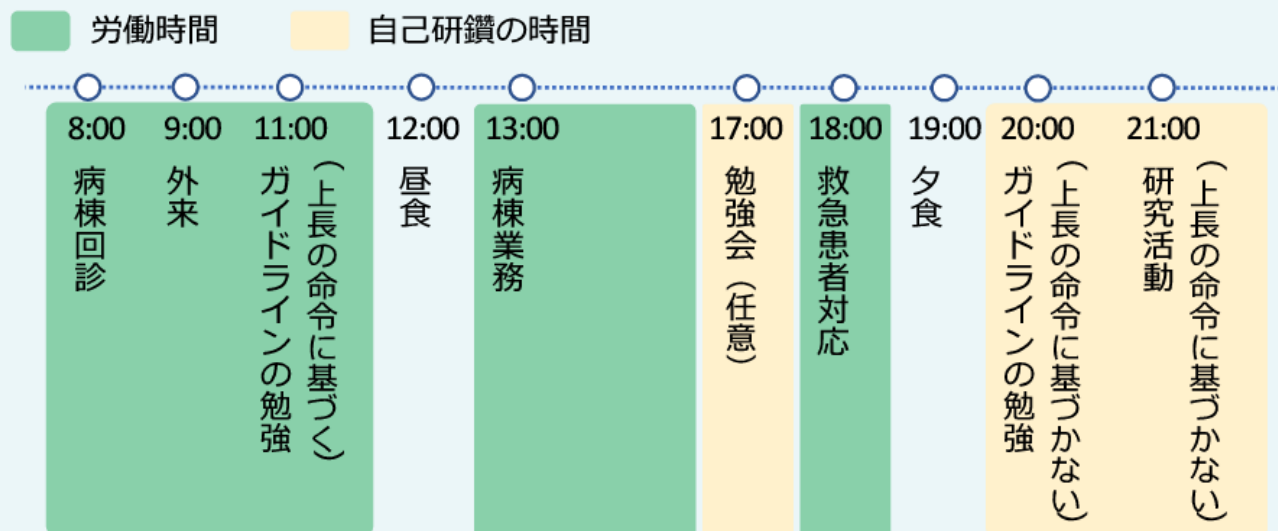
勤務実態の把握は、働き方改革の第一歩です。

- ・労働時間とは、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。
- ・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ることに注意してください。

労働時間の整理の例

右記は一例であり、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、医師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。



3 . 医師の宿日直許可について



ひと、くらし、みらいのために

医師の宿日直許可について

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も申請できます。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

医師の宿日直許可について

許可取得の流れは？

- ・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。
- ・申請後、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)



4 . 3 6 協定について

2023年4月発行

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。



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために

2024年4月以降の医療機関の36協定について（1）

< 新しい36協定において協定する必要がある事項 >

一般条項の協定項目

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がある事項

（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を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がある事項

（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時間超となることを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。

2024年4月以降の医療機関の36協定について（2）

<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）>

特別条項の協定項目

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

2024年4月以降の医療機関の36協定について（3）

< 36協定の締結に当たって留意していただきたい事項 >

- ・ 時間外・休日労働は必要最小限にとどめてください。
- ・ 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脳・心臓疾患発症との関連性が強まります。
- ・ 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。
- ・ 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。

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>



2024年4月以降の医療機関の36協定の記載例について(1)

<様式第9号の5> 1枚目(各水準共通)

様式第9号の5(第70条関係)

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働に関する協定届
休日労働

労働保険番号
法人番号

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。

この協定が有効となる期間を定めてください。1年とすることが望ましいです。

事業の種類	事業場(病院、診療所等)ごとに協定してください。	事業の名称	事業の所在地(電話番号)	協定の有効期間																		
医療保健業		医療法人〇〇 〇〇病院	(〒〇〇〇-〇〇〇〇) 〇〇市〇〇町1-2-3 (電話番号: 〇〇〇-〇〇〇〇-〇〇〇〇)	〇〇〇〇年4月1日から1年																		
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(満18歳以上の者)	所定労働時間(1日)(任意)	1日 法定労働時間を 超える時間数	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) 法定労働時間を 超える時間数	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	起算日(年月日) 〇〇〇〇年4月1日	所定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数	所定労働時間を 超える時間数										
													① 下記②に該当しない労働者	医師業務	20人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
													〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間
② 1年単位の变形労働時間により労働する労働者	事由は具体的に定めてください。なお、各医療機関の実態に合わせて記載してください。また、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。	1日の法定労働時間を超える時間数を定めてください。	1か月の法定労働時間を超える時間を定めてください。①は45時間以内、②は42時間以内です。	1年の法定労働時間を超える時間数を定めてください。①は360時間以内、②は320時間以内です。																	
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																
							医師業務	20人	土日祝日	1か月に1回	8:00~18:00											
〇〇〇〇		〇〇業務	20人	土日祝日	1か月に1回	8:00~18:00																

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(医療に従事する医師は除く。)

【医療に従事する医師】
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。)

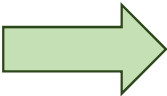
医療に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、このチェックボックスに係る事項を労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

(チェックボックスに要チェック)

医療に従事する医師については、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チェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

(チェックボックスに要チェック)

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の協定届を使用し、届け出てください。



2024年4月以降の医療機関の36協定の記載例について(2)

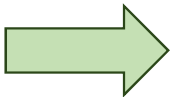
< 様式第9号の5 > 2枚目 (A水準)

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、②-④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、⑤-⑥については1,860時間以内(②-⑥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		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)	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	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	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②-⑥以外 の者)	〇〇〇〇	〇〇業務 〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
②	〇〇〇〇	〇〇業務 〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
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	医師業務 20人 医師業務 8人	6時間	6時間	8回	85時間	85時間	25%	800時間	800時間	25%
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のあるものに限る、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。	業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。	限度時間(月45時間または42時間)を超過して労働させる場合、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、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。	限度時間を超過し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時間を超過す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)を超過して労働させる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。A水準医療機関で勤務する医師については、年960時間以内(時間外労働および休日労働)に限ります。						
連携日本準医療 機関で対象業務 に従事する医師											
C水準医療機関 で対象業務に従 事する医師											



特別延長時間の上限
1年960時間

2024年4月以降の医療機関の36協定の記載例について（3）

< 様式第9号の5 > 2枚目（B水準）

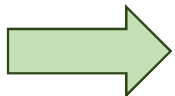
様式第9号の5（第70条関係）

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、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	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)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	法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	所定労働時間を超過する時間数 (任意)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
	〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
② A水準医療機関で勤務する医師	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。											
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師	救急患者や重症患者に対する診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生	医師業務 (〇〇科、〇〇科)	20人	6時間	6時間	10回	95時間	95時間	25%	1000時間	1000時間	25%
	在宅患者に対する急変対応、在宅患者への訪問診療の集中	医師業務 (〇〇科、〇〇科)	15人	6時間	6時間	10回	120時間	120時間	25%	1200時間	1200時間	25%
	高度な処置、手術への対応、高度な疾病治療や疾病・病棟管理の集中	医師業務 (〇〇科、〇〇科)	10人	6時間	6時間	10回	120時間	120時間	25%	1200時間	1200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	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のあるものに限る。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。											
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師	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（月45時間または42時間）を超過して労働させる場合、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者（看護師、事務職員等）については、月100時間未満に限り。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、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。



特別延長時間の上限
1年1860時間

限度時間（年360時間または320時間）を超過して労働させる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。

2024年4月以降の医療機関の36協定の記載例について（4）

< 様式第9号の5 > 2枚目（連携B水準）

特別延長時間の上限
1年960時間



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。

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・③については960時間以内、④・⑤については1,860時間以内（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。）

起算日（年月日） ○○○○年4月1日

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日（任意）

月々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（任意）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。

業務の種類 ○○業務 ○○業務

労働者数（満18歳以上の者） ○○人 ○○人

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（④については、6回以内、②・③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）

限度時間を超えて労働させることができる回数

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）

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

医療機関内、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。	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		
			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（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）	限度時間を超えて労働させることができる回数	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）	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率
① (下記②-⑤以外の者)	○○業務	○○人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
② A水準医療機関で勤務する医師	○○業務	○○人	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	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	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	医師業務（○○科、○○科） 15人 医師業務（○○科、○○科） 10人	6時間	6時間	8回	85時間	85時間	25%	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											

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。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。

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。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。

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のあるもの限り、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。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。

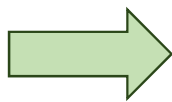
限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率（25%）を超える割増率となるよう努めてください（なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。）。「1年」の欄も同様です。

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。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。

2024年4月以降の医療機関の36協定の記載例について（5）

< 様式第9号の5 > 2枚目（C水準）

特別延長時間の上限
1年1860時間



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。

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・③については960時間以内、④・⑤については1,860時間以内（②・③は時間外労働及び休日労働を合算した時間数）に限る。）

起算日（年月日） ○○○○年4月1日

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・③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日（任意）

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）

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・③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

限度時間を超えた労働に係る割増賃金率

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②-④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

事由は一時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。
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があるものを記載することになります。

理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。
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があるものを記載することになります。

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時間を超えてはなりません。また、C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。
C水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合は年1,860時間以内（時間外労働および休日労働）に限ります。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

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）	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・③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	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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）	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	
①（下記②-④以外の者）	○○業務	○○人	6時間	6時間	6回	7.0時間	7.0時間	25%	6.70時間	6.70時間	25%
② A水準医療機関で勤務する医師	○○業務	○○人	6時間	6時間	6回	7.0時間	7.0時間	25%	6.70時間	6.70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											
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師	○○臨床研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務 15人	6時間	6時間	9回	9.5時間	9.5時間	25%	11.00時間	11.00時間	25%
	○○専門研修プログラムにおける診察、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務 10人	6時間	6時間	9回	12.0時間	12.0時間	25%	12.00時間	12.00時間	25%
	各医師の技能研修計画の下での診察、検査、診断、手術への対応	医師業務 2人	6時間	6時間	9回	12.0時間	12.0時間	25%	12.00時間	12.00時間	25%

2024年4月以降の医療機関の36協定の記載例について（6）

< 様式第9号の5 > 3枚目（A水準）

A水準の医師
の場合は
チェック不
要です

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産業界等による助言・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とる手続について定めてください。	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、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チェックがない場合は、有効な協定届とはなりません。
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時間の勤務間インターバルを設定 職場での時短対策会議の開催		
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）			
【医業に従事する医師】 医業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医師（当該指定に係る派遣のものに限る。）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）。			
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。	A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。		
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か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、チェックを入れてください。また、月100時間未満を定めていても医師が他の医療機関で副業・兼業を行うことが想定される場合は、チェックを入れるようにしてください。		
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。	A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。		
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。	A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。		
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。	(チェックボックスに要チェック)		
協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日	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 ○○科医 山田花子	管理監督者は労働者代表にはなれません。		
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。		
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 3月 15日	使用者 職名 院長 氏名 田中太郎		
○○ 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協定の締結をする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は、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。			

2024年4月以降の医療機関の36協定の記載例について（7）

< 様式第9号の5 > 3枚目（A水準以外）

限度時間を超過した労働者に対し、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代休・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とる手続について定めてください。	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、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チェックがない場合は、有効な協定書とはなりません。
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時間の勤務間インターバルを設定 職場での時短対策会議の開催	
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（医療に従事する医師は除く）。			
<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)			
【医療に従事する医師】 上記で定める時間数にかかわらず、	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は、有効な協定書とはなりません。		
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）。			
<input checked="" 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 checked="" 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。		1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、チェックを入れてください。また、月100時間未満を定めていても医師が他の医療機関で副業・兼業を行うことが想定される場合は、チェックを入れるようにしてください。	
<input checked="" 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 checked="" 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 checked="" 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 3月 12日	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 〇〇科医 氏名 山田花子	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。	
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。			
<input checked="" type="checkbox"/> (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。			
<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)			
○○○○年 3月 15日			
○○	労働基準監督署長殿	使用者 職名 院長 氏名 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協定の締結をする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は、形式上の要件に適合している協定書とはなりません。			



5 . 3 6 協定に関するQ & A

2023年4月発行

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。



ひと、くらし、みらいのために

医師の時間外労働の上限規制に関するQ & Aについて（1）

【Q】 「医業に従事する医師」と「特定医師」はどう違うのか

【A】 「医業に従事する医師」（労基法第141条第1項及び同条第4項）
医行為（当該行為を行うに当たり、医師の医学的判断及び技術をもってするのでなければ人体に危害を及ぼし、又は危害を及ぼすおそれのある行為）を反復継続する意思をもって行う医師

「医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者」（労基法第141条第1項）
病院若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。）又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
＝ 「特定医師」（労規則附則第69条の2）

労働者
一般労働者の
上限規制

- ・ 歯科医師
- ・ 獣医師

医業に従事する医師（労基法第141条第4項）

適用猶予の対象

- ・ 血液センター等の勤務医
- ・ 産業医

特定医師（労基法第141条第1項）

医師の上限規制の対象

- ・ 病院等で診療を行う勤務医

医師の時間外労働の上限規制に関するQ & Aについて(2)

【Q】 特定医師について、必ず36協定を締結する必要があるか

【A】 特定医師に法定時間外労働(1日8時間、1週40時間を超える労働)や休日労働を行わせることがない場合には、不要である。

特定医師に関する36協定においては、まずは、**限度時間(1か月45時間、1年360時間)の範囲内で延長時間を定めた上で**、当該延長時間を超えて労働させる必要がある場合には、特別条項を設け、特別延長時間等について定めることとなる。

特定医師に関する36協定の届出は、特別条項なしの場合、様式9号の4、特別条項ありの場合、様式第9号の5を用いる。

B水準、C水準の特定医師に関する36協定を締結・届出する場合は、**36協定の対象期間の開始日以前にその指定を受けている必要がある**。

B水準、C水準の指定がないにもかかわらず、当該水準に関する特定医師に関する36協定を締結した場合、当該36協定は法定の要件を満たしていないこととなるため、一般条項及び特別条項が全体として無効となる。

医師の時間外労働の上限規制に関するQ & Aについて（3）

【Q】 「労働基準法第141条第2項の上限」と「労働基準法第141条第3項の上限」はどう違うのか

【A】 労基法第141条第2項の上限・・・36協定において協定する際の上限（特別延長時間の上限）
副業・兼業の有無にかかわらず、自らの医療機関における時間外・休日労働時間のみで、上限の範囲内とする必要がある。

	1箇月	1年
A水準	100時間未満 (例外あり)	960時間
連携B水準		960時間
B水準		1,860時間
C水準		1,860時間

労基法第141条第3項の上限・・・特定医師個人に対する上限（時間外・休日労働時間の上限）

副業・兼業があった場合には、副業・兼業先の医療機関における時間外・休日労働時間と自らの医療機関における時間外・休日労働時間を合わせた時間数が、当該上限の範囲内である必要がある。

	1箇月	1年
A水準	100時間未満 (例外あり)	960時間
連携B水準		1,860時間
B水準		1,860時間
C水準		1,860時間

医師の時間外労働の上限規制に関するQ & Aについて

【参考】副業・兼業を行った場合の労働時間の通算について

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)	