

（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。

[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。

様式第9号の5 (第70条関係)

に関する協定届(特別条項)

1 箇月

1年

計算日
(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。)

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。)

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。

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。

その理由は、一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定める必要はありません。「業務の都合上必要となるとき」「業務上やむを得ないとき」などは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るものですので、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）を超えて労働させざる場合は、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。

③ 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、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、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か月に超過して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、法定の割増率と(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)の割増同様です。)

限度時間（年360時間または年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、
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、
に限り、
に限り、

34

様式第9号の5 (第70条関係)

に関する協定届(特別条項)

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水準医療機関に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。

（時間外労働及び休日労働を合算
1 箇月
に限る。ただし、②-⑤について、
確保のために必要な就業上の適切
いる場合はこの限りではない。）

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、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)	延長することができる時間数	法定労働時間を超過する時間数 (任意)	起算日 (年月日)	起算日 (年月日)	
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												
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	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%	
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 10人	6時間 6時間	8回 8回	85時間 105時間	85時間 105時間	25% 25%	800時間 870時間	800時間 870時間	800時間 870時間	25% 25%	
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、臨時に限度時間を超過し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（月45時間または42時間）を超過し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。

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。)	②・④については720時間以内 (時間外労働のみの時間数)、③・⑤については960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。)	②・④については720時間以内 (時間外労働のみの時間数)、③・⑤については960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	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇人	〇〇業務	〇〇〇〇	〇〇〇〇年4月1日
②	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇人	〇〇業務	〇〇〇〇	〇〇〇〇年4月1日
③	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇人	〇〇業務	〇〇〇〇	〇〇〇〇年4月1日
④	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇人	〇〇業務	〇〇〇〇	〇〇〇〇年4月1日
⑤	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇〇〇	〇〇人	〇〇業務	〇〇〇〇	〇〇〇〇年4月1日

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。

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。

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。

〇〇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

〇〇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

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

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時間を超えてはいけません。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60時間を超える場合は法定の法定の割増率は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。

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。

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心からたの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産医等による助言・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。	
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) 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(医業に従事する医師は除く。)		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)と5つ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。	
【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)と5つ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。	
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時間以上になつても差し支えない。)		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。	
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、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。		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、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。	
協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日		協定の成立年月日 ○○○○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		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(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。		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。	

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。

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。

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。

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代休・特別な休暇の付与
⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心からたの相談窓口の設置 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の場合には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、面接指導を行つ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が、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