

# 医療機関の労働時間に関する 諸制度について



 厚生労働省

## 大分労働局

労働基準部監督課

# 原則的な労働時間・休日

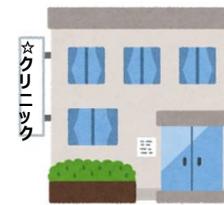


## ● 原則的な労働時間

法定労働時間の上限は、原則として **1日8時間**、**1週間40時間** です  
(常時10人未満の労働者を使用する以下の業種は、特例で **1週間44時間** まで可能)

- ① 商業
- ② 映画・演劇業 (映画製作を除く)
- ③ **保健衛生業**
- ④ 接客娯楽業

病院、**一般診療所**  
や**社会福祉施設**  
が該当します。



**注目!**

開院時間や勤務シフトの都合上、どうしても法定労働時間を確保する運用が困難な場合もあり得ます。  
その場合は、一定期間を平均して1週間の労働時間が40時間(特例措置事業場は44時間)以下とする1年単位の変形労働時間制や1か月単位の変形労働時間を採用することにより、原則的な法定労働時間の枠を超えて働かせることが可能となります。

なお、労使協定の届出や就業規則への明記が必要です。

また、法定労働時間を超えて働かせる場合には時間外労働に関する協定届、いわゆる36協定を労働基準監督署に届ける必要があります。

## ● 休憩時間

労働時間が { **6時間** を超える場合は、 **45分以上** } の休憩時間が労働時間の途中に必要  
{ **8時間** を超える場合は、 **1時間以上** }

## ● 休日

**毎週1日の休日** あるいは **4週間を通じ4日以上**の休日 を与えなければならない

## ● 労働時間・休憩・休日の適用除外

次の労働者には、労働基準法で定める労働時間、休憩、休日の規定が適用されません。  
(労働基準法第41条)

- ◇ 農業、水産業の事業に従事する者
- ◇ 管理監督者、機密の事務を取り扱う者
- ◇ 監視、断続的労働従事者
- ◇ **断続的な宿日直勤務者** (★)



### 「宿日直勤務」とは …

通常の仕事の終了から次の仕事の開始までの間や休日に、労働者を事務所等に待機させて、ほとんど労働する必要のない勤務（火災等予防のための巡視・非常事態発生時の連絡等）を行わせるもの

休憩時間は少ないが、拘束時間中にて待ち時間が多く、実作業時間が少ない勤務形態

★「監視、断続的労働従事者」と「断続的な宿日直勤務者」に係る労働時間等の規定の適用除外は、**所轄の労働基準監督署長の許可**を受けることが条件です。

# 宿日直許可について (申請書の記載例)

断続的な宿直又は日直勤務許可申請書 (記載例)

様式第10号 (第23条関係)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
医療業		医療法人厚生労働病院		東京都千代田区…	(TEL: 〇〇〇)
宿直	総員数	1回の宿直員数	宿直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の宿直回数	1回の宿直手当
	8人	1人	午後6時00分から 翌午前8時45分まで	週1回	20,000円
	就寝設備	専用の宿直室: 1人部屋: 約10㎡: ベッド (掛布団等寝具付・寝具予備有)、冷暖房、TV			
	勤務の様態	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1回約20分の定期回診 (病室を巡回。1回の宿直勤務で2回程度、発熱診察等を行う場合がある。)</li> <li>・入院患者の容体急変に備えた病棟管理 (診察を要する頻度は1回1件程度 (1件約10~20分程度))</li> </ul>			
日直	総員数	1回の日直員数	日直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の日直回数	1回の日直手当
	8人	1人	自 午前9時00分 から 至 午後5時00分 まで	月1回	20,000円
	勤務の様態	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1回約20分の定期回診 (病室を巡回。1回の宿直勤務で2回程度、発熱診察等を行う場合がある。)</li> <li>・入院患者の容体急変に備えた病棟管理 (診察を要する頻度は1回1件程度 (1件約10~20分程度))</li> </ul>			

令和4年4月1日

使用者 職名 医療法人厚生労働病院長  
氏名 厚生 太郎

〇〇労働基準監督署長 殿

# 宿日直許可について（許可基準）

## ○断続的な宿日直とは

本来業務の終了後などに宿直や日直の勤務を行う場合、当該宿日直勤務が断続的な労働と認められる場合には、行政官庁の許可を受けることにより、労働時間や休憩に関する規定は適用されないこととなる。

## ○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準） 昭和22年9月13日付け発基第17号

### 1. 勤務の態様

- ① 常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務のみを認めるものであり、定時的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可するものであること。
- ② 原則として、通常の労働の継続は許可しないこと。したがって始業又は終業時刻に密着した時間帯に、顧客からの電話の收受又は盗難・火災防止を行うものについては、許可しないものであること。

### 2. 宿日直手当

宿直勤務1回についての宿直手当又は日直勤務1回についての日直手当の最低額は、当該事業場において宿直又は日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の一人1日平均額の1/3以上であること。

### 3. 宿日直の回数

許可の対象となる宿直又は日直の勤務回数については、宿直勤務については週1回、日直勤務については月1回を限度とすること。ただし、当該事業場に勤務する18歳以上の者で法律上宿直又は日直を行いうるすべてのものに宿直又は日直をさせてもなお不足であり、かつ勤務の労働密度が薄い場合には、宿直又は日直業務の実態に応じて週1回を超える宿直、月1回を超える日直についても許可して差し支えないこと。

### 4. その他

宿直勤務については、相当の睡眠設備の設置を条件とするものであること。

# 宿日直許可について（医師、看護師等の許可基準）

## ○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合） 令和元年7月1日付け基発0701第8号

医師等の宿日直勤務については、一般的な許可基準に関して、より具体的な判断基準が示されている。

- ① 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。  
(通常の勤務時間が終了していたとしても、通常の勤務態様が継続している間は宿日直の許可の対象にならない。)
- ② 宿日直中に従事する業務は、前述の一般の宿直業務以外には、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。

例えば以下の業務等をいう。

- ・ **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（軽度の処置を含む。以下同じ。）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予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）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
- ・ **看護職員**が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）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、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと
- ・ **看護職員**が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと

- ③ 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。
- ④ 上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていること。

# 宿日直許可の取得後に重要なこと

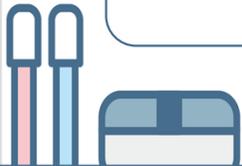
## 宿日直許可の取得後に重要なことは？

- 単に、宿日直許可により在院時間の一部が上限規制との関係で労働時間から除外されることをもって、労働時間の短縮や勤務環境の改善がなされたと捉えるべきものではありません。宿日直許可の取得を通じて確認された労働時間等の実態を前提に、医療機関は、**宿日直許可取得後も、様々な“働き方改革”を進めていくことが求められます。**
- 宿日直許可は、**許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事する場合に、労働時間規制の適用除外となるもの**です。**宿日直許可取得後も、実際に許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事しているかを確認**するなど、適切な労務管理を継続する必要があります。



### 留意点

- ① 許可を受けた宿日直中に、「**通常と同態様の業務**」を行った場合、その時間は**労働時間**です。この時間については、宿日直手当とは別に**本来の賃金**（必要な割増賃金を含む）を支払う必要があります。
- ② 許可を受けた後に、許可の内容に沿った運用ができなくなった又は許可の内容から勤務実態が事実上乖離してしまった場合には、許可の効果が及ばなくなる（宿日直中の全ての時間が労働時間となる）可能性があります。このような場合には、まずは勤務内容の見直しを行ってください。
- ③ それでも**許可の内容に沿った運用が難しい場合には、許可の再申請等を行う必要**があります。





宿日直許可のある宿日直中を含め、日々の労働時間管理が適切に行われていることが大前提です。  
まずは、労務管理者は、宿日直を行う医師に、

宿日直許可書の内容や宿日直中に従事する業務内容等

について、しっかりと周知を行いましょう。

その上で、以下のステップにより、宿日直許可取得後の宿日直業務に対する労務管理が適切か、確認しましょう。

STEP

01

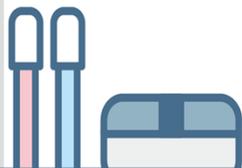
## 宿日直許可書の内容と実態を確認しよう !!

STEP

02

## 宿日直業務時の勤務環境改善を進めよう !!

(※副業・兼業先の宿日直業務も確認しよう)



## 許可事例

## 断続的な宿直又は日直勤務許可書

※診療科を限定した許可である場合もあります。  
この点についてもご確認をお願いします。

〇〇第〇〇号

令和 5 年 4 月 1 日

事業の名称  
所在地  
代表者職氏名

殿

労働基準監督署長

令和 5 年 3 月 20 日 付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。  
なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。

記

- 1 回の勤務に従事する者は次のとおりとする。  
宿直 1 人以内  
日直 1 人以内
- 1 人の従事回数は次の回数を超えないこと。  
宿直について週 1 回、日直については月 1 回
- 勤務の開始及び終了の時刻は、それぞれ次のとおりとすること。  
宿直 開始 午後 7 時 00 分より前に勤務につかせないこと。  
終了 午前 8 時 00 分より後に勤務につかせないこと。  
日直 開始 午前 8 時 00 分より前に勤務につかせないこと。  
終了 午後 7 時 00 分より後に勤務につかせないこと。
- 1 回の宿直の手当額は〇〇円以上及び 1 回の日直の手当額は〇〇円以上とすること。なお、この金額については、将来においても、宿直又は日直の勤務につくことの前定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の 1 人 1 日平均額の 3 分の 1 を下回らないようにすること。
- 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。
- 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。

以下の「宿日直許可書への適合状況」についてご確認ください。  
チェックがつかない項目があれば、宿日直許可の効果が発生していない可能性があります。宿日直業務について見直しを行ってください。



## 宿日直の人数

- 1 回の宿日直業務に、許可された人数を超える数の医師を就かせていないか。



## 宿日直の回数

- 1 人の医師が宿日直業務に就く回数が、許可を上回るものとなっていないか。



## 宿日直の時間帯

- 許可した開始時間前又は終了時間後に、宿日直業務に就かせていないか。



## 宿日直の手当

- 許可した金額以上の宿日直手当を支払っているか。  
 宿日直業務に就く医師に変更があった場合、都度宿日直手当の金額に不足がないか確認しているか。



## 就寝設備

- 就寝設備は引き続き備わっているか。

← 宿日直許可書への適合状況

←

## 許可事例

## 断続的な宿直又は日直勤務許可書

※診療科を限定した許可である場合もあります。  
この点についてもご確認をお願いします。

〇〇第〇〇号  
令和 5 年 4 月 1 日

事業の名称  
所在地  
代表者職氏名

殿

労働基準監督署長

令和 5 年 3 月 20 日 付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。  
なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。

(中略)

の金額については、将来においても、宿直又は日直の勤務につくことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の1人1日平均額の3分の1を下回らないようにすること。

5 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。

6 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。

以下の「宿日直許可書への適合状況」についてご確認ください。  
チェックがつかない項目があれば、宿日直許可の効果が発生していない可能性があります。宿日直業務について見直しを行ってください。



## 宿日直業務の態様

- 宿日直業務の時間帯に、**本来業務**である診療やその準備行為、後処理（電子カルテの確認等）を行うことが**常態化していないか**（あっても稀か）。
- 突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等への対応の頻度が、許可申請時点から相当程度増加していないか。**  
(新たに救急病院の指定を受けたなど許可申請時点から事情の変更はないか。)

宿日直許可書への適合状況

上の2つが  の場合でも

やむを得ず  
宿日直の時間帯に突発的な診療等の  
通常業務を行った場合には…

- その時間を把握しているか。
- その時間について、別途賃金（必要な割増賃金を含む）を支払っているか。



※支払っていない場合、労働基準法違反になります。

- 医師は、宿直明けの業務負担軽減や宿直明けに日勤を入れない等の取組により、満足度が向上するという調査結果があります。
- 宿日直許可取得後も、医師の宿日直業務の勤務環境改善に向けた取組を進めましょう。
- 副業・兼業先で宿日直業務に従事する場合があります。医師からの自己申告等に基づき、副業・兼業先の勤務実態も確認できる体制を確保しましょう。

### 院内の勤務環境改善の取組

- 宿日直許可書の内容や宿日直許可中の業務態様が、宿日直を行う医師と一緒に働く他のスタッフ等にも共有されているか。
- 仮眠室の整備など、宿日直中に十分な休憩や睡眠を確保できるような環境整備を行っているか。
- タスク・シフト／シェアを進めるなど、宿日直中の医師の業務量削減に努めているか。
- 通常業務が発生した場合の連絡体制（オンコール医師など）を確保しておくなど、宿日直許可のある宿日直に従事する医師が通常と同態様の業務に従事しなくてよいように努めているか。
- 宿日直明けの勤務者への配慮（連続宿直をしない、宿直明けの日勤をいれない等）を行っているか。



### 副業・兼業先

- 副業・兼業先で医師が宿日直業務に就いている場合、副業・兼業先の宿日直許可書の内容の確認に努めているか。
- 副業・兼業先で宿日直の時間帯に突発的に診療等の通常業務を行った時間を確認するため、副業・兼業を行っている医師本人からの自己申告等による確認を行う体制を構築しているか。



※ 副業・兼業先とは、複数の勤務先で勤務する医師について、自院以外の全ての勤務先を指します。  
例えば、医師の派遣を受け入れている医療機関にとっては、派遣元の医療機関が副業・兼業先となります。



医政局広報キャラクター  
ドクニヤン

労務管理について聞きたい場合にどこに相談すればよいですか？

全国の労働基準監督署や大分医療労務管理相談室、医療勤務環境改善支援センターに相談することができます。また、医療機関の取組事例などは、厚生労働省のポータルサイト“いきサポ”もご活用ください。

労働基準局広報キャラクター  
たしかめたん



医療労務管理相談室



いきサポ



医療勤務環境改善支援センター



# 労働時間とは①（労働時間の考え方）

## 労働時間の考え方（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。

（医師等の研鑽に係る労働時間の考え方については後半のスライドを参考にしてください）



# 労働時間とは②（労働時間の客観的な把握方法）

## 労働時間の客観的な把握

労働基準法においては、労働時間や残業代（割増賃金）について、ルールを設けていることから、使用者には、労働時間を適正に把握する責務があります。

### 原則的な方法

- タイムカード、P C等の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録
- 事業者の現認等



**客観的な方法により把握する必要があります。**



2019年4月1日からは労働時間の状況を把握することも義務化されました

### やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合

#### 自己申告による方法が考えられますが、その場合には以下の措置が必要（概要）！

- ア 労働時間の状況の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- イ 労働時間の管理者に自己申告制の適正な運用を含め、講ずべき措置について十分な説明を行うこと。
- ウ 自己申告により把握した労働時間の状況が実際の労働時間の状況と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の状況の補正をすること。
- エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。
- オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、労働者が自己申告できる労働時間に上限を設け、上限を超える申告を認めないなどの適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

（注）「やむを得ず客観的な方法により把握し難い場合」としては、例えば、労働者が事業場外において行う業務に直行又は直帰する場合などで労働時間を客観的に把握する手段がない場合を指します

# 労働時間とは③（副業・兼業医師の労働時間について）

副業・兼業には、主たる勤務先からの紹介によるものと医師個人の希望に基づくものがある。

- ① 主たる勤務先（主に大学病院を想定）は副業・兼業先の勤務を含めて、時間外・休日労働の上限、連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるようなシフトを組むとともに、主たる勤務先・副業兼業先・個人の希望に基づく副業・兼業先でのそれぞれの労働時間の上限（通算して時間外・休日労働の上限規制の範囲内）を医師との話し合い等により設定しておく。
  - ② 医師個人の希望に基づく副業・兼業については、上記のシフト・上限を前提に連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるように副業・兼業先の勤務予定を入れ、自己申告する。
- ※ ①・②のシフト・予定は、主たる勤務先及び副業・兼業先で突発的な業務が発生しても、あらかじめ上限規制の範囲内で設定した労働時間の上限を遵守できるよう、ゆとりをもって設定する。
- ③ 副業・兼業先で突発的な業務の発生等により予定していた時間より長く勤務してしまった場合には、適切な面接指導の実施、代償休息の付与等の観点から、随時、自己申告する。
  - ④ ただし、あらかじめ設定した上限の範囲内で労働している場合であって、
    - ・（B・連携B・C水準適用で毎月面接指導が組み込まれている医師については）代償休息が発生しない場合
    - ・それ以外の医師については、代償休息が発生しない、かつ、月の時間外・休日労働が100時間以上になるおそれがない場合には、翌月に1か月分まとめた自己申告でもよい。



A診療所



B病院

# 医師等の研鑽と労働時間

- 医師等の研鑽であっても、上司の明示・黙示の指示が“ある”場合は労働時間に該当することがあります。
- 所定労働時間外の研鑽について、どこまでを上司等の明示・黙示の指示によるものとして労働時間とするかは、医療機関ごとに定める手続きに基づき、医療機関が個々の医師ごとに判断し、適切な労働時間管理をします。

## 考え方

### 研鑽



研鑽のうち、**業務上必須**であるもの  
= 明示または黙示の指示によって  
実施する研鑽  
= **労働時間に該当**



## 個々の医師ごとに判断

Example  
01

診療における新たな知識、技能の獲得のための学習



Example  
02

博士号／専門医を取得するための症例研究や論文作成



Example  
03

技能を向上させるための手術や処置の見学



※ 業務上必須でない研鑽であっても、指示によってその研鑽を行わせる場合や、その研鑽を行わないことで就業規則上の制裁がある場合は、労働時間に該当。

**研鑽が、業務上必須かどうか  
= 労働時間に該当するかどうか  
は、経験や業務内容などを踏まえて、判断する。**

(判断に当たって考慮する要素)

- ・ 臨床研修医、専攻医、それ以降の医師など職階（経験）の違い
- ・ 担当する外来、入院患者の状況 など

# 令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例（限度時間(45時間)以内）

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。

労働保険番号・法人番号を記載してください。

## 時間外労働 休日労働に関する協定届

労働保険番号	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。
法人番号		

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		協定の有効期					
医療保険業		医療法人〇〇 〇〇クリニック		(〒 〇〇 - 〇〇〇〇 ) 大分県〇〇市〇〇1-2-3 (電話番号: 〇〇 - 〇〇〇 - 〇〇)		令和6年4月1日から1年間					
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 (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) 令和6年4月1日		
					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)	起算日(年月日)		令和6年4月1日	
					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)		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)
					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	① 1か月の法定労働時間を 超える時間数を 定めてください。上限は45時間です。 (1年単位変形労働時間制の場合は42時間)	② 1年の法定労働時間を 超える時間を 定めてください。上限は360時間です。 (1年単位変形労働時間制の場合は320時間)		① 360時間	② 360時間
① 診察、検査、処置等への対応	② 診察補助、処置等への対応 受付、レポート等への対応	医師業務	1人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間	
		看護業務	2人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間	360時間	
		医療事務業務	4人	8時間	2時間	2時間	40時間	40時間	300時間	300時間	
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 法定休日の日数	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 法定休日の日数	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 法定休日の日数	
	診察、検査、処置等への対応	医師業務	1人	水・日祝日	1か月に1回	1か月に1回	1か月に1回	1か月に1回	8:00~18:00	8:00~18:00	
	診察補助、処置等への対応	看護業務	2人	水・日祝日	1か月に1回	1か月に1回	1か月に1回	1か月に1回	8:00~18:00	8:00~18:00	

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、医業に従事する医師以外の者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。上限は45時間です。(1年単位変形労働時間制の場合は42時間)

1年の法定労働時間を超える時間を定めてください。上限は360時間です。(1年単位変形労働時間制の場合は320時間)

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、必ずチェックしてください。チェックがない場合は、有効な協定届とはなりません。

医業に従事する医師以外の者(看護師、事務員等)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、必ずチェックしてください。チェックがない場合は、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(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。  
 (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。  
 (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 令和6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職名 山田花子

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、チェックしてください。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。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

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。

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)

(チェックボックスに要チェック)

令和6年 3月 12日

使用者 職名 院長 氏名 田中太郎

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結する者を選ぶことを明確にした上で、選挙・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、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

# 令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例（特別条項付きA水準：1枚目）

限度時間を超えた協定を作成場合は、様式第9号の5の協定届が必要です。また、1枚目はA水準、B水準、連携B水準、C水準共通の記載内容となります。

労働保険番号・法人番号を記載してください。

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。

様式第9号の5（第70条関係）

事業場（病院、診療所等）ごとに協定してください。

時間外労働  
休日労働 に関する協定届

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			
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	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	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	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)	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)
										起算日 (年月日) 〇〇〇〇年4月1日	
		診察、検査、診断、処置、手術への対応	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
		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制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。	
		対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。									
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		
	診察、検査、診断、処置、手術への対応		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（医業に従事する医師は除く。）

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を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。）

医業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)

# 令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例（特別条項付きA水準：2枚目）

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。

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。

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		法定労働時間を超える時間数	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		起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日
			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)		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)		
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇〇〇	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	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	20人	6時間	6時間	8回	85時間	85時間	25%	800時間	800時間	25%		
	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	8人	6時間	6時間	8回	105時間	105時間	25%	870時間	870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													

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。

# 令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例（特別条項付きA水準：3枚目）

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憩時間の確保（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	<b>労働者代表者に対する事前申し入れ</b>		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	(具体的内容) <b>対象労働者への医師による面接指導の実施</b> <b>対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定</b> <b>職場での時短対策会議の開催</b>	
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。）。			
【医業に従事する医師】			<input checked="" 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については、このチェックボックス（②の場合は2つ目と5つ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。			
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。）。			
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)
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。			<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)
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憩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 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 ○○科医 氏名 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。			
<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。			