

プログラム 1

医療機関における 労働時間管理と36協定について

熊本県医療勤務環境改善支援センター

医療労務管理アドバイザー 田代 英樹

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。



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、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制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。

●休憩時間

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

●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。



労働時間とは②（労働時間の把握方法）

使用者には、**労働時間を管理する責務**があります。

労働日毎の、始まりと終わりの時刻を確認し、記録しましょう。

サービス残業はダメだよ。

◎労働時間をきちんと把握していますか？

時間管理の方法

- ①使用者が現認 難しい△
一番良い◎
- ②タイムカード、ICカード等
- ③自己申告制 注意点あり○



注意点

- 労働者への十分な説明
- 必要に応じて実態調査を行う
- 労働者の適正な申告を阻害する要因をなくす

労働時間とは③（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④（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。



副業・兼業先との労働時間の通算について①

医療機関も医師も安心して副業・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、医療機関は、**主たる勤務先の労働時間を、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

- ① 医療機関は、医師の自己申告などで、副業・兼業先での労働時間を把握し、主たる勤務先での労働時間と足し合わせます。
- ② 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、主たる勤務先での労働が、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。

留意点

- ③ **医療機関の方へ**・・・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。
- ④ **副業・兼業をする医師の方へ**・・・使用者が適切な労務管理を行えるよう、ご自身でも各勤務先の労働時間を把握し、それぞれの使用者に報告するようしましょう。

副業・兼業先との労働時間の通算について②

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**（主たる勤務先と副業・兼業先）に**通算**して計算する

◇ A 病院⇒先契約、 B 診療所⇒後契約とした事例

所定労働時間	月曜	火曜	水曜	木曜	金曜
通算順①：A 病院	5時間	5時間		5時間	5時間
通算順②：B 診療所	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B診療所の所定労働時間の内、**1時間**が法定労働時間（1日8時間）を超えており、**B診療所で法定外労働に該当**します。

副業・兼業先との労働時間の通算について③

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**に通算する

◇ステップ1の事例で、A病院⇒先契約、B診療所⇒後契約とし、所定外労働が発生した場合

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 ^ア	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 ：A病院		1時間		2時間	
通算順 ^④ ：B診療所		1時間			
1日の労働時間の通算 (^ア + ^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	なし	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。

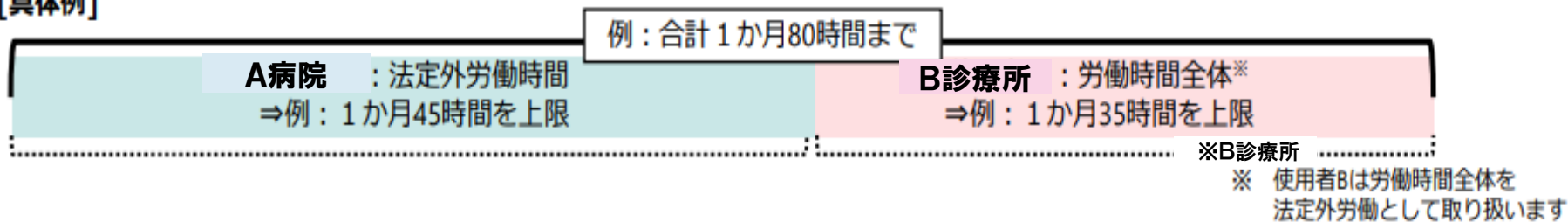
副業・兼業先との労働時間の通算について④

管理モデルの基本的な考え方

- A病院（先契約）とB診療所（後契約）で、副業・兼業を行う場合、
A病院での「**法定外労働時間**」（1週40時間、1日8時間を超える労働時間）と、
B診療所での「**労働時間**」を合計して、

単月100時間未満、複数月平均80時間以内となるように、各々の使用者の事業場における労働時間の上限をそれぞれ設定します。

[具体例]



管理モデルの導入後、**B診療所は**、A病院での実際の労働時間にかかわらず、自らの事業場の「**労働時間全体**」を「**法定外労働時間**」として、**割増賃金を支払います**。

これにより、A病院およびB診療所は副業・兼業の開始後、**それぞれあらかじめ設定した労働時間の上限の範囲内で労働させる限り、他の使用者の事業場での実労働時間の把握を要することなく、労働基準法を守ることができます**。

※ 管理モデルにおいては、原則的な労働時間通算の考え方とは異なる順序で通算をことから、B診療所において労働時間全体に割増賃金を支払えば、B診療所はA病院での実労働時間を把握する必要がありません。

医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について

1 所定労働時間内の研鑽の取扱い

- 所定労働時間内において、医師が、使用者に指示された勤務場所（院内等）において研鑽を行う場合については、当該研鑽に係る時間は、当然に労働時間となる。

2 所定労働時間外の研鑽の取扱い

- 所定労働時間外に行う医師の研鑽は、診療等の本来業務と直接の関連性なく、かつ、上司の明示・黙示の指示によらずに行われる限り、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しない。
- 他方、当該研鑽が、上司の明示・黙示の指示により行われるものである場合には、これが所定労働時間外に行われるものであっても、又は診療等の本来業務との直接の関連性なく行われるものであっても、一般的に労働時間に該当するものである。
- 所定労働時間外において医師が行う研鑽については、在院して行われるものであっても、上司の明示・黙示の指示によらずに自発的に行われるものも少なくないと考えられる。このため、その労働時間該当性の判断が、当該研鑽の実態に応じて適切に行われるよう、また、医療機関等における医師の労働時間管理の実務に資する観点から、厚生労働省労働基準局長通知において、研鑽の類型ごとに、その判断の基本的考え方が示されている。

※上司


「業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者」と定義している。

「厚生労働省労働基準局長通知：医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について（令和元年7月1日付基発0701第9号）」

36協定とは

- 2019（平成31）年4月より、36（サブロク）協定（※1）で定める時間外労働に、罰則付きの上限（※2）が設けられます。
- 厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

（※1）36（サブロク）協定とは

注目!  **時間外労働（残業）をさせるためには、36協定が必要です！**

- 労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」といいます。
- 法定労働時間を超えて労働者に時間外労働（残業）をさせる場合には、
 - ✓労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結
 - ✓所轄労働基準監督署長への届出が必要です。
- 36協定では、「時間外労働を行う業務の種類」や「1日、1か月、1年当たりの時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

（※2）時間外労働の上限規制とは

! **36協定で定める時間外労働時間に、罰則付きの上限が設けられました！**

- 2018（平成30）年6月に労働基準法が改正され、36協定で定める時間外労働に罰則付きの上限が設けられることとなりました（※）。（※）2019年4月施行。ただし、中小企業への適用は2020年4月。
- 時間外労働の上限（「限度時間」）は、月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- 臨時的な特別の事情があっても、**年720時間、複数月平均80時間以内**（休日労働を含む）、**月100時間未滿**（休日労働を含む）を超えることはできません。また、月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

3 6 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①

注目! 3 6 協定の締結に当たって留意していただくべき事項

① 時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。（指針第2条）

②使用者は、3 6 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。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。（指針第3条）

- ◆ 3 6 協定の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法第5条の安全配慮義務を負うことに留意しなければなりません。
- ◆ 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（平成13年12月12日付け基発第1063号厚生労働省労働基準局長通達）において、
 - ✓ 1週間当たり40時間を超える労働時間が月45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まるとされていること
 - ✓ さらに、1週間当たり40時間を超える労働時間が月100時間又は2～6か月平均で80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いとされていることに留意しなければなりません。

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。（指針第4条）

3 6 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②

④ 臨時的な特別の事情がなければ、**限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。**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なければなりません。**この場合にも、**時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。**（指針第5条）

◆ 限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければなりません。

注目! 「業務の都合上必要な場合」「業務上やむを得ない場合」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。

◆ 時間外労働は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、(1) 1か月の時間外労働及び休日労働の時間、(2) 1年の時間外労働時間、を限度時間にできる限り近づけるように努めなければなりません。

◆ 限度時間を超える時間外労働については、25%を超える割増賃金率とするように努めなければなりません。

⑤ **1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（※）を超えないように努めてください。**（指針第6条）

（※） 1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間

3 6 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③

注! ⑥ 休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。
い。(指針第7条)

⑦ 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。
(指針第8条)

◆ 限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保するための措置について、次の中から協定することが望ましいことに留意しなければなりません。

(1) 医師による面接指導、(2) 深夜業の回数制限、(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

⑧ 限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。(指針第9条、附則第3項)

◆ 限度時間が適用除外されている新技術・新商品の研究開発業務については、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。また、月45時間・年360時間を超えて時間外労働を行う場合には、⑦の健康・福祉を確保するための措置を協定するよう努めなければなりません。

◆ 限度時間が適用猶予されている事業・業務については、猶予期間において限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければなりません。

医師に係る時間外労働等の上限規制

特定医師のみ

一般則

2024年4月（令和6年4月）～

将来
（暫定特例水準の解消
（= 2035年度末を目標）後）

- 【労基法による規制】
- （例外）
- ・年720時間
 - ・複数月平均80時間（休日労働含む）
 - ・月100時間未満（休日労働含む）
- 年間6か月まで

- 年1,860時間／月100時間未満（例外あり）※いずれも休日労働含む
- 年1,860時間／月100時間未満（例外あり）※いずれも休日労働含む ⇒ 将来に向けて縮減方向

将来に向けて縮減方向

年960時間／月100時間未満（例外あり）※いずれも休日労働含む

A：診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準



C-1：臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用
※本人がプログラムを選択

C-2：医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用
※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

年960時間／月100時間（例外あり）※いずれも休日労働含む

C-1

※連携B・B・Cは熊本県が指定する。

※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

勤務間インターバル等の追加的健康確保措置の実施



（原則）
1か月45時間
1年360時間
※この（原則）については医師も同様。

【労基法による規制】

【医療法による規制】

「特定医師」と「特定医師に該当しない医業に従事する医師」とは

労働基準法では、医業に従事する医師の中で、病院や診療所で勤務し、患者への診療を直接の目的とする業務を行う医師を「特定医師」と限定しています。

「特定医師」の2024年4月以降の時間外・休日労働の上限時間は、A水準で、原則として年960時間となります。

一方、血液センター等の勤務医、産業医、大学病院等の裁量労働制適用医師など、診療を直接の目的として行う業務に従事しない医師は、特定医師には該当せず、一般労働者の上限規制が適用されます。**「特定医師に該当しない医業に従事する医師」の2024年4月以降の時間外・休日労働の上限時間は、年720時間となります。**

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医師
- ・ 診療も行っている産業医

令和6年4月以降の医療機関における36協定について（原則）



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す。

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、以下を満たすこと。

✓ 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

※1か月について時間外・休日労働が100時間以上と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。

令和6年4月以降の医療機関における36協定について（特別条項）

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）

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

限度時間を超える場合

併せて
チェック

36協定の締結に当たっては、「時間外・休日労働は必要最小限にとどめる」等の留意すべき事項に関する指針が示されています。（パンフレット32ページ）

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。

時間外労働に関する協定届 休日労働

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: 〇〇-〇〇〇-〇〇〇)	令和6年4月1日から1年間
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)
	診察、検査、処置等への対応	医師業務	1人
	診察補助、処置等への対応	看護業務	2人
	受付、レポート等への対応	医療事務業務	4人
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年単位の变形労働時間制の場合は42時間)	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年単位の变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年単位の变形労働時間制の場合は320時間)
	1日	1日	1日
	1ヶ月(①については45時間まで、②については42時間まで)	1ヶ月(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)
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)
	診察、検査、処置等への対応	医師業務	1人
	診察補助、処置等への対応	看護業務	2人
	所定休日 (任意)	水・日祝日	水・日祝日
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時間を超えないこと(医業に従事する医師は除く)。			

【医業に従事する医師】
 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
 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。
 協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名氏名 医療事務 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)

令和6年 3月 12日
 〇〇 労働基準監督署長殿
 使用者 職名氏名 院長 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。

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。

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。

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。

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	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)
① 下記②に該当しない労働者	診療、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。	
	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		
	診療、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ず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと（医療に従事する医師は除く。）。

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】

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)

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）

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		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		限度時間を超過し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%
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	医師業務	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	医師業務	8人	6時間	6時間	8回	105時間	105時間	25%	870時間	870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。		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)を超過して労働させる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。		
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師												

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超過し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。

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）

<p>限度時間を超えた労働者に対し、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、下欄に具体的な内容を記載してください。</p>	<p>（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</p>
<p>限度時間を超えて労働させる場合における手続</p>	<p>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とる手続について定めてください。</p>
<p>限度時間を超え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</p>	<p>（該当する番号） ①、③、⑩</p> <p>（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</p>
<p>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）。</p> <p style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>	
<p>【医業に従事する医師】</p>	<p>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。）に係る事項を劣使で確認の上、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。</p>
<p>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）。</p> <p style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>	
<p>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。</p>	<p>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。 <input type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>
<p>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。</p>	
<p>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。</p>	<p>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）</p>
<p>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。</p>	<p>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。 <input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>
<p>③～⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。 <input type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>	
<p>協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日</p>	<p>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。</p>
<p>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）</p>	<p>の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 ○○科医 山田花子 氏名</p>
<p>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 ）</p>	
<p>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）</p>	
<p>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）</p>	
<p>○○○○年 3月 15日</p>	<p>使用者 職名 院長 田中太郎 氏名</p>
<p>○○ 労働基準監督署長殿</p>	<p>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。 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。</p>

事業主・労働者の皆さまへ

サブロク

「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は

労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしてください。

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

注目!

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても**無効**になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

本リーフレットを参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

※36協定の締結・届出に代えて、労使委員会（労働基準法第38条の4第1項に基づくもの。）又は労働時間設定改善委員会の決議・届出により、時間外・休日労働を行うことができます。

1

過半数組合がある場合

過半数組合の要件

- 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

注目!

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

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

労働組合に確認しましょう!



$$\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者}} > 50\%$$

(パートなども含む)

2

過半数組合がない場合

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

■ 労働者の過半数を代表していること

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

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

- 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。
- 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続(投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議)がとられている必要があります。
- 使用者が指名した場合や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませんので、36協定は無効です。

注目!



36協定の労働者過半数代表について④

■ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

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

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



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

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

〈周知の具体例〉

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

36協定の労働者過半数代表について（参考書式）⑤

労働者代表信任回覧（参考書式）

医療法人●●会 ●●病院

労働者代表

△△ △△

令和●年度の36協定届・就業規則、その他届出の労働者代表として
◆◆で選出された上記の職員を労働者代表として信任します。

番号	氏名	番号	氏名
1	〇〇 〇〇	51	〇〇 〇〇
2	〇〇 〇〇	52	〇〇 〇〇
3	〇〇 〇〇	53	〇〇 〇〇
4	〇〇 〇〇	54	〇〇 〇〇
5	〇〇 〇〇	55	〇〇 〇〇
・	・	・	・
・	・	・	・
・	・	・	・
50	〇〇 〇〇	100	〇〇 〇〇

全労働者数 100名