

「医師の時間外労働の上限規制に関するQ & A」の解説

厚生労働省 労働基準局

労働条件政策課 労働時間特別対策室

凡例

- 労働基準法（昭和22年法律第49号） 労基法
- 労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号） 労基則
- 労働者安全衛生法（昭和47年法律第57号） 安衛法
- 労働安全衛生規則（昭和47年労働省令第32号） 安衛則
- 医療法（昭和23年法律第205号） 医療法
- 医療法第二百二十八条の規定により読み替えて適用する
労働基準法第四百十一条第二項の厚生労働省令で定め
る時間等を定める省令（令和4年厚生労働省令第6号） 読替省令

目 次

1. 制度概要	3
2. Q & A 解説	
(1) 特定医師の定義.....	7
(2) 36協定の締結・届出.....	12
(参考①) 36協定の締結事項.....	13
(参考②) 36協定届の記載例.....	15
(3) 上限規制の内容.....	23
(4) 副業・兼業（上限規制）.....	24
(5) 面接指導.....	28
(6) 副業・兼業（面接指導）.....	32
(7) その他.....	34

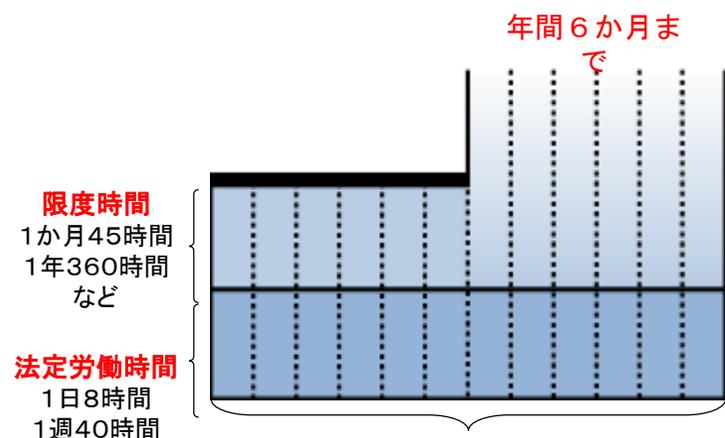
1. 制度概要 時間外労働の上限規制の概要

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、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）とされ、**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（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）**とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度

※医業に従事する医師：令和6年3月31日まで適用猶予あり、特定医師には令和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



1年間=12か月

特別条項
上限なし

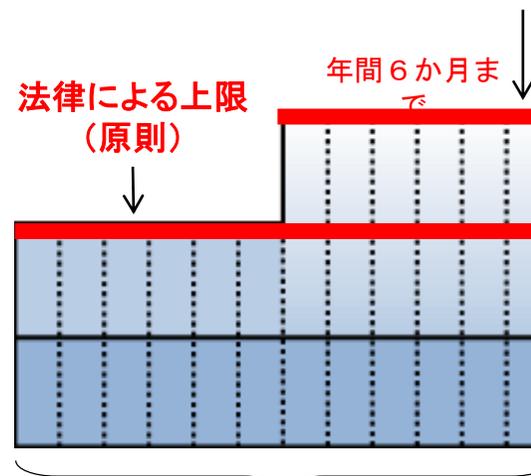


法律による上限
(原則)
1か月45時間
1年360時間

法定労働時間
1日8時間
1週40時間

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)



1年間=12か月

1. 制度概要 医師の働き方改革の概要

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進む中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種専門性を活かして患者により質の高い医療を提供する**タスクシフト/シェアの推進**と併せて、医療機関における**医師の働き方改革**に取り組む必要がある。

現状

【医師の長時間労働】 病院常勤勤務医の約4割が年960時間超、約1割が年1,860時間超の時間外・休日労働
特に救急、産婦人科、外科や若手の医師は長時間の傾向が強い

【労務管理が不十分】 36協定が未締結や、客観的な時間管理が行われていない医療機関も存在

【業務が医師に集中】 患者への病状説明や血圧測定、記録作成なども医師が担当

目指す姿

労務管理の徹底、労働時間の短縮により医師の健康を確保する

+

全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるようにする

↓

質・安全が確保された医療を持続可能な形で患者に提供

対策

長時間労働を生む構造的な問題への取組

- 医療施設の**最適配置の推進**
(地域医療構想・外来機能の明確化)
- 地域間・診療科間の**医師偏在の是正**
- 国民の理解と協力に基づく**適切な受診の推進**

医療機関内での医師の働き方改革の推進

- 適切な**労務管理の推進**
- タスクシフト/シェアの推進**
(業務範囲の拡大・明確化)

→ **一部、法改正で対応**

<行政による支援>

- 医療勤務環境改善支援センターを通じた支援
- 経営層の意識改革(講習会等)
- 医師への周知啓発等

時間外労働の上限規制と健康確保措置の適用 (2024.4～) 法改正で対応

地域医療等の確保 医療機関が医師の労働時間短縮計画の案を作成 評価センターが評価 都道府県知事が指定 医療機関が計画に基づく取組を実施	医療機関に適用する水準	年の上限時間	面接指導	休息時間の確保	医師の健康確保 面接指導 健康状態を医師がチェック 休息時間の確保 連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制(または代償休息)
	A (一般労働者と同程度)	960時間	義務	義務	
連携B (医師を派遣する病院)	1,860時間 ※2035年度末を目標に終了				
B (救急医療等)	1,860時間	義務	義務	義務	
C-1 (臨床・専門研修)					
C-2 (高度技能の修得研修)					

1. 制度概要 医師の働き方改革に関する各法令の関係性

労基法

- 働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制※を新たに規定。

※ 36協定において定める時間外労働の上限を、月45時間、年360時間、臨時的に必要な場合においても月100時間未満（休日労働を含む）、年720時間（月45時間を超えられるのは年6か月以内）、個人の時間外労働（休日労働を含む）について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内。

- 医業に従事する医師については、令和6年3月31日まで上限規制の適用を猶予。

- 医業に従事する医師のうち、特定医師について、令和6年4月1日より医師の時間外労働の上限規制を適用。具体的な時間数は厚生労働省令（原則(A水準):労基則、特例水準:読替省令)に規定※。

※ 月の上限については、面接指導による例外有り

特例水準の指定を受けることにより、特例水準における上限時間（読替省令）や勤務間インターバルの確保義務等が適用される。

3法の面接指導の関係性については後述。

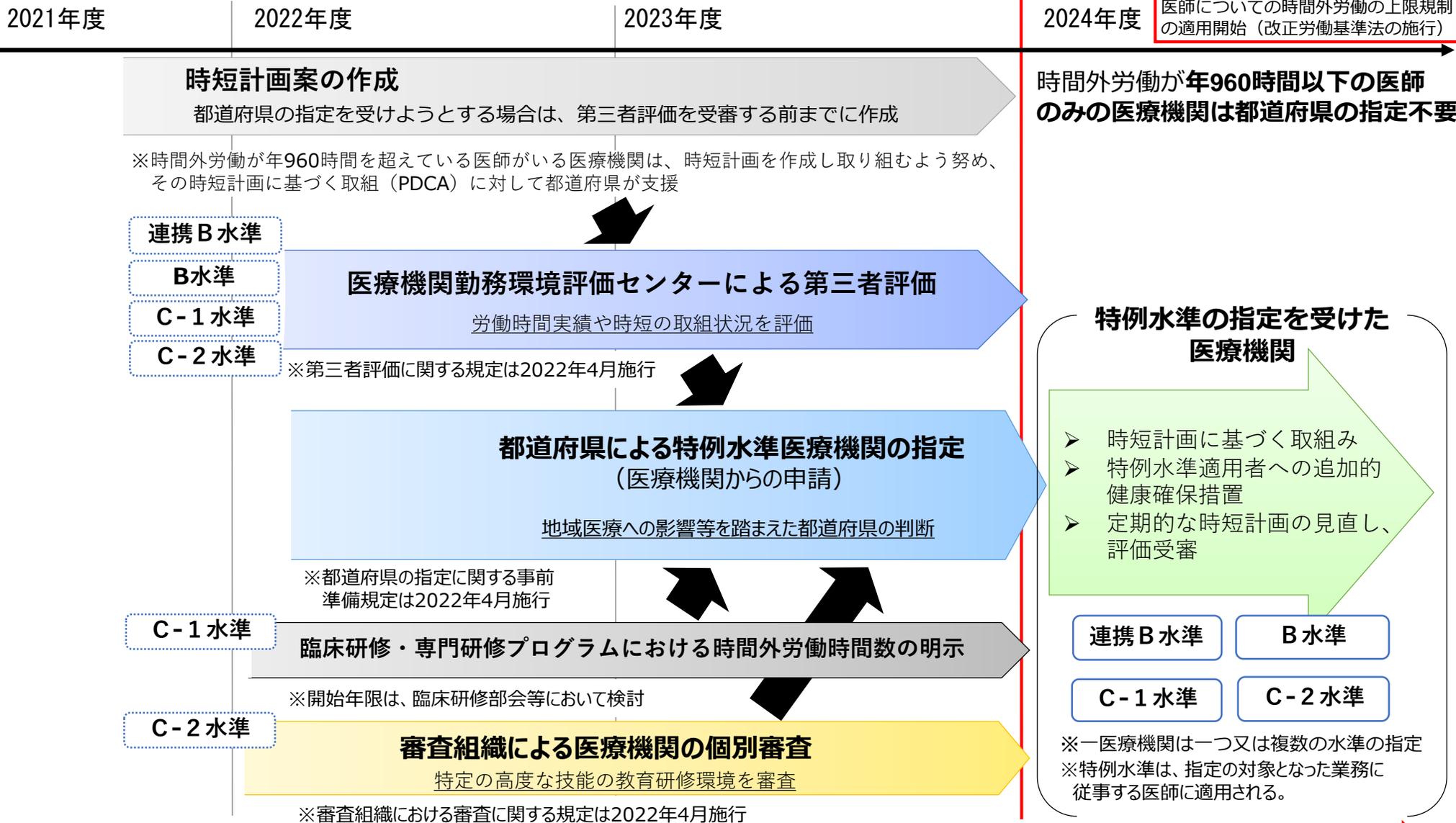
医療法

- 医師労働時間短縮計画に係る枠組み
- 特例水準（連携B、B、C-1、C-2）の対象医療機関の指定に係る枠組み
- 追加的健康確保措置の義務化※及び履行確保に係る枠組み
※ 勤務間インターバル・代償休息
※ 面接指導

安衛法

- 面接指導の対象者として、特定医師固有の要件※を規定。
※ 労基法・医療法の面接指導について、安衛法の面接指導としても位置付け、同法に基づく衛生委員会による調査審議等が及ぶこととするため。

1. 制度概要 医師の時間外労働の上限規制の適用までの流れ



2. Q & A 解説 – (1) 特定医師の定義

(Q1-1関係)

「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若しくは介護医療院において勤務する医師 = 「特定医師」 (労基則附則第69条の2)

<参考>

医療則の「医業に従事する医師」は
労基則の「特定医師」と同じ範囲。

→ **適用猶予 (労基法第141条第4項) の対象は「医業に従事する医師」全般**

→ **医師の上限規制 (労基法第141条第1項) の対象は「医業に従事する医師」のうち「特定医師」のみ**

労働者

「医業に従事する医師」
(適用猶予の対象)

「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

2. Q & A 解説 – (1) 特定医師の定義

(Q1-2、Q1-3関係)

<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>

「医業に従事する医師」○（医行為を反復継続して行っている）

→ **適用猶予（労基法第141条第4項）の対象にはなる。**

「特定医師」×（病院等に勤務していない、診療を直接の目的とする業務を行っていない）

→ **医師の上限規制（労基法第141条第1項）の対象ではなく、一般労働者の上限規制（労基法第36条第5項、第6項第2号、3号）の対象となる。**



令和6年4月1日～ 一般労働者の上限規制（労基法第36条第5項、6項第2号、3号）

労働者

「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

2. Q & A 解説 – (1) 特定医師の定義

(Q1 - 4 関係)

< 歯科医師、獣医師 >

「医業に従事する医師」 「特定医師」 × (医師法上の「医師」ではない)

→ **適用猶予 (労基法第141条第4項) と医師の上限規制 (労基法第141条第1項) のいずれの対象にもならない。**



**平成31年4月 (大企業) ~ or 令和2年4月 (中小企業) ~
一般労働者の上限規制 (労基法第36条第5項、第6項第2号、3号)**

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

2. Q & A 解説 – (1) 特定医師の定義

(Q1 – 5 関係)

＜事業場内の診察室で診療も行っている産業医＞

「医業に従事する医師」「特定医師」 ○ (通常従事する業務として診療が予定されている場合)

→ **適用猶予 (労基法第141条第4項) と医師の上限規制 (労基法第141条第1項) のいずれの対象にもなる。**



令和6年4月1日～

医師の上限規制 (労基法第141条第1項)

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

2. Q & A 解説 – (1) 特定医師の定義

(Q1 関係まとめ)

平成31年4月（大企業）～ or 令和2年4月（中小企業）～
一般労働者の上限規制（労基法第36条第5項、第6項第2号、第3号）

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1日～
一般労働者の上限規制
（労基法第36条第5項、6項第2号、第3号）

令和6年4月1日～
医師の上限規制（労基法第141条第1項）

2. Q & A 解説 – (2) 36協定の締結・届出

(Q2-1関係) 36協定締結にあたっての総論

- 特定医師に関する36協定の届出には、様式第9号の4（特別条項なし）又は第9号の5（特別条項あり）を用いる。
- 締結にあたっては、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、臨時的な特別な事情がある場合には、特別条項を定めて、特別延長時間を定める。

（臨時的な特別な事情がある場合（事由）の記載例）

A水準	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 など
B水準	救急患者や重症患者に対する診療、検査、診断、処置、手術への対応 など ※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記載
連携B水準	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 など ※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
C水準	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 など ※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事由を記載

- その他、36協定の協定事項については参考①を、様式・記載例については参考②を参照。

(参考①) 36協定の締結事項

(36協定において締結すべき項目)

- 特定医師に関する36協定については、以下について定めなければならない。

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。

(参考①) 36協定の締結事項

- 臨時的な特別の事情があるため、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、特別条項として、さらに以下について協定する。

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

(参考②) 36協定届の記載例

(36協定届の記載例① : 1枚目)

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 休日労働 に関する協定届

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	1ヶ月(①については48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	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	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)
								3時間	3時間	4.5時間	4.5時間	3.60時間	3.60時間
								〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間
〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	4.5時間	4.5時間	3.60時間	3.60時間				
① 下記①に該当しない労働者	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4.5時間以内、②は4.2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。							
② 1年単位の变形労働時間により労働する労働者	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							
							3時間	3時間	4.5時間	4.5時間	3.60時間	3.60時間	
	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							
<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)。</p> <p>【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(日本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、直接指導を実施し、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>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併せて確認の上、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。</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に係る事項を併せて確認の上、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。</p>													

(参考②) 36協定届の記載例

(36協定届の記載例②：2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。

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)、②-⑤については900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。)

起算日 (年月日) ○○○○年4月1日

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(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回以内に限りませ。

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

法定労働時間を超える時間数

任意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 (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

法定労働時間を超え時間数と休日労働の時間数を合算した時間数

任意労働時間を超え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

任意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

7.0時間

7.0時間

25%

67.0時間

67.0時間

25%

○○○○

○○業務

○○人

6時間

6時間

6回

7.0時間

7.0時間

25%

67.0時間

67.0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

医師業務

20人

6時間

6時間

8回

8.5時間

8.5時間

25%

80.0時間

80.0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

10.5時間

10.5時間

25%

87.0時間

87.0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実務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らない。「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。

業務の範囲を拡大し、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時間未満に限りませ。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320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)に限りませ。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)に限りませ。

(参考②) 36協定届の記載例

(36協定届の記載例③：2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
(①については720時間以内 (時間外労働のみの時間数)、②-⑤については960時間以内、②-⑤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。)

起算日
(年月日) ○○○○年4月1日

1年
(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)

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。

医師機関内に、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。

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回以内に抑えます。

1年
(①については720時間以内 (時間外労働のみの時間数)、②-⑤については960時間以内、②-⑤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。)

起算日
(年月日) ○○○○年4月1日

1年
(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)

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。)

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)

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
(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
(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)

超過増賃金率

超過増賃金率

超過増賃金率

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%

○○○○

○○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。

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時間未満に抑えます。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、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時間未満に抑えますが、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。

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
(○○科、○○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
(○○科、○○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
(○○科、○○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。

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。

限度時間を超過して時間外労働をさせる場合の超過増賃金を定めてください。この場合、法定の超過率 (25%) を超える超過率となるよう列めてください (なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の超過率は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) に抑えます。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) に抑えます。

(参考②) 36協定届の記載例

(36協定届の記載例④：2枚目(連携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(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、直接指導を実施し、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)。②-⑤については960時間以内。②-⑤については1,960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。))

起算日(年月日) ○○○○年4月1日

医師機関内に、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。

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(任意)を定め、医師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、1日(任意)延長することができる時間数を定め、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定め、医師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、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、直接指導を実施し、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。

業務の種類(清18歳以上の者)

①(下記②-⑤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

業務の種類(清18歳以上の者)

① 〇〇業務 〇〇人 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 〇〇業務 〇〇人 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 〇〇業務 〇〇人 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%

④ 医師業務(〇〇科、〇〇科) 15人 6時間 6時間 8回 8.5時間 8.5時間 25% 8.00時間 8.00時間 25%

医師業務(〇〇科、〇〇科) 10人 6時間 6時間 8回 10.6時間 10.6時間 25% 8.70時間 8.70時間 25%

⑤

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」など恒久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、あくまで例示を載けていますので、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(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、医師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、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、直接指導を実施し、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、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、医師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。

(参考②) 36協定届の記載例

(36協定届の記載例⑥：3枚目(A水準))

<p>限度時間を超過した労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①～⑧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。</p>	<p>(健康確保措置)</p> <p>①医師による面接指導 ②深夜業(2時～5時)の回教制限 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</p>
<p>限度時間を超過し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</p> <p>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。</p>
<p>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</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。)</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。)に係る事項を併せて確認の上、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。</p> <p><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>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年中について900時間(1B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日本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1,800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>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。</p> <p><input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</p>
<p>③～⑤の場合、都道府県知事から日本水準医療機関、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>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。</p> <p><input checked="" 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>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。</p> <p><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165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>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。</p> <p><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)の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 〇〇〇〇 山田花子</p>	<p>管理監督者は労働者代表にはなりません。</p> <p>協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印が必要です。</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を代表する者であること。</p> <p><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。</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挙する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。</p> <p><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 氏名 田中太郎</p> <p>協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要です。</p>
<p>〇〇 労働基準監督署長殿</p>	

(参考②) 36協定届の記載例

(36協定届の記載例⑦：3枚目(特例水準))

<p>限度時間を超過して労働させる場合における手続</p>	<p>(健康確保措置)</p> <p>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代休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥退熱体制の取組 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</p>	<p>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。</p>	<p>医師に専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併せて確認の上、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>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</p>	<p>(該当する番号) ①、③、④</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>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。</p>	<p>医師に専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。)に係る事項を併せて確認の上、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。)</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。)に係る事項を併せて確認の上、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(以下)を超えてはならないこと(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、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時間以上になつても差し支えない。)</p>	<p>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1,960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、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時間以上になつても差し支えない。)</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>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。</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。</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>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>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。</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。</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・氏名および届出方法、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>職名 ○○科医 氏名 山田花子</p>	<p>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・押印が必要です。</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。</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。</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。</p>		
<p>○○○○年 3月 15日</p>	<p>使用者 職名 院長 氏名 田中太郎</p>		
<p>○○ 労働基準監督署長</p>	<p>協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印が必要ですよ。</p>		

2. Q & A 解説 – (2) 36協定の締結・届出

(Q2-2、2-3、2-4、2-5関係) 特例水準の36協定の締結にあたっての留意点

(36協定の対象期間の開始日以前に)
B・C水準についての指定



B・C水準の指定がないにもかかわらず、当該水準に関する36協定を締結した場合には、法に適合しない内容を定めた36協定として、一般条項及び特別条項が全体として無効。

特例水準の特定医師の範囲の定め方



基本的には、特例水準の医師の範囲は時短計画の内容に合わせて協定することが適切。

特例水準の特定医師の特定方法



例えば、名簿等により特定しておくことが必要。
このとき、異動や転職で特例水準の特定医師の名簿に変更があれば※、都度名簿を更新することが望ましい。

※36協定締結当初から状況が変わり、例えば、特例水準の医師の人数が大幅に増加・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ない。

2. Q & A 解説 – (3) 上限規制の内容

(Q3-1、Q3-3関係)

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・休日労働の時間のみで上限の範囲内とする必要があるもの（事業場単位）

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

⇒副業・兼業があった場合、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・休日労働時間の合計時間数が上限の範囲内である必要があるもの（個人単位）

	特別延長時間の上限 (労働時間の通算無し)	時間外・休日労働時間の上限 (労働時間の通算有り)
A水準（労基則）	年960時間	年960時間
連携B水準（読替省令）	年960時間	年1,860時間
B水準（読替省令）	年1,860時間	年1,860時間
C水準（読替省令）	年1,860時間	年1,860時間

※時間外・休日労働の上限には、月100時間未満の上限もある（例外有り）。

※連携B水準の特定医師は、自らの医療機関での時間外・休日労働時間は、36協定上、年960時間に限られるが、副業・兼業がある場合は、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・休日労働時間を通算して年1,860時間が上限となる。

2. Q & A 解説 - (4) 副業・兼業 (上限規制)

(Q4-1 関係)

- 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・休日労働の時間のみで上限の範囲内とする必要がある。(労基則附則第69条の4、読替え省令第1条)
⇒ **36協定では、医療機関ごとの延長時間を定めることから、副業・兼業の場合も通算されない。**
- 労基法第141条第3項の上限：**特定医師個人に対する「時間外・休日労働時間の上限」**
⇒ 副業・兼業があった場合、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・休日労働時間の合計時間数が上限の範囲内である必要がある。(労基則附則第69条の5、読替え省令第2条)
⇒ **個人の実労働時間を規制するものであることから、本上限の適用の上では、副業・兼業の場合、労働時間が通算される。**

(参考)

各水準ごとの上限

	特別延長時間の上限 (労働時間の通算無し)	時間外・休日労働時間の上限 (労働時間の通算有り)
A水準	年960時間	年960時間
連携B水準	年960時間	年1,860時間
B水準	年1,860時間	年1,860時間
C水準	年1,860時間	年1,860時間

2. Q & A 解説 – (4) 副業・兼業 (上限規制)

(Q4-2、4-3、4-4 関係) 特定医師×特定医師で副業・兼業を実施する場合

- 医師が、異なる水準の医療機関で副業・兼業を行うこともありえる。

自院又は副業・兼業先で、特例水準が適用される場合には、当該医師には特例水準における「時間外・休日労働時間の上限」（特定医師個人に対する上限）が適用される。

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)	

- 年間の「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における36協定の対象期間の起算日に合わせる。
- 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（特別延長時間の上限960時間）で行う必要がある。

2. Q & A 解説 – (4) 副業・兼業（上限規制）

（Q4 – 5 関係） 非特定医師×特定医師で副業・兼業を実施する場合

- （特定医師に該当しない）産業医として民間企業に勤務している医師が、特定医師（A水準）として医療機関で副業・兼業を行った場合、

産業医など特定医師に該当しない医師として勤務している事業場（民間企業）

⇒労基法第36条第6項第2号、第3号の適用を受けることから、
副業・兼業先（A水準の医療機関）における時間外・休日労働と、
自社（民間企業）における時間外・休日労働を通算して、

「1箇月100時間未満」・「複数月80時間以内」とする必要がある。

特定医師として勤務している医療機関

⇒労基法第36条第6項第2号、第3号の適用を受けず、
労基法第141条第3項、労基則第69条の5の適用を受けることから、
副業・兼業先（民間企業）における時間外・休日労働と、
自院（A水準の医療機関）における時間外・休日労働を通算して、

「1箇月100時間未満（例外あり）」・「1年960時間以内」とする必要がある。

2. Q & A 解説 – (4) 副業・兼業 (上限規制)

(Q4 – 6 関係)

- 労働時間の通算は、医師の自己申告等に基づき行う。
- 適切な労務管理が行われるよう、医療機関においては、副業・兼業先における勤務予定や労働時間を把握するためのルールや手続きを明確化することが必要。
- 具体的な労働時間の通算方法や、副業・兼業を把握するためのルールや手続きについては、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を参照。



● 厚生労働省ホームページ > 副業・兼業

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



2. Q & A 解説 – (5) 面接指導

(Q5-1、Q5-2、Q5-3、Q5-8関係)

	労基則の面接指導	医療法の面接指導	安衛法の面接指導	
要件 (対象者)	時間外・休日労働が月100時間以上見込まれる特定医師 ※ 安衛則第19条第1項は、特定医師に対する労基則の面接指導の結果を、安衛法第18条に基づく衛生委員会の付議事項とすること等、安衛法に基づく健康確保措置の基礎とすることを目的に、特定医師を安衛法第66条の8第1項の面接指導の対象として定めたもの。			
実施主体	労基則の面接指導、医療法の面接指導は、 実施主体がいずれも「管理者」であり、面接指導の要件等も同一であることから、同一の面接指導として実施可能。	管理者	実施主体は「事業者」であり、労基則・医療法の面接指導とは実施主体が異なっていることから、これら面接指導と同じものとして取り扱うことはできない。もっとも、 労基則の面接指導後、安衛法第66条の8第2項ただし書の書面を提出すれば安衛法の面接指導も実施済みとなる。	事業者
位置付け	特定医師に月100時間以上の時間外・休日労働を行わせるための要件（労基法第141条第3項、労基則第69条の5ただし書）	面接指導の実施自体が義務（医療法第108条第1項）	面接指導の実施自体が義務（安衛法第66条の8第1項）	

労基則の面接指導が行われないうまま、特定医師に月100時間以上の時間外・休日労働をさせた場合、当該労働が36協定で定めた「特別延長時間の上限」の範囲内であったとしても、労基法第141条第3項違反となる。

※ 「特別延長時間」を超えて労働させた場合には、労基法第32条第1項違反にもなる。

2. Q & A 解説 – (5) 面接指導

(Q5-4、Q5-9関係)

管理者より、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、心身の状況等の確認

※ 時間外・休日労働時間や「労働者の疲労蓄積自己診断チェックリスト」等による行うことを想定。面接までを行うものではない。



管理者より、面接指導実施医師に対し、面接指導対象医師の氏名と上記各情報を提供



面接指導実施医師より、面接指導対象医師に対し、面接指導を実施

※ 面接指導の一連の流れの中で、面接指導対象医師にヒアリングする等して、勤務の状況、睡眠の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況等を確認する。



管理者は面接指導の結果を記録した書面を保存

(保存期間：5年間、保存方法：書面又は電磁的記録)



自院の事業者や他院の管理者・事業者に
面接指導の結果を証明する書面を提出

2. Q & A 解説 – (5) 面接指導

(Q5 – 5関係)

面接指導実施医師の要件

① 面接指導対象医師が勤務する病院又は診療所の管理者ではないこと

※ また、面接指導を受ける医師が安心して面接指導を受けられ、本人の健康確保につながるように、同じ部署の上司は避けることが望ましい。各病院において面接指導実施医師を設けるに際しては、面接指導を受ける医師が安心して面接指導を受けられるよう配慮することが適当。

② 医師の健康管理を行うのに必要な知識を修得させるための講習（※）を修了していること

※ 面接指導実施医師養成ナビ (<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>) において受講可能

産業医や他院所属の医師であっても、①及び②を満たせば、面接指導実施医師となることができる（産業医であっても、これらの要件を満たさなければ、面接指導実施医師にはなれない）。

2. Q & A 解説 – (5) 面接指導

(Q5 – 6関係)

- B・連携B・C水準の医師に対しては、
 - ・ 時間外・休日労働が80時間前後となる時期に面接指導を実施することが目安。
 - ・ 前月に時間外・休日労働が80時間を超えるなど、時間外・休日労働が100時間以上となる可能性が高い医師には、時間外・休日労働が100時間に到達する前に、あらかじめ実施時期を定めて面接指導を実施する等の対応が推奨される。

面接指導の実施時期の考え方

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。

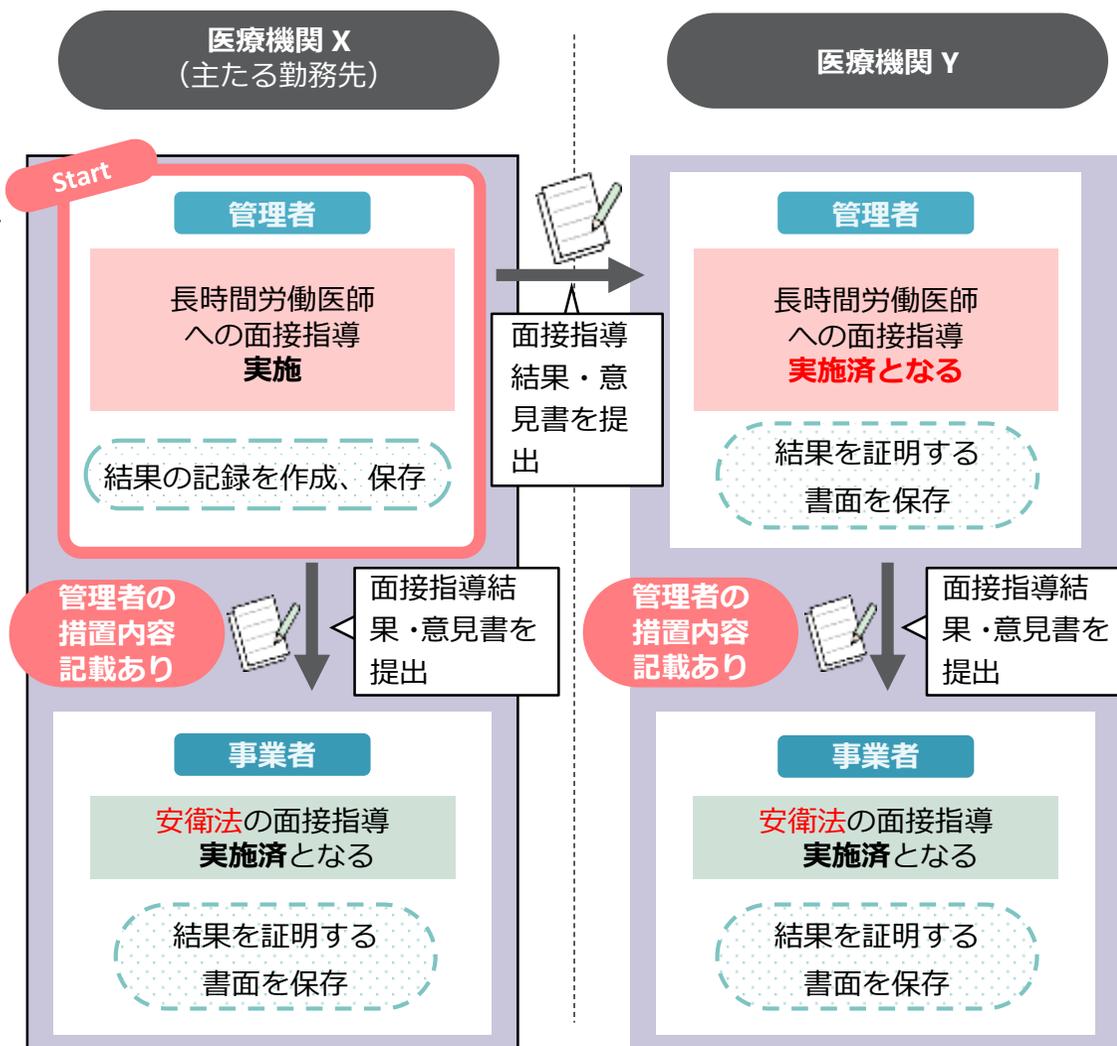
※面接指導の実施時期については、医療機関が独自に判断基準を定めることができる。

資料出所：医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめ 別添1「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル」

2. Q & A 解説 – (6) 副業・兼業 (面接指導)

(Q6-1、6-2、6-5関係)

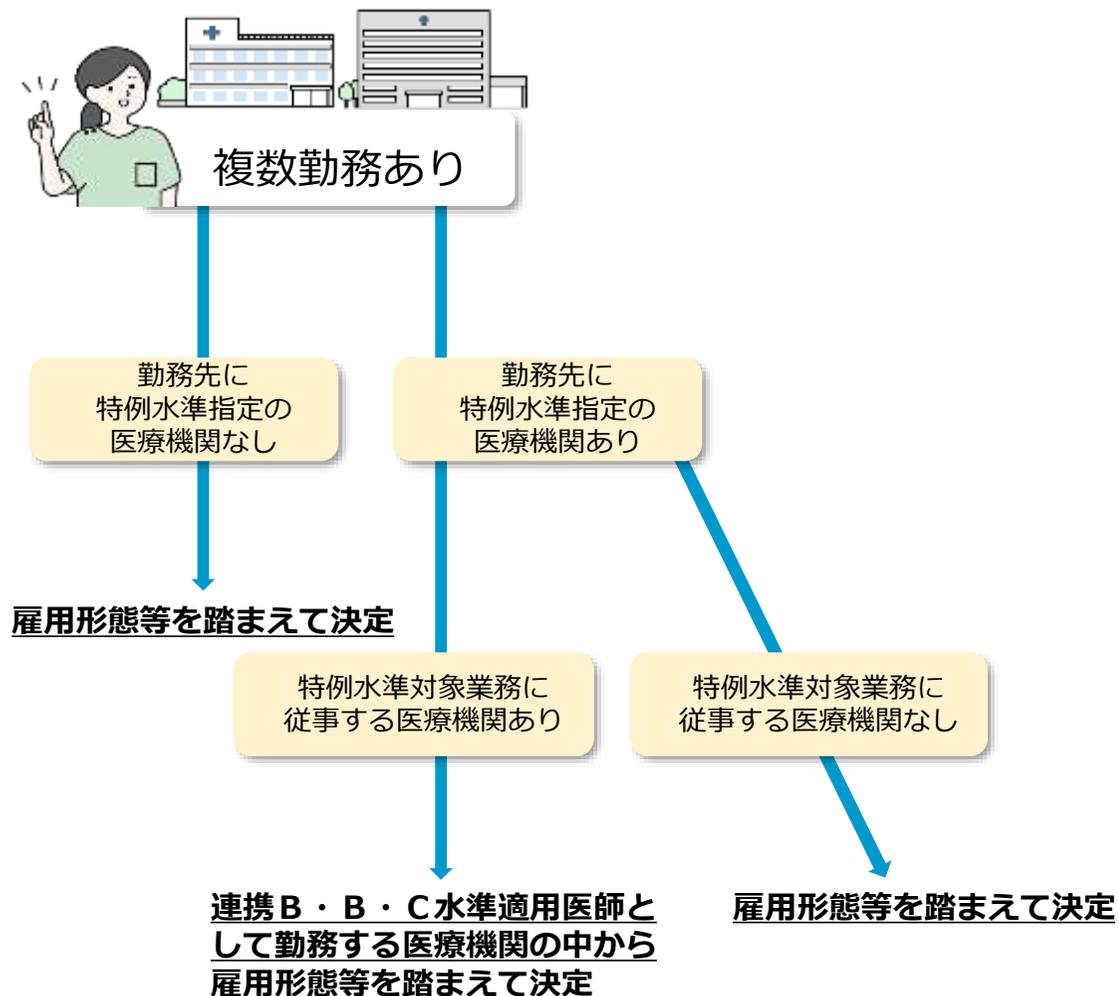
- 医師が副業・兼業を行っている場合、自院と副業・兼業先の医療機関で労働時間を通算し、1か月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる場合に面接指導を実施する。
- 労働時間を通算した結果、1か月100時間以上の時間外・休日労働が見込まれる場合には、基本的には、当該医師が勤務している全ての医療機関に面接指導を実施する義務が発生する。
- 勤務している医療機関の1つで面接指導を受けた場合、他の医療機関に面接指導の結果を証する書面を提出すると、提出を受けた医療機関でも面接指導実施済みとなる。



2. Q & A 解説 – (6) 副業・兼業 (面接指導)

(Q6-2関係)

- 複数の医療機関のうち、どの医療機関が面接指導を実施するかについては、特例水準の医師として勤務しているか否か、正規雇用か否かといったことを踏まえて、実際に面接指導を実施する医療機関を決定する。



2. Q & A 解説 – (7) その他

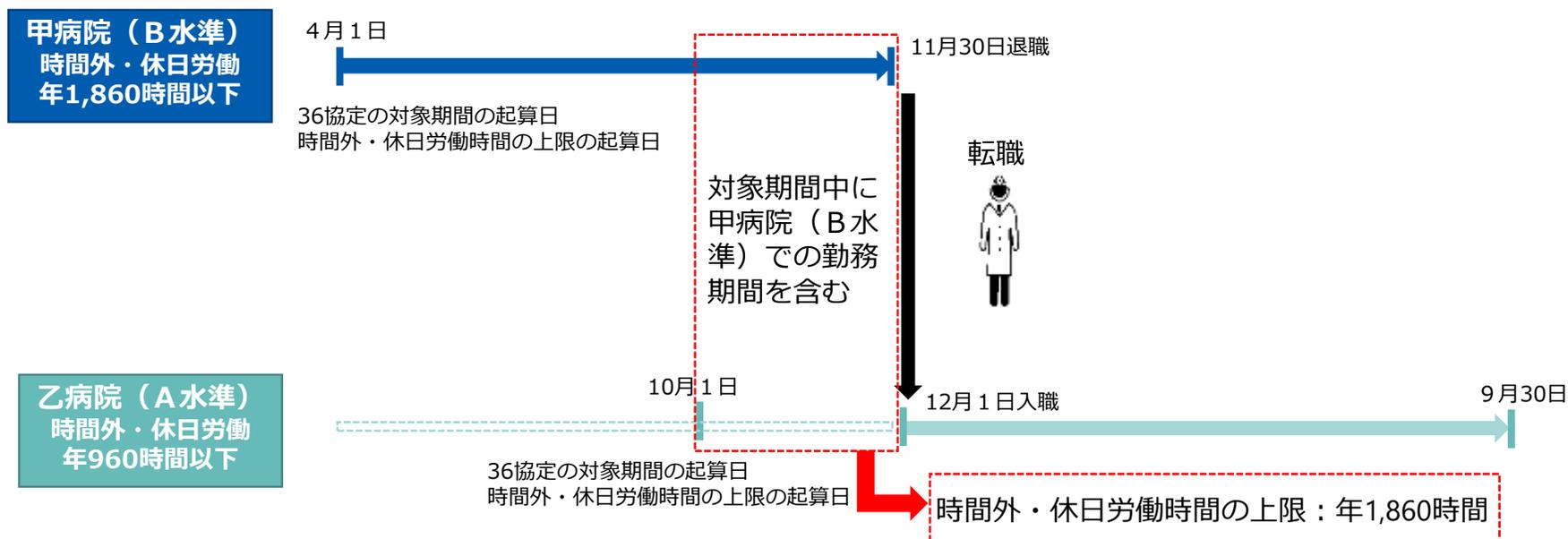
(Q7-2関係)

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）に、

甲病院（B水準）で勤務した期間（～11月30日）が含まれる

⇒本特定医師の「時間外・休日労働時間の上限」（特定医師個人に対する上限）は、年1,860時間



⇒10月1日～11月30日までの甲病院での
時間外・休日労働と、
12月1日以降の乙病院での時間外・休日労働を
合計して1,860時間まで

※乙病院における時間外・休日労働は、同院の36協定の範囲内
とする必要がある