

医業に従事する医師の「時間外・休日労働の上限規制」 及び「断続的な宿日直許可制度」について

佐賀労働局 労働基準部 監督課

特定医師の範囲

- 医師の時間外労働の上限規制は、特定医師に適用される。
- 特定医師とは、病院も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。**）また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を指す。

平成31年4月（大企業）／令和2年4月（中小企業）
一般労働者の時間外労働の上限規制が適用済み
⇒年720時間、単月100時間未満、複数月平均80時間以内



労働者

- 歯科医師
- 獣医師

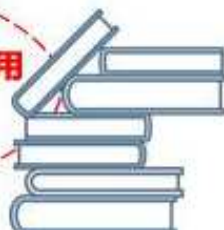
「医業に従事する医師」 （適用猶予の対象）

- 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
一般労働者の時間外労働の上限規制が適用
⇒年720時間、単月100時間未満、
複数月平均80時間以内 など



令和6年4月
医師の時間外労働の上限規制が適用



医師の時間外労働の上限規制（概要）

- 時間外労働の上限規制には、36協定を締結する際の上限（事業場単位の上限）である「特別延長時間の上限」と、特定医師個人に対する上限である「時間外・休日労働時間の上限」という2種類の上限がある。
- 医師の時間外労働の上限規制には、原則のA水準と、適用にあたり都道府県知事の指定が必要な特例水準がある。

医療機関に適用される水準		特別延長時間の上限 (事業場単位の上限)	時間外・休日労働時間の上限 (個人単位の上限)
原則	A水準	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年960時間
特例水準 ⇒対象者の名簿 を作成	連携B水準 (医師派遣を行う病院) ⇒自院での時間外・休日労働は年 960時間であるが、副業・兼業を した場合、年1,860時間まで時間 外・休日労働させることができる	月100時間未満／年960時間	月100時間未満／年1,860時間
	B水準 (救急医療等)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間
	C水準 (臨床・専門研修) (高度医療の修得研修)	月100時間未満／年1,860時間	月100時間未満／年1,860時間



※月100時間未満の上限については、面接指導による例外あり

医師の時間外労働の上限規制

(副業・兼業の場合：特定医師と特定医師との副業・兼業について)

- 特定医師が副業・兼業を行う場合、副業・兼業先における労働時間を通算する。
- 36協定は医療機関ごとに延長時間を定めるものであることから、副業・兼業の場合も、それぞれの医療機関は、自らの医療機関における時間外・休日労働時間を、自らの36協定の範囲内とする。(「特別延長時間の上限」との関係においては、副業・兼業先の時間外・休日労働時間は通算しない。)
- さらに、自院と副業・兼業先における時間外・休日労働時間を合計して、特定医師個人に対する上限である「時間外・休日労働時間の上限」の範囲内とする。(「時間外・休日労働時間の上限」との関係においては、副業・兼業先の時間外・休日労働時間を通算する。)

特定医師が副業・兼業先でも特定医師として勤務する場合

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 時間外・休日 労働時間の上限
A水準	A水準	960時間
A水準	特例水準	1,860時間
特例水準	A水準	
特例水準	特例水準	



注1：「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の36協定の対象期間の起算日に合わせる。

注2：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協定の範囲内で行う必要がある。

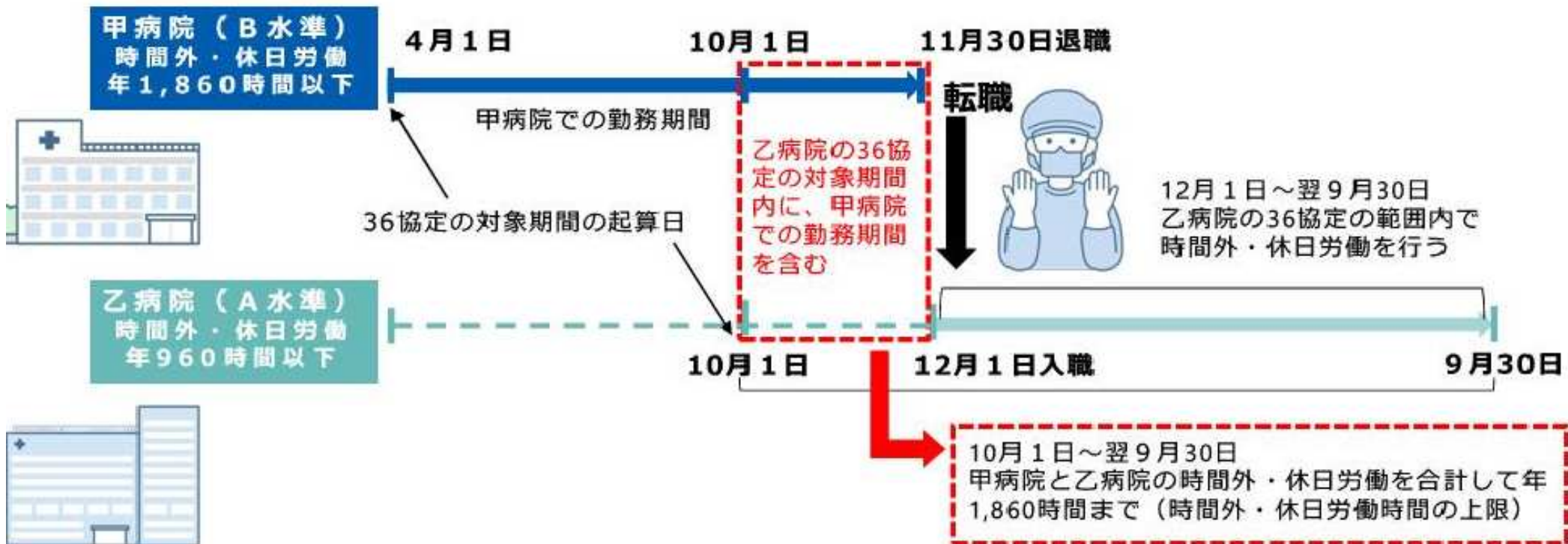
医師の時間外労働の上限規制（転職の場合）

- 特定医師が特例水準の医療機関から、A水準の医療機関に転職したとき、転職後の医療機関の36協定の対象期間内に、特例水準の医療機関内で勤務していた期間を含む場合、当該特定医師に適用される「時間外・休日労働時間の上限」は、転職後も特例水準における上限となる。

(例) 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 とした場合

⇒乙病院（A水準）の36協定の対象期間内に、甲病院（B水準）での勤務期間を含むため、この特定医師の「時間外・休日労働時間の上限」は、年1,860時間となる。

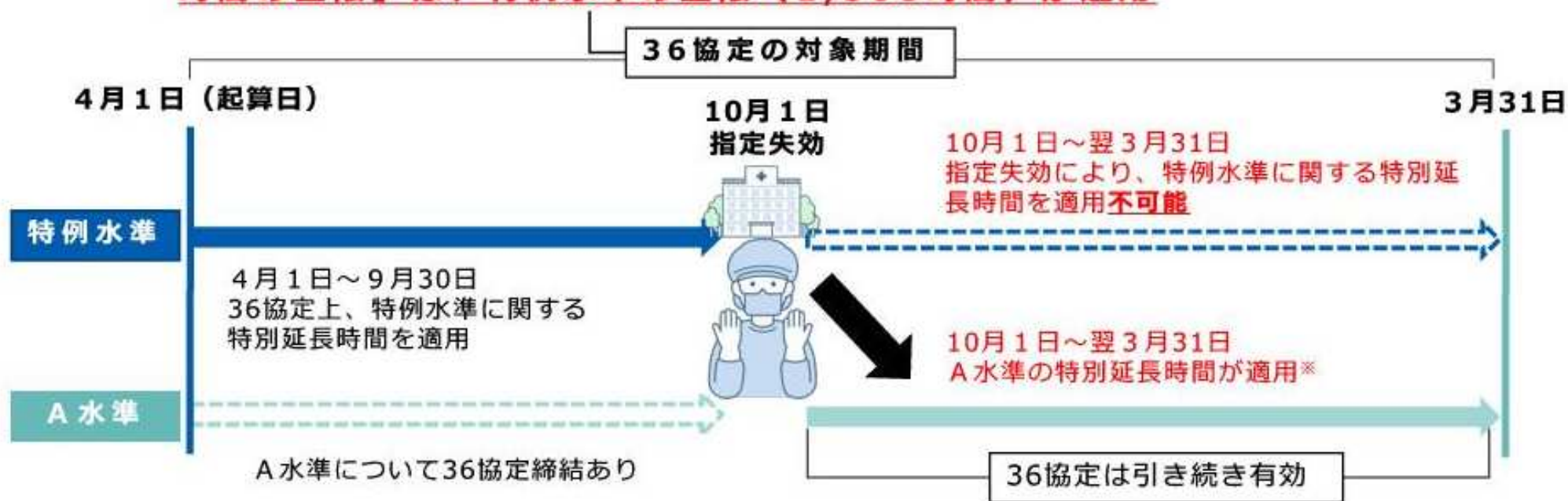


医師の時間外労働の上限規制（指定の効力が消滅した場合）

- 都道府県知事による特例水準の指定は、3年ごとに更新しない限り効力を失う※。（失効日は期間満了日の翌日または不更新の処分のあった日の翌日）※更新申請をした場合、更新または不更新の処分がなされるまでの間、特例水準の指定は有効。
- 医療機関に特例水準の指定に該当する業務がなくなったときや、指定の要件を事後的に欠くことになった場合に、都道府県知事は、指定を取り消すことができる。（失効日は取消日）
- 36協定の対象期間中に指定が失効した場合、36協定上、特例水準に関する特別延長時間を適用することはできなくなるが、同期間中は、特定医師個人の上限である「時間外・休日労働の上限」は特例水準の上限が適用される。

（例）36協定の対象期間：4月1日～翌3月31日とし、10月1日に指定が失効した場合

36協定の対象期間中、特定医師個人の上限である「時間外・休日労働時間の上限」は、特例水準の上限（1,860時間）が適用



※9月30日までに本院での時間外・休日労働が960時間を超えていた場合、10月1日以降、同院では時間外・休日労働を行わせることができない。

1 36協定について

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。

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4（第70条関係）

時間外労働 休日労働 に関する協定届

事業の種類 医療保険業		事業の名称 医療法人〇〇 〇〇クリニック		事業の所在地 (〒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)				協定の有効期 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 ① 下記②に該当しない労働者	業務の種類	労働者数 (満15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	
					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)		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)
					3時間	3時間	4.5時間	4.5時間	360時間	360時間
② 1年単位の変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。	業務の種類	労働者数 (満15歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	3時間	3時間	4.5時間	4.5時間	360時間	360時間
					2時間	2時間	4.0時間	4.0時間	300時間	300時間
					8時間	8時間	8時間	8時間	8時間	8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15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			
					1か月に1回	1か月に1回	8:00~18:00	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】 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。

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。
- 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。

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氏名 **医療事務 山田花子**

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。

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。

令和6年 3月 12日

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 3枚: 1枚目）

限度時間を超えた協定を作成する場合は、様式第9号の5の協定届が必要ですが、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。

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。

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	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)	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)	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 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) 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)			
		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
休日労働	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。					
		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					
<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（医療に従事する医師は除く。）</p>											
<p>【医療に従事する医師】</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1,800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。）</p>											
<p>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。</p>						<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)					
<p>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。</p>						<input checked="" type="checkbox"/> (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 3枚: 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回以内に限りませ。

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。

臨時的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			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。)					
			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)	延長することができる時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	所定労働時間を超える時間数 (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	法定労働時間を超える時間数 (任意)	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②-⑤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														

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。

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 3枚: 3枚目）

<p>限度時間を越えた労働者に対し、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>限度時間を越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</p>	<p>限度時間を越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>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。</p>
<p>限度時間を越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><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</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>【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。</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。)</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。</p>	<p><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>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(ただし、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医師については、面接指導を行つ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。</p>	<p><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。</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>協定の成立年月日</p>	<p>〇〇〇〇年 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>〇〇〇〇年 3月 15日</p>	<p>〇〇 労働基準監督署長殿</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・押印などが必要です。</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>〇〇 労働基準監督署長殿</p>	<p>使用者 職名 院長 田中太郎 氏名</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。</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>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>			

令和6年4月1日以降の36協定の様式のダウンロードについて

令和6年4月1日以降の36協定の様式のダウンロード：
厚生労働省ホームページ

Word形式でのダウンロードになります。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html

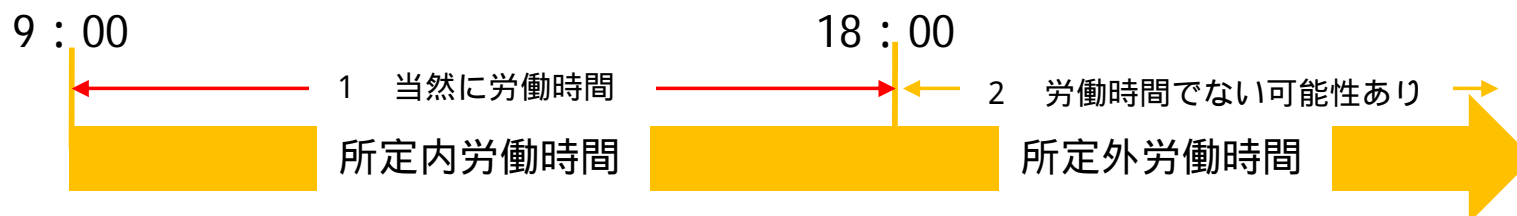


2 医師の自己研鑽について

医師の研鑽に係る労働時間の考え方について

原則

- 1 所定労働時間内において、医師が、院内等において研鑽を行う場合は、当然に労働時間になる。
- 2 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、在院であっても、一般的に労働時間に該当しない。



類型

- 1 一般診療における新たな知識、技能の習得のための学習
- 2 博士の学位を取得するための研究及び論文作成、専門医を取得するための症例研究や論文作成
- 3 手技を向上させるための手術の見学

それぞれ基本的な考え方が示されているが、いずれも、「上司の明示・黙示の指示なく」、「業務上必須でなく」、「自由な意思に基づいて」行われることが必要。

手続の整備（例）

- 本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理のいずれにも該当しないこと
- 研鑽を行わないことについて制裁等の不利益がないこと
- 研鑽を上司として指示しておらず、本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理等の業務から離れてよいこと

について、上司と研鑽を行う医師との間で確認を行うことなどが考えられる。

環境の整備のために講ずることが望ましい措置

- ア 研鑽場所と勤務場所を分ける、研鑽を行う場合には白衣を着用せずに行うこと等、外形的に明確に見分けられる措置を講ずること
- イ 労働時間に該当しない研鑽に対する考え方、手続等を明確化し、書面等に示すとともに、関係者に周知すること
- ウ 手続についての記録を保存すること。（保存期間を定めること。）

3 医療機関における宿日直許可について

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て、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。

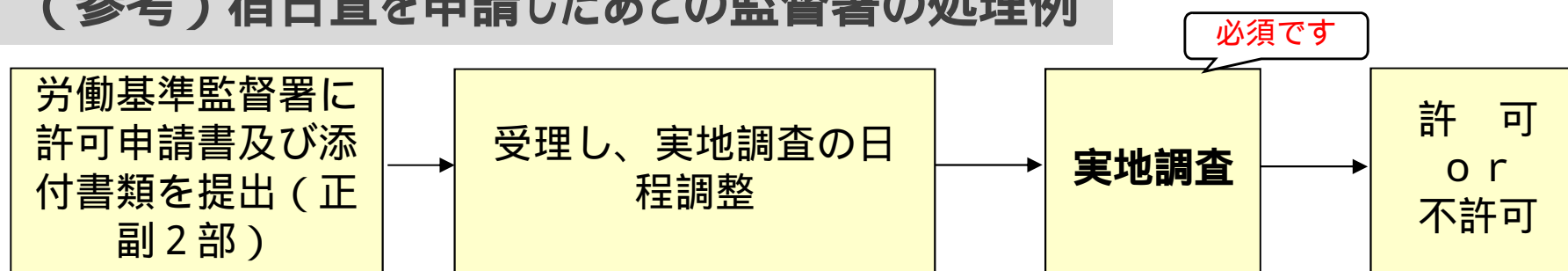
宿日直許可について（医師、看護師等の許可基準補足）

宿日直中に通常勤務と同態様の業務が生じてしまう場合

- ・ 宿日直中に、通常と同態様の業務（例えば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、出産等への対応など）がまれにあり得るとしても、一般的には、常態としてほとんど労働することがない勤務と認められれば、宿日直の許可は可能である（宿直の場合には、夜間に十分な睡眠が取り得るものであることも必要。）。
- ・ なお、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、その時間については、本来の賃金（割増賃金が必要な場合は割増賃金も）を支払う必要があります。

宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能（深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能）

（参考）宿日直を申請したあとの監督署の処理例



申請から許可（不許可）までの期間は2週間（目安）ではあるが、申請内容や実地調査で確認した事項に疑義があれば、調査期間が伸びることもありえる。

事前準備が整っていれば、受理～許可までがスムーズになるので、申請前に監督署へのご相談をお勧めします

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"> ・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。) ・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)) 			
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"> ・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。) ・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)) 			

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

(参考) 医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

救急指定なし

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科（呼吸器、消化器、循環器）		
病床数	40床	労働者数	100人
対象者数等	勤務医14人（うち非常勤医師14人）		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）：20時～翌9時（日・月・水・金・土） 17時～翌9時（火・木）		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<p>過去1か月の実績について調査。 宿直勤務中の業務としては、少数の軽傷の外来患者の問診実施。 ：発生件数は、月0～3件。 対応時間は、1件当たり5分程度（最大で20分）。 宿直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務は、入院患者の死亡確認、搬送される救急患者（診察のみ。手続等は看護師対応）の対応があるが、数か月に1回発生する程度。</p>		

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科、アレルギー科、リウマチ科、外科、呼吸器科、胃腸科		
病床数	140床	労働者数	190人
対象者数等	勤務医30人（うち非常勤医師29人）		
宿日直勤務時間	宿直（1人当たり週1回）：21時～翌8時（平日） 18時～翌8時（土日祝） 日直（1人当たり月1回）：8時～18時（日祝のみ）		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<p>過去1か月間の実績を調査。 宿日直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の容体急変時の薬の投与（必要性及び投与薬を判断し、看護師に指示） ：発生件数は、1日0～1件 対応時間は、1件当たり5分程度。 ・高度な措置が必要な場合の大規模病院への移送指示 ：発生件数は、1日0～1件。 対応時間は、1件当たり5～10分程度。 ・死亡確認 ：発生件数は、1日0～1件。 対応時間は、1件当たり20分程度。 		

(参考) 医療機関における宿日直 不許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

【不許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、小児科、外科、皮膚科、産婦人科、泌尿器科、眼科、耳鼻咽喉科、歯科、精神科、麻酔科、放射線科、リハビリテーション科、化学療法科、病理診断科		
病床数	340床	労働者数	490人
対象者数等	勤務医29人		
宿日直勤務時間	日直(月1回): 14時~17時		
対象業務	緊急事態に備えての待機、文書又は電話收受等		
調査の概要	<p>過去1か月間の実績を調査。 救急指定病院として月25日程度、救急患者を受入。 日直勤務日の14時までは時間外労働として勤務し、14時以降は宿直室に移動して待機。 ほぼ毎回、14時以降も患者への治療等が複数回発生(合計約30分~2時間)。 終業時刻に密着して行う短時間の断続的な労働と判断。</p>		

【不許可】

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	産科、婦人科		
病床数	20床	労働者数	30人
対象者数等	勤務医7人		
宿日直勤務時間	宿直(週1回): 17時45分~翌8時15分		
対象業務	緊急事態(出産)に備えての待機、定期巡回		
調査の概要	<p>過去1か月間の実績を調査。 入院患者の夜間支援は夜勤勤務医が従事。 巡回は1勤務当たり3回実施(1回約5分)。病棟の異常確認や消灯、施錠確認。 入院患者の出産に伴う対応では夜勤勤務医の補助。1か月間に11回、1回当たり約6時間程度と緊急時の対応とはいいい難い。 勤務実態報告書から、宿直日ごとの連続した最長の連続睡眠時間の平均が3時間33分であり、これが最も短い日は2時間21分。 十分に睡眠をとり得るとはいいい難いと判断。</p>		

宿日直許可事例、FAQについて

下記URL、QRコードの、
「医療機関の宿日直申請に関するご相談について」ページの、
「宿日直許可申請に関する解説資料」内に宿日直の許可事例があります。
また、「医療機関の宿日直許可申請に関する相談窓口FAQ」内に
宿日直許可に関するFAQの全文があります。

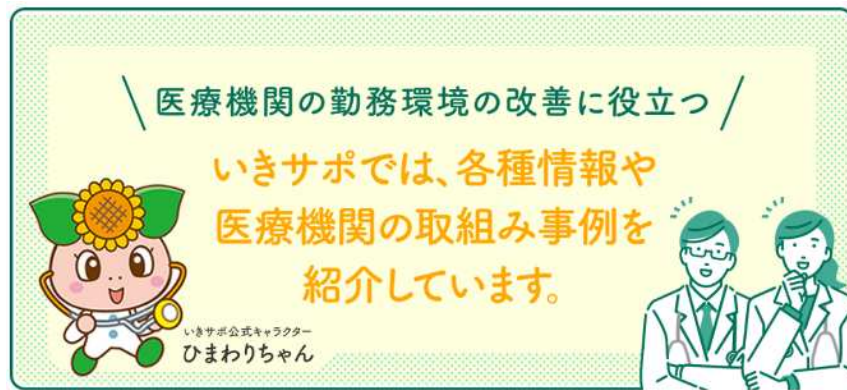
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24880.html



【いきいき働く医療機関サポートWEB（いきサポ）】

医療機関の勤務環境の改善に役立つ各種情報や医療機関の取組事例を紹介しています。

「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド」も掲載されています。



二次元バーコードからでもアクセス可能です。



【適用猶予業種の時間外労働の上限規制 特設サイト はたらきかたススめ特設サイト】

