

医師の働き方改革と36協定の締結について

厚生労働省医政局医事課 医師・看護師等働き方改革推進官
労働基準局労働条件政策課 医療労働企画官/労働時間特別対策室長
坪井 宏徳

1

36協定について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

36協定とは？

医師も、雇用されている（勤務医）ならば労働者であり、労働基準法が適用されます。
法定労働時間を超えた時間外労働、法定休日に労働させる場合には36協定（労使協定）が必要です。

Point

1

時間外労働・休日労働をさせるためには、36協定の締結が必要です。

労働時間・休日に関する原則

法律で定められた労働時間の限度

1日 8時間 及び **1週 40時間**

法律で定められた休日

毎週少なくとも1回

これを超えるには、
36協定の締結・届出が必要です。

労働基準監督署への

（出典）時間外労働の上限規制 わかりやすい解説（厚生労働省）より。

※ 法定休日は4週間を通じて4日以上で付与することも可能。

36協定のない時間外労働

36協定のない時間外労働は労働基準法第32条の労働時間に関する規定違反になります。

医師に関する時間外労働の上限規制の適用が猶予されている現行においても、時間外労働を行わせる場合には、36協定締結・監督署への届出が必要であり、また36協定範囲を超えた労働をさせることは違法である点に注意ください。

36（サブロク）協定のない残業は**法違反**です!!

- あなたの会社では、労働者に時間外労働（法定労働時間※1を超えての労働）または休日労働（法定休日※2における労働）をさせることはありますか？

※1 原則として、1日8時間、週40時間です。

ただし、使用する労働者が常時10人未満の①商業、②映画・演劇業その他興行の事業（映画の制作の事業を除く）、③保健衛生業、④接客娯楽業においては、1日8時間、週44時間です。

※2 週に1日または4週に4日与える必要がある休日です。

- 残業させる場合には、「時間外労働・休日労働に関する協定」（いわゆる「36（サブロク）協定」）を締結し労働基準監督署長に届け出る必要があります。

医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組（H30(2018)年2月）の概要

考え方

勤務医を雇用する個々の医療機関が自らの状況を踏まえ、できることから自主的な取組を進めることが重要。

医療機関における経営の立場、個々の医療現場の責任者・指導者の立場の医師の主体的な取組を支援。

医師の労働時間短縮に向けて国民の理解を適切に求める周知の具体的枠組みについて、早急な検討が必要。

1 医師の労働時間管理の適正化に向けた取組

- まずは医師の在院時間について、客観的な把握を行う。
- ICカード、タイムカード等が導入されていない場合でも、出退勤時間の記録を上司が確認する等、在院時間を的確に把握する。

2 36協定等の自己点検

- 36協定の定めなく、又は定めを超えて時間外労働をさせていないか確認する。
- 医師を含む自機関の医療従事者とともに、36協定で定める時間外労働時間数について自己点検を行い、必要に応じて見直す。

3 産業保健の仕組みの活用

- 労働安全衛生法に定める衛生委員会や産業医等を活用し、長時間勤務となっている医師、診療科等ごとに対応方策について個別に議論する。

4 タスク・シフティング（業務の移管）の推進

- 点滴に係る業務、診断書等の代行入力業務等については、平成19年通知（※）等の趣旨を踏まえ、医療安全に留意しつつ、原則医師以外の職種により分担して実施し、医師の負担を軽減する。
- 特定行為研修の受講の推進とともに、研修を修了した看護師が適切に役割を果たせる業務分担を具体的に検討することが望ましい。

※「医師及び医療関係職と事務職員等との間等での役割分担の推進について」（平成19年12月28日医政発1228001号）

5 女性医師等の支援

- 短時間勤務等多様で柔軟な働き方を推進するなどきめ細やかな支援を行う。

6 医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組

- 全ての医療機関において取り組むことを基本とする1～5のほか、各医療機関の状況に応じ、勤務時間外に緊急でない患者の病状説明等を行わないこと、当直明けの勤務負担の緩和（連続勤務時間数を考慮した退勤時刻の設定）、勤務間インターバルの設定、複数主治医制の導入等について積極的な検討・導入に努める。

- 厚生労働省による好事例の積極的な情報発信、医療機関への財政的支援、医療勤務環境改善支援センターによる相談支援等の充実等

勤務医を雇用する医療機関における取組項目
※1～3については現行の労働法制により当然求められる事項も含んでおり、改めて、全医療機関において着実に実施されるべき。

行政の支援等

2

医師の働き方改革と時間外労働の上限について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

働き方改革の概要

人口構造変化に対応した取組として、働き方改革がスタートしている。医師にも年5日以上の有給休暇取得等の適用は開始されているが、時間外労働の上限規制については医師は2024年4月からの適用開始とされている。

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（医療機関への適用関係）

項目名	規制の概要	中小企業規模※	それ以外
時間外労働の上限規制	原則として月45時間、年360時間等とする罰則付きの上限規制を導入する 医師は2024.4.1から適用。医師は上限水準も別途定める。	医師を除き2020.4.1から適用	医師を除き2019.4.1から適用
割増賃金率	月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を50%以上とする	2023.4.1から適用	（既に適用あり）
年次有給休暇	10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年時季指定して与えなければならない（労働者が時季指定したり計画的付与したものは除く）	2019.4.1から適用	
労働時間の状況の把握	省令で定める方法（現認や客観的な方法）により把握をしなければならない	2019.4.1から適用	
産業医	産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容を衛生委員会に報告しなければならないとする等	2019.4.1から適用 （ただし、産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）	
雇用形態にかかわらず不合理な待遇差の禁止	同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者（パートタイム労働者、有期雇用労働者、派遣労働者）の間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることを禁止	2021.4.1から適用 （派遣労働者については2020.4.1から適用）	2020.4.1から適用

※ 医療業における“中小企業”の基準 ⇒ 企業単位でみて i) 資本金の額又は出資の総額が5千万円以下 又は ii) 常時使用する労働者の数が100人以下（なお、持分なし 医療法人や社会福祉法人等の「資本金」や「出資金」がない法人格の場合は、法人全体の常時使用する労働者の数のみで判断する）

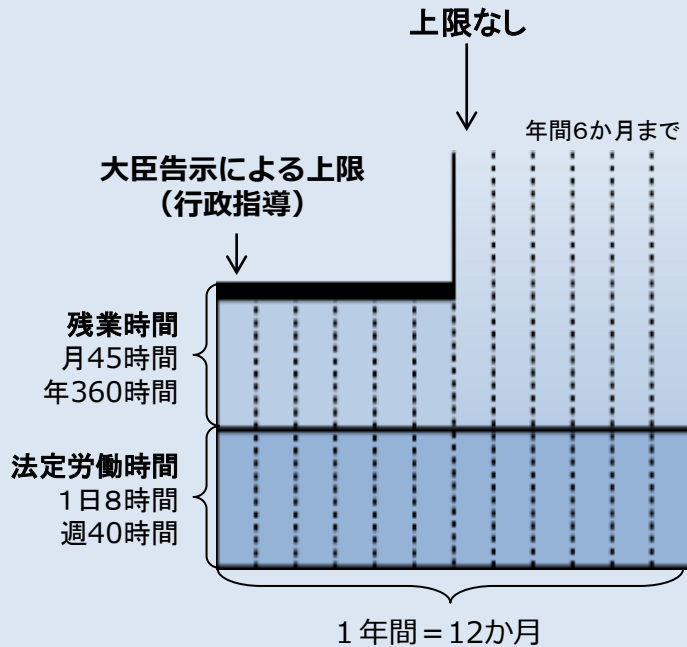
時間外労働の上限規制

※ 労働基準法第36条に基づく労使協定(通称「36(さぶろく)協定」)を結び、労働基準監督署に届け出ることによって、法定時間を超えた時間外労働が可能になります。

働き方改革関連法により、時間外労働の上限に法律による上限が設けられました。

(改正前)

法律上は、時間外労働に上限なし
(行政指導のみ)。

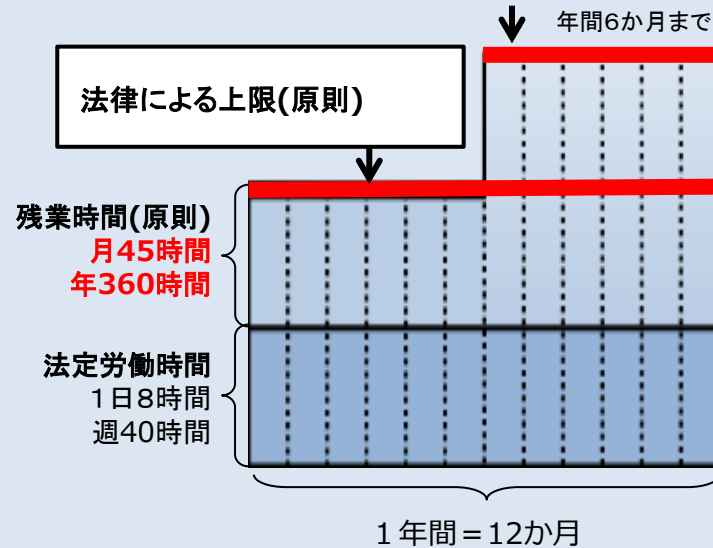


(改正後)

法律で時間外労働の上限を定め、これを超える時間外労働はできなくなる。

法律による上限(例外)

- ・年720時間
 - ・複数月平均80時間 *
 - ・月100時間未満 *
- * 休日労働を含む



医師の働き方改革

- 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、各職種の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
A（一般労働者と同程度）	960時間	義務	努力義務
連携B（医師を派遣する病院）	1,860時間		義務
B（救急医療等）	※2035年度末を目標に終了		
C-1（臨床・専門研修）	1,860時間		
C-2（高度技能の修得研修）			

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

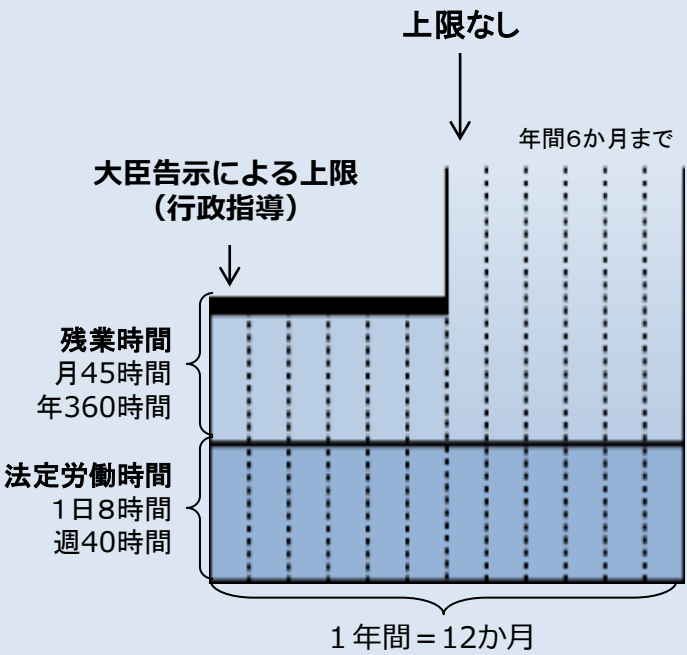
連続勤務時間制限と勤務間インターバル規制（または代償休息）

医師に関する36協定の上限と時間外労働の上限

医師の働き方改革により、診療に従事する医師についても時間外労働の上限が設けられます（2024年4月～）。

(改正前)

法律上は、時間外労働に上限なし
(行政指導のみ)。



残業時間(原則)
月45時間以下
年360時間以下
としつつ、

(改正後)

※時間外・休日労働時間数

上限の水準	医師に適用される水準（年）		医師に適用される水準（月）	
	36協定で定めることができる時間*	実際に働くことができる時間* (通算)	36協定で定めることができる時間*	実際に働くことができる時間* (通算)
A	960以下	960以下	100未満	100未満
連携B	960以下	1,860以下	100未満	100未満
B	1,860以下	1,860以下	100未満	100未満
C-1	1,860以下	1,860以下	100未満	100未満
C-2	1,860以下	1,860以下	100未満	100未満



面接指導を実施する場合には例外的に月の上限は適用されません。

※ 時間外労働及び休日労働は、必要最小限にとどめるべきであることに、労使は十分意識することが必要です。
※ 36協定の労使協議の場を活用して、労働時間短縮策の話し合いを労使間で行うことも重要です。

3

医師の働き方改革と36協定の締結について

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

36協定の締結手続きについて

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。

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をお願いします。

※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

- 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!



労働組合員数

すべての労働者

(パートなども含む)

> 50%

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順

■ 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。

■ 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



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

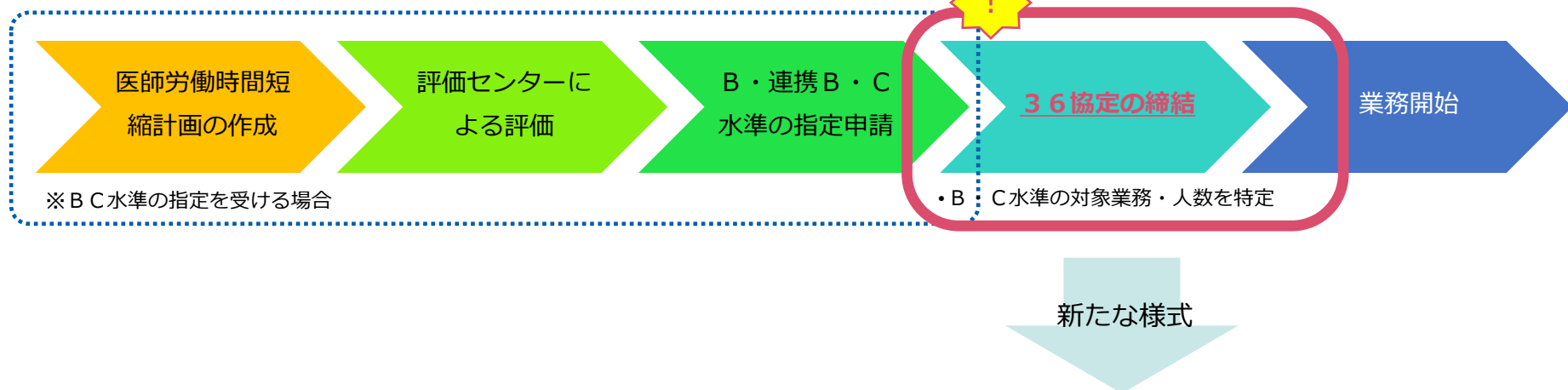
(H29.12)

2024年4月以降の医師の36協定の締結手続きについて

- 2024年4月以降の医師の36協定を締結する際に新たな様式による届出が必要となります。
- B C水準に係る36協定を締結するためには医療機関がB C水準の指定を受けていることが必要です。

2022.4
(R4.4)

2024.4
(R6.4)



○労働基準法施行規則の一部を改正する省令（令和4年厚生労働省令第5号）※令和4年1月19日公布

- ・ 様式第9号の4 … いわゆる「一般条項」（月45時間以下 年360時間以下）のみ
- ・ 様式第9号の5 … **いわゆる「特別条項」（月100時間未満、年960時間/1860時間以下）を含む**

様式第9号の5 (1枚目 (各水準共通))

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。

様式第9号の5 (第70条関係)

事業の種類: 医療保健業

事業の名称: 医療法人〇〇 〇〇病院

事業の所在地 (電話番号): (〒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)

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

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。

協定の有効期間: 〇〇〇〇年4月1日から1年

時間外労働	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	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)	
						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)	〇〇〇〇年4月1日	
	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類			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)	法定労働時間を超える時間数
① 下記②に該当しない労働者	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 (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。									
	対象期間が3か月を超える1年単位の変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】
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。)) 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。)

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)

様式第9号の5 (2枚目(A水準の記載例))

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	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	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)	限度時間を超過した労働に係る割増賃金率	法定労働時間を 超える時間数
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
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	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%
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師	<p>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。</p>											
④ 連携B水準医療機関で対象業務に従事する医師	<p>業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。</p>											
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師	<p>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、なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超過してはいけません。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、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。</p>											
	<p>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の法定の割増率は50%となります。)。 「1年」の欄も同様です。</p>											
<p>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。</p>												

様式第9号の5 (2枚目 (B水準の記載例))

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。

医療機関内に、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。	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。)							
		起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日	〇〇〇〇年4月1日	〇〇〇〇年4月1日	〇〇〇〇年4月1日	〇〇〇〇年4月1日					
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	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に係る割増賃金率	延長することができる時間数	限度時間を超えて労働に係る割増賃金率				
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。	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	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	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に係る割増賃金率					
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%
② A水準医療機関で勤務する医師	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%
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 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 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 (〇〇科、〇〇科) 医師業務 (〇〇科、〇〇科) 医師業務 (〇〇科、〇〇科)	20人 15人 10人	6時間 6時間 6時間	6時間 6時間 6時間	10回 10回 10回	95時間 120時間 120時間	95時間 120時間 120時間	25% 25% 25%	1000時間 1200時間 1200時間	1000時間 1200時間 1200時間	25% 25% 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。											
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になります。											

様式第9号の5 (2枚目(連携B水準の記載例))

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)	延長時間数	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)	延長時間数	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 超えた労働に係る 割増賃金率
① (下記②-⑤以外の者)		〇〇人	6時間	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		〇〇人	6時間	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
③ B水準医療機関 対象業務に従事する医師		〇〇人	6時間	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670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		〇〇人	6時間	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%
⑤ C水準医療機関 で対象業務に従事する医師		〇〇人	6時間	6時間	6時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%

医療機関内に、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、医師に就労する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年6回以内に限り、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。

患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診療、検査、診断、処置、手術への対応の発生

医師業務(〇〇科、〇〇科)

15人

6時間

6時間

8回

85時間

85時間

25%

800時間

800時間

25%

高難度の診療、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(〇〇科、〇〇科)

10人

6時間

6時間

8回

105時間

105時間

25%

870時間

870時間

25%

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。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てください。医師に就労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。

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。医師に就労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。

様式第9号の5 (2枚目 (C水準の記載例))

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。

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。		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。		1日（任意）		1箇月		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、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。）				
起算日（年月日）		〇〇〇〇年4月1日										
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		延長することができる時間数及び休日労働の時間数		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		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		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）		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）		所定労働時間を超える時間数（任意）		
						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）		限度時間を超過した労働に係る割増賃金率		限度時間を超過し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%
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	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。 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。											
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師	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	医師業務	15人	6時間	6時間	9回	95時間	95時間	25%	1100時間	1100時間	25%
	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	医師業務	10人	6時間	6時間	9回	120時間	120時間	25%	1200時間	1200時間	25%
	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	医師業務	2人	6時間	6時間	9回	120時間	120時間	25%	1200時間	1200時間	25%

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

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(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、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(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。
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。

様式第9号の5（3枚目（A水準の記載例））

<p>限度時間を超えて労働者に対し、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）</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</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</p> <p>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）</p> <p>①、③、⑩</p>	<p>（具体的内容）</p> <p>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】 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。）。</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、<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>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、面接指導を行っても差し支えない）。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><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、<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憩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 〇〇科医 山田花子 氏名</p>		<p>管理監督者は労働者代表にはなりません。</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>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>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>○○○○年 3月 15日</p>		<p>使用者 職名 院長 田中太郎 氏名</p>	
<p>〇〇 労働基準監督署長殿</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>	
<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>			

様式第9号の5（3枚目（A水準以外の記載例））

<p>限度時間を超えて労働させる場合における手続</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>（健康福祉確保措置）</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 ⑩その他</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>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>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>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（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。</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（医業に従事する医師は除く。）。</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>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時間以上となつ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。</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息時間を確保すること。</p>		
<p>協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日</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 〇〇科医 山田花子</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>○○○○年 3月 15日</p> <p>○○ 労働基準監督署長殿</p> <p>使用者 職名 院長 氏名 田中太郎</p>		

36協定に関するQ & A

Q 特例水準（連携B・B・C水準）の医師に関する36協定を締結するに当たり、特例水準の医師として協定する医師の範囲を、時短計画の内容と合わせる必要はありますか？

A 36協定に、特例水準の医師に関する業務の種類や労働者数を定めるに当たっては、時短計画の内容と結果的にやむを得ず合致しない場合もありますが、基本的には、これらの内容に合わせて協定することが適切です。

Q 異動や転職してきた医師に特例水準を適用したい場合は、監督署に届け出ていた36協定を変更して再度提出する必要はありますか？

A 36協定における労働者の数については、36協定締結後に若干の変動があっても、協定締結当時から状況が変わり、例えば、特例水準の医師の人数が大幅に増加または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ありません。

Q 特例水準の指定を受けていませんが、今後特例水準の指定を申請するということで、特例水準の医師に関する36協定をあらかじめ締結しておいても良いですか？

A 特例水準の医療機関の指定を受けていない場合には、特例水準の医師に関する36協定を締結することはできません。

いきサポ ～医師の働き方改革制度解説ページを特設しました～

いきサポのWEBレイアウトを更新し、**医師の働き方改革制度解説ページ**を特設しました。

その他、各種研修および宿日直許可事例の掲載など、医療機関に必要とされる情報を集約しています。

The screenshot shows the IkiSapo website with a new layout. The header includes the IkiSapo logo and navigation links. A prominent banner at the top left states: **準備はお済みですか？ 2024年4月～ 医師の時間外労働の上限規制適用が開始されます。** Below this, there are two main sections: **取組み事例の紹介** (Introduction of Implementation Examples) and **初めての方向けページ** (Page for First-time Users). The **初めての方向けページ** section includes a **医師の働き方改革 解説スライド** (Doctor's Working Conditions Reform Explanation Slide) and a **お知らせ** (Notice) section with a list of recent updates.

医師の働き方改革特設ページ

医師の働き方改革の制度解説ページ

本ページは医師の働き方改革の制度についての情報を掲載しているページです。

医師の働き方改革については、厚生労働省が行う「トップマネジメント研修」や「医療機関の働き方改革セミナー」にご参加いただくことで、厚生労働省にも直接ご質問等いただくことが可能です。

医師の働き方改革に関する解説（厚生労働省）

動画で医師の働き方改革を解説

The screenshot shows a video player with the title **医師の働き方改革 行政説明動画**. The video content includes a list of topics: 1. 医師の働き方改革の概要、2. 医療機関が2024年4月から取り組むこと、3. 医療機関の取組への支援、4. まとめ. A red play button is visible in the center of the video frame.

医師の働き方改革を学ぶのは初めての方はこちら

医師及び医療従事者の皆さまを対象に、「医師の働き方改革」の趣旨や制度内容の学習教材として、解説スライドや、eラーニング等をご提供しています。ご自分でご覧になっていただくほか、医療機関での勉強会等でもぜひご活用ください。



医師の働き方改革 初めての方向けページ



解説スライド



eラーニング

医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド

リンク先はこちらです (Click↓)
[医師の働き方改革手続きガイド](#)

令和5年4月に医師の働き方改革の制度の解説解説と医療機関の手続きについて解説を行ったパンフレットを発行

2023年4月発行

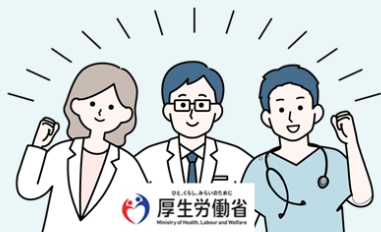
医療機関の管理者・事務部門のみなさまへ

医師の働き方改革

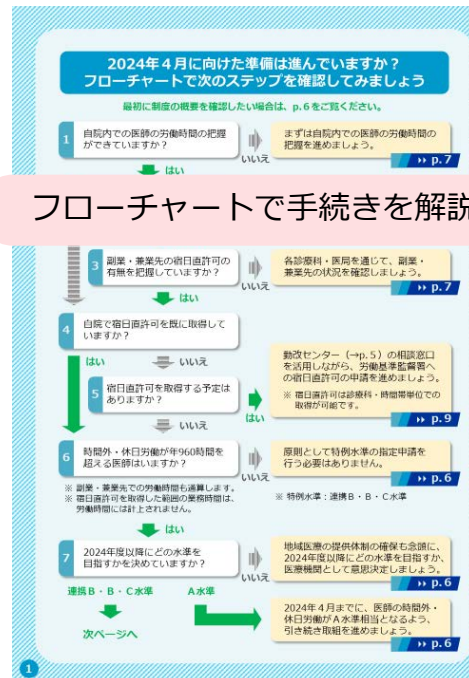
2024年4月までの
手続きガイド

このパンフレットは、医師の働き方改革を進めるための新しいルールが2024年4月から始まるのに向けて、医療機関がそれまでに行っておく必要のある手続きや、制度の仕組みをわかりやすくまとめたものです。

ぜひ、医療機関内で制度に向けた準備を進める上での参考としてご活用ください。




フローチャートで手続きを解説



医療機関勤務環境評価センター（評価センター）

連携B・B・C水準の指定を目指す医療機関は、事前に評価センターの評価を受ける必要があります。

評価センターとは？

連携 B・B・C水準の指定を受けた医療機関は、2024年度以降毎年1,860時間未満の時間外・休日労働が可能となるため、長時間労働の弊害に対する

 労務管理・健康確保を重要に行える体制が整っていることが必要です。
 このため、連携 B・B・C水準の指定取得を予定している医療機関の労務管理・健康確保の体制を確認・評価する団体として、評価センターが設立されました。
 運営は、医政局の規定に基づき、公益財団法人日本医師会が行っています。

評価の流れ



1 連携B・B・C水準の指定取得を予定している医療機関は、評価センターに

イラストを多用し制度を解説

医療機関の指定の判断を行います。

評価センターホームページも参考にしてください。

医療機関勤務環境評価センターホームページ

<https://sites.google.com/hyouka-center.med.or.jp/hyouka-center>

[illegible]

令和6年4月以降の36協定記載例を掲載

最後に

本年5月中旬以降、都道府県労働局・労働基準監督署では、36協定の記載方法等についての説明会を開催しています。この機会に改めて適切な36協定の締結及び運用に取り組んでいただきますようお願いします。

国から都道府県への依頼内容

これまで

- 令和5年2月の担当課長会議で、**都道府県労働局、労働基準監督署**として、改めて、労働基準関係法令の周知を図るため、**医療保健業に対する労働時間等説明会を重点的に開催すること**についてお伝えしました。
- また、**開催時期**について、令和5年5月中旬以降速やかに開催できるよう労働局に指示しており、**実際の開催日時は労働局から都道府県に相談があるので、調整してご対応いただきたい**旨、お伝えしました。

【説明会の内容など】

- 説明会は、**労働局あるいは監督署が主体となりつつ、都道府県、勤改センターにも共催という形でご協力をいただく**ことで、より多くの医療機関に参加いただくことを目指すものです。あわせて、都道府県医師会、病院関係団体の協力を仰ぐよう指示しています。
- 説明会の内容として、**労働局、監督署は、36協定の記載方法、宿日直許可基準**、自己研鑽の取扱いなどに関する事項を説明することを想定していますが、**都道府県・勤改センター**におかれては、例えば、医師の労働時間短縮に向けた取組の支援策（例：**各都道府県の基金を活用した支援策**等）や、医療法に基づく面接指導等の説明を頂戴することが想定されます。
- また、このような具体的な話はもちろん、都道府県内の医師の働き方改革の進捗状況と課題、**特例水準指定の手続きの流れ**など、**都道府県として、説明会の開催のタイミングで医療機関に伝えたいことを盛り込んでいただく**ことも大変有益と考えています。

今後

- 説明会の開催時期、内容などについて、**連絡調整会議の場などを活用**して、労働局と共有、調整をいただくようお願いします。
- 特に、都道府県におかれては、この機会を捉えて必要な説明の場としてご活用いただくとともに、**都道府県医師会や病院関係団体などの協力も得ながら開催できるよう、ご配慮をお願いします。**