

一般社団法人日本病院会様  
働き方改革推進セミナー

# 36協定の作成手順、労働時間管理について

社会保険労務士法人 あい事務所  
特定社会保険労務士・経営学修士  
医療労務コンサルタント

福島 紀夫



Opn

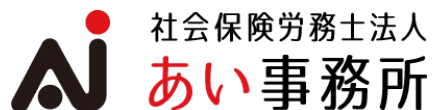
## 自己紹介



福島 紀夫 Norio FUKUSHIMA

社会保険労務士法人 あい事務所 代表社員

- ・ 特定社会保険労務士、経営学修士（MBA）、医療労務コンサルタント
- ・ 東京都社会保険労務士会 常任理事
- ・ 東京都社会保険労務士会 山手統括支部長兼渋谷支部支部長
- ・ 東京都医療勤務環境改善支援センター協議会委員



東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル4F  
 Phone:03-3320-7351 Fax : 03-3320-7352  
 URL : <https://ai-sr.or.jp>  
 Mail : [n.fukushima@ai-sr.or.jp](mailto:n.fukushima@ai-sr.or.jp)



大学卒業後、1988年より医薬品商社にて病院、クリニックの営業に12年間従事、2000年に現職に転職

2013年、明治大学大学院経営学研究科を修了し、経営、組織、リーダーシップ理論等を学び、修士論文のテーマとして「看護師長のリーダーシップが看護師定着に与える影響に関する考察」を研究

- 病院羅針盤 「ゼロからわかる病院の労務管理」連載中
- SmartHR 「病院の人事カイカク」ウェブで連載中  
<https://mag.smarthr.jp/labor/detail/byouin-hrkaikaku-1/>
- m3 「しくじり院長に学ぶ、クリニックの人材管理」掲載中  
<https://www.m3.com/lifestyle/649122>



2017/6  
(共著)

Opn

# Agenda

---

Part1 医師の36協定について

Part2 36協定の作成手順について

Part3 まとめ

## Part 1

---

# 医師の36協定について

## 1 時間外労働・休日労働を行わせるには

1. 労働基準法第32条 **1日8時間、週40時間**を超えて労働させてはならない
2. 労働基準法第35条 **毎週少なくとも1回の休日**を与えなければならない
3. 労働基準法第36条 時間外労働・休日労働に関する**協定届(36協定)**を所轄労働基準監督署長に**届け出**れば、1日8時間、週40時間を超えて労働させたり、休日に労働させることができる

ただし、**36協定の範囲を超えて労働させることはできない**

→36協定がなければ、時間外労働・休日労働を行わせることができない

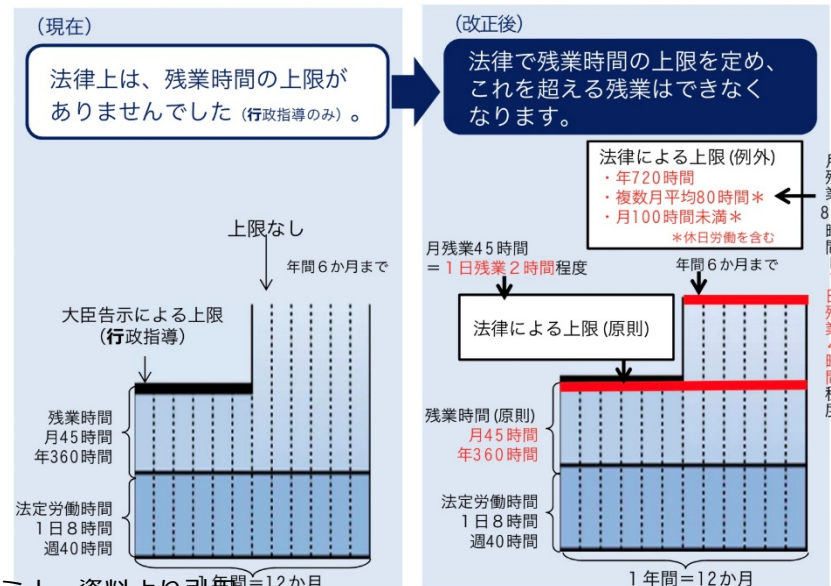
4. 労使で36協定を締結するにあたり、その上限が法令で定められた(上限規制)

医師については、**上限規制が令和6年3月31日まで猶予**されている

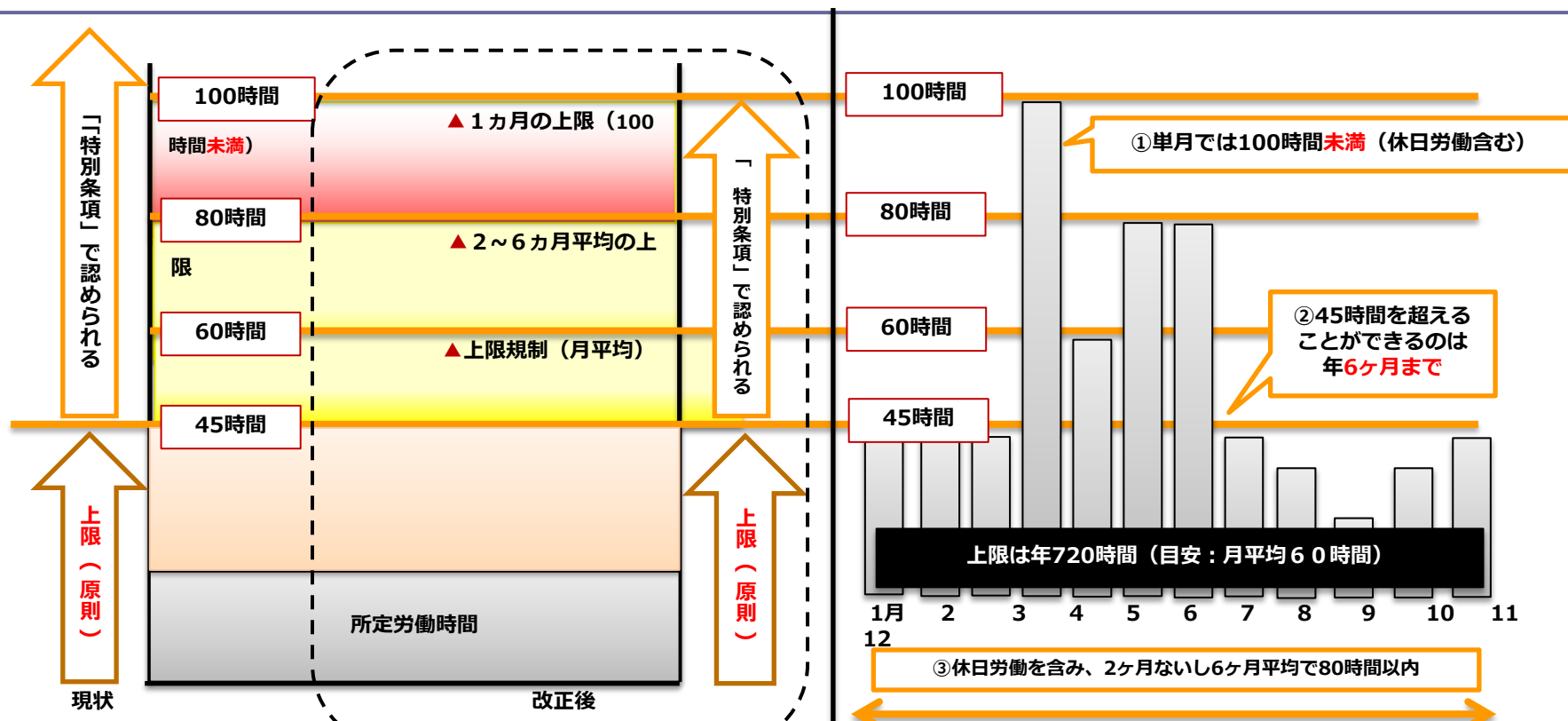
# 1 36協定の上限規制（一般労働者）

## 時間外労働の上限規制

- 原則(限度時間):**月45時間、年360時間**
- 臨時的な特別な事情がある場合(特別延長時間):**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)、
- 月45時間を超えることができるのは**年6回**



# 1 36協定の見直しと上限規制の強化



年720時間+①～③の3つの条件をクリアすることが必要となる  
ただし、医師については改正後5年後に規制を適用 (案として年960時間)

複数にわたる時間外限度基準が設定されており、勤怠管理がますます求められる

# 1 医業に従事する医師のうち、特定医師とそれ以外の医師の上限規制

## 1 特定医師

※病院等で診療を行う勤務医、診療も行っている産業医  
「医師の上限規制の対象」

- 原則：月45時間、年360時間（限度時間）
- 臨時的な特別な事情がある場合（特別延長時間）  
単月100時間未満（例外あり）、A水準 年960時間、B・C水準 年1,860時間  
（いずれも休日労働含む）

## 2 特定医師以外の医師

※血液センター等の勤務医、健診センターの医師、大学病院の裁量労働制適用医師）

「一般労働者の上限規制の対象」

- 原則：月45時間、年360時間（限度時間）
- 臨時的な特別な事情がある場合（特別延長時間）  
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）、月45時間を超えることができるのは年6回まで



## 1

## 特定医師について、臨時的な特別な事情がある場合の上限

1. **月100時間以上**となることが見込まれる場合に、**面接指導**を行わなければならない（新医療法第108条第1項）
2. 都道府県知事は、病院等の管理者が面接指導を行っていないと認めるときは改善に**必要な措置**をとるべきことを命ずることができる（新医療法第111条）
3. **月155時間以上**となった場合には、**労働時間の短縮のための措置**を講じなければならない（新医療法第108条第6項）
4. B・連携B・C水準の特定医師で**960時間を超えることが見込まれる医師**に対し、**勤務間インターバル等**による**休息時間を確保**しなければならない（新医療法第123条）

## 1

## 36協定の届出と水準指定

1. 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）または**第9号の5**（特別条項あり）を用いる
2. 締結にあたっては、**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
3. **B・連携B・C水準**について、36協定の**対象期間の開始日以前にその指定**を受けている必要がある

## 1

## 36協定の届出と水準指定

4. B・連携B・C水準の**指定を受けていない**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**となる

**→時間外労働・休日労働を一切行わせることができなくなる**

5. B・連携B・C水準の特定医師の範囲は、基本的には時短計画の内容に合わせて協定することが適切

6. B・連携B・C水準の特定医師の特定は、例えば、名簿等により特定しておくことが必要。異動や転職で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

## 1

## 36協定様式はダウンロードできます

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

▼ 本文へ ▶ お問い合わせ窓口 ▶ よくある御質問 ▶ サイトマップ ▶ 国民参加の場

Google カスタム検索 検索

テーマ別に探す 報道・広報 政策について 厚生労働省について 統計情報・白書 所管の法令等 申請・募集・情報公開

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 主要様式ダウンロードコーナー (労働基準法等関係主要様式)

## 雇用・労働 主要様式ダウンロードコーナー (労働基準法等関係主要様式)

▼ 労働基準監督署に申請または届出する場合に使う様式 ▼ 必要に応じて事業場で使用してください

※令和3年4月1日以降、使用者の押印および署名が不要になり、また、36協定届等、協定の当事者である労働者代表が適格に選出されているかについて、チェックボックスが新たに設けられましたので、以下の様式で届出等を行ってください。  
届出等に当たっては、電子申請をご活用ください。

▶ [電子申請 \(e-Gov\) はこちら](#)  
▶ [様式の記載でお困りの場合は、労働基準監督署の相談コーナーでご相談いただけます](#)

政策について  
▼ 分野別の政策一覧  
▶ 健康・医療  
▶ 福祉・介護  
▼ 雇用・労働  
▶ 雇用  
▶ 人材開発  
▶ 労働基準

厚生労働省 主要様式ダウンロードコーナー

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html)

## 1

## 36協定様式はダウンロードできます

<p>(令和6年4月1日以降) 【自動車運転の業務を含む場合】 時間外労働・休日労働に関する協定届</p>	<p>労働基準法第140条（労働基準法第36条第1項の読み替え） 労働基準法施行規則第70条第1項（令和6年4月以降適用）</p>	<p>限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合（一般条項）</p> <p> <b>様式第9号の3の4</b> [74KB] </p> <p> Word [74KB]</p> <p>限度時間を超過して時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項）</p> <p> <b>様式第9号の3の5</b> [92KB] </p> <p> Word [92KB]</p>	
<p>(令和6年4月1日以降) 【医業に従事する医師を含む場合】 時間外労働・休日労働に関する協定届</p>	<p>労働基準法第141条（労働基準法第36条第1項の読み替え） 労働基準法施行規則第70条第1項（令和6年4月以降適用）</p>	<p>限度時間以内で時間外・休日労働を行わせる場合（一般条項）</p> <p> <b>様式第9号の4</b> [58KB] </p> <p> Word [58KB]</p> <p>限度時間を超過して時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項）</p> <p> <b>様式第9号の5</b> [75KB] </p> <p> Word [75KB]</p>	

## Part 2

---

# 36協定の作成手順について

## 2

## 36協定作成の際のポイント

- 令和6年4月以降は、特定医師とそれ以外の医師および他の職種の労働者を分けて記載する必要がある（令和6年3月までは医師とそれ以外の労働者）
- 時間外労働時間が原則通り（月：45時間、年：360時間）以内であれば、様式9号の4で作成。ただし特別条項を設定する場合は様式9号の5を使用
- 具体的自由については、通常と異なる理由が必要
  - ※恒常的な内容（36協定届の1枚目と同様）では認められない
- 従業員代表の選任について、民主的な協議を行う

2

様式9号の5

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

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

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		医療法人社団 ●●病院		(〒 150 ― 0000 ) 東京都渋谷区●●1-2-3 (電話番号：03-12345-5678 )				令和6年4月1日													
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数															
						1日	1箇月（①については45時間まで、②については42時間まで）	1年（①については360時間まで、②については320時間まで）	起算日 (年月日)												
									令和6年4月1日												
	② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者																				
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、手術等	医師業務	30名	月に1日	8時から17時									
													看護業務、処置、手術等	看護職	300名						

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が、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。）

☒（チェックボックスに要チェック）

【医業に従事する医師】

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないが、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）



# 2

# 様式9号の5（特別条項）

様式第9号の5（第70条関係）

## 時間外労働に関する協定届（特別条項） 休日労働

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	1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		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	所定労働時間を超える時間数 (任意)	限度時間を超えることができる回数 (①については、5回以内、②-⑤については任意)	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 (任意)	限度時間を超える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)	限度時間を超える労働に係る割増賃金率
① (下記②-⑤以外の者)	看護業務、処置、手術等	看護職	800名	6時間	6回	70時間	25%	700時間		25%
	〇〇対応等	〇〇	〇〇名	6時間	6回	70時間	25%	700時間		25%
② A水準医療機関で勤務する医師	患者の増加、入院患者の急変、救急搬送の患者の診療、検査、処置、手術等	医師業務	20名	6時間	8回	85時間	25%	800時間		25%
	高難度の診療、処置、手術や時間を要する処置、手術の対応等	医師業務	10名	6時間	8回	85時間	25%	800時間		25%
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師	救急搬送の患者の診療、検査、処置、手術等	医師業務 (〇〇科)	10名	6時間	10回	100時間	25%	1000時間		25%
	高度な処置、手術の対応、高度な治療や病棟管理の集中等	医師業務 (〇〇科)	5名	6時間	10回	120時間	25%	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	救急搬送の患者の診療、検査、処置、手術等	医師業務 (〇〇科)	10名	6時間	10回	90時間	25%	960時間		25%
	高度な処置、手術の対応、高度な治療や病棟管理の集中等	医師業務 (〇〇科)	5名	6時間	10回	100時間	25%	960時間		25%
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師	初期研修医臨床プログラムにおける診療、手術の対応等	医師業務 (〇〇科)	10名	6時間	8回	100時間	25%	1200時間		25%
	後期研修医専門プログラムにおける診療、手術の対応等	医師業務 (〇〇科)	5名	6時間	9回	120時間	25%	1400時間		25%

# 2

## 様式9号の5（各チェックボックス）

限度時間を超過して労働させる場合における手続	労働者代表に対する事前の申し入れ					
限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号) ① ③ ④	(具体的内容) 労働時間が一定時間を超過した労働者に、医師による面接指導の実施、次の勤務までに一定時間以上の休息時間を確保、労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休息または特別休暇を付与する				
<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 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>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 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 style="text-align: right;"><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> <table border="1"> <tr> <td>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。</td> <td><input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</td> </tr> <tr> <td>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。</td> <td><input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</td> </tr> </table>			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。	<input checked="" type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）	1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。	<input checked="" type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）
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。	<input checked="" type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）					
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。	<input checked="" type="checkbox"/> （チェックボックスに要チェック）					
<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 style="text-align: right;"><input checked="" 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 月 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 医事課 氏名 山田 太郎</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 style="text-align: right;"><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 style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/>（チェックボックスに要チェック）</p>						

年 月 日

労働基準監督署長殿

使用者

職名 医療法人社団 ●●病院  
氏名 理事長 鈴木 一郎

## 2

# 特別条項発令の際の健康確保措置

様式第9号の5（第70条関係）

（記載心得）

- 1 労働基準法第36条第1項の規定において同法第141条第2項に規定する事項に関する定めを締結した場合における本様式の記入に当たっては、次のとおりとする。

- （1）「A水準医療機関」とは病院（医療法第1条の5第1項に規定する病院をいう。）若しくは診療所（同条第2項に規定する診療所をいう。）又は介護老人保健施設（介護保険法第8条第28項に規定する介護老人保健施設をいう。）若しくは介護医療院（同条第29項に規定する介護医療院をいう。）のうち医療法に基づく次のいずれの指定も受けていないものをいい、「B水準医療機関」とは医療法第113条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「連携B水準医療機関」とは同法第118条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所を、「C水準医療機関」とは同法第119条第1項又は第120条第1項の規定による指定を受けた病院又は診療所をいうこと。
- （2）「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」の欄には、当該事業場における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とできる限り具体的に記入すること。なお、業務の都合上必要な場合、業務上やむを得ない場合等恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを記入することは認められないことに留意すること。
- （3）「業務の種類」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせる必要のある業務を具体的に記入し、労働基準法第36条第6項第1号の健康上特に有害な業務について協定をした場合には、当該業務を他の業務と区別して記入すること。なお、業務の種類を記入するに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならないことに留意すること。
- （4）「労働者数（満18歳以上の者）」の欄には、時間外労働又は休日労働をさせることができる労働者の数を記入すること。
- （5）「起算日」の欄には、本様式における「時間外労働・休日労働に関する協定項」の起算日と同一年月日を記入すること。
- （6）「延長することができる時間数及び休日労働の時間数」の欄には、労働基準法第32条から第32条の5まで又は第40条の規定により労働させることができる最長の労働時間（以下「法定労働時間」という。）を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数であって、「起算日」において定める日から1箇月ごとについての延長とすることができる限度となる時間数を100時間未満の範囲内で記入すること（医業に従事する医師については、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第百二十一条の規定により読み替えて適用する労働基準法第百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するところによ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とし、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、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を併せて記入することができる。

「延長することができる時間数」の欄には、法定労働時間を超えて延長することができる時間数を記入すること。「1年」にあつては、「起算日」において定める日から1年についての延長とすることができる限度となる時間数を、医業に従事する医師以外の者については720時間の範囲内、医業に従事する医師については960時間（B水準医療機関又は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については1,860時間）の範囲内で記入すること。なお、所定労働時間を超える時間数についても協定する場合においては、所定労働時間を超える時間数を併せて記入することができる。

なお、これらの欄に記入する時間数にかかわらず、医業に従事する医師以外の者については、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が1箇月について100時間以上となつた場合、及び2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えた場合には労働基準法違反（同法第119条の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。また、医業に従事する医師については、これらの欄に記入す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が1箇月について100時間以上となつた場合（労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第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百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するところにより面接指導等を行った場合（A水準医療機関で勤務する医師については事後の面接指導を行った場合も含む）、を除く。）、及び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）を超えた場合には労働基準法違反（同法第141条第5項の規定により6箇月以下の懲役又は30万円以下の罰金）となることに留意すること。

- （7）医業に従事する医師以外の者については、「限度時間を超えて労働させることができる回数」の欄には、限度時間（1箇月45時間（対象期間が3箇月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者については、42時間））を超えて労働させることができる回数を6回の範囲内で記入すること。
- （8）「限度時間を超えた労働に係る割増賃金率」の欄には、限度時間を超える時間外労働に係る割増賃金率を記入すること。なお、当該割増賃金率は、法定割増賃金率を超える率とするよう努めること。
- （9）「限度時間を超えて労働させる場合における手続」の欄には、協定の締結当事者間の手続として、「協議」、「通告」等具体的な内容を入力すること。

- （10）「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」の欄には、以下の番号を「（該当する番号）」に選択して記入した上で、その具体的な内容を「（具体的内容）」に記入すること。

- ① 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- ② 労働基準法第37条第4項に規定する時刻の間に労働させる回数を1箇月について一定回数以内とすること。
- ③ 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- ④ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代置休日又は特別な休暇を付与すること。

- ⑤ 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
  - ⑥ 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを促してその取得を促進すること。
  - ⑦ 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
  - ⑧ 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
  - ⑨ 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。
  - ⑩ その他
- 2 労働基準法第38条第4項第5項及び第40条第5項に規定する事項を記載する欄には、以下の事項を記載すること。ただし、起算日をまたぐケースも含め、連続した2箇月から6箇月までの期間を指すことに留意すること。また、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とはならないことに留意すること（医業に従事する医師は除く。）。
  - （2）「医業に従事する医師」とは、労働基準法第141条第1項に規定する医師をいうこと。
  - （3）医業に従事する医師についての労働時間の上限を遵守する趣旨のチェックボックスに係る記載並びに協定で定める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のチェックボックスに係る記載中の面接指導及び健康確保のために必要な就業上の適切な措置とは、労働基準法施行規則第69条の3第2項第2号から第4号まで又は医療法第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百四十一条第二項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令第3条第1項第2号から第4号までに規定するものであること。
  - （4）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（医療法施行規則に定める時間）を超えた場合に行うべき労働時間短縮のための具体的な措置は、医療法第108条第6項に規定する措置とすること。
  - （5）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行われるべき勤務間インターバルの確保による休息時間の確保は、医療法第123条第1項及び第2項に規定するものとする。
  - （6）医業に従事する医師についてチェックボックスが設けられている項目のうち、該当する項目があるにもかかわらず、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とはならないことに留意すること。
- 3 協定については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。なお、労働者の過半数を代表する者は、労働基準法施行規則第6条の2第1項の規定により、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。これらの要件を満たさない場合には、有効な協定とはならないことに留意すること。また、これらの要件を満たしているも、当該要件に係るチェックボックスにチェックがない場合には、届出の形式上の要件に適合していないことに留意すること。
  - 4 本様式をもつて締結する場合においても、協定の当事者たる労使双方の合意があることが、協定上明らかとなるような方法により締結するよう留意すること。
  - 5 本様式で記入部分が足りない場合は同一様式を使用すること。この場合、必要のある事項のみ記入することで差し支えない。

（備考）

- 1 労働基準法第38条第4項第5項の規定により、労使委員会が設置されている事業場において、本様式を労使委員会の決議として届け出る場合には、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と協定すること。とあるのは「労使委員会の委員の半数については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合により、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者により任期を定めて指名されていること」と、「協定」とあるのは「労使委員会の決議を行う」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をとする委員の半数について任期を定めて指名した労働組合」と、「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」とあるのは「をとする委員の半数について任期を定めて指名した者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をとする委員の半数について任期を定めて指名した労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「協定」に規定する協定等をする者及び「労働基準法第36条第1項の協定」について読み替えて協定を行ない、なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とを区別することとし、任期を定めて指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1項の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。
- 2 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法第7条の規定により、労働時間等設定改善委員会が設置されている事業場において、本様式を労働時間等設定改善委員会の決議として届け出る場合には、委員の5分の4以上の多数による議決により行われたものである旨、委員会の委員数、委員の氏名を記入した用紙を別途提出することとし、本様式中「協定」については、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合はその労働組合と、労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること」と、「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議を行う」と、「協定」とあるのは「労働時間等設定改善委員会の決議」と、「の当事者である労働組合」とあるのは「をとする委員の半数の推薦者である労働組合」と、「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」とあるのは「をとする委員の半数の推薦者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法」と、「の当事者である労働者」とあるのは「をとする委員の半数の推薦者である労働者」と、「締結」とあるのは「決議」と読み替えるものとする。ただし、本様式中「協定」に規定する協定等をする者及び「労働基準法第36条第1項の協定」について読み替えて協定を行ない、なお、委員の氏名を記入するに当たっては、任期を定めて指名された委員とその他の委員とを区別することとし、推薦に基づき指名された委員の氏名を記入するに当たっては、同条第1項の規定により、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名された委員の氏名を記入することに留意すること。

## Part 3

---

まとめ

## 3

## 36協定の締結にあたっての注意点

1. 時間外・休日労働は**必要最小限にとどめる**
2. 使用者は、36協定の範囲内であっても、**労働者に対する安全配慮義務**を負う  
労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まる
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**  
特に、連携B、B、C水準の医師については、**名簿を作成**するなどして、36協定の締結に当たり**該当する医師を特定**しておく必要がある
4. **臨時的な特別の事情がなければ、限度時間を超えることはできない**  
また、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る。この場合も、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるように



### 3 医師の働き方改革手続きガイド

36協定だけでなく、医師の働き方改革に関する手続きガイドがおすすめです

<https://www.mhlw.go.jp/content/001115352.pdf>

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。

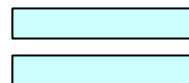
ぜひ、医療機関内で制度に向けた準備を進める上での参考としてご活用ください。



3

全般的な今後の対策

働き手が  
少ない社会



働き手の  
獲得競争が  
厳しい社会

ご静聴いただき  
ありがとうございました

