

# 令和6年度施行の改正労基法関係法令 (36協定の取扱い、医師の研鑽の取扱い等について)

令和6年2月6日

監督課説明資料

# 1 令和6年度施行の 改正労基法関係法令

- (1) 36協定の取扱い
- (2) 医師の研鑽の取扱い
- (3) 改正労基則第5条など
- (4) その他（宿日直許可申請等）

# (1) 36協定の取扱い

労働時間は労働基準法によって上限が定められており、労使の合意に基づく所定の手続きをとらなければ、これを延長することはできません。

## 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。また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされています(ここでは、「法定休日」といいます。)

・法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日 に労働させる場合には、  
▽ 労働基準法第36条に基づく労使協定(36(サブロク)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「時間外労働の上限」などを決めなければなりません。

大企業の上限規制は**2019年4月**から、中小企業の上限規制は**2020年4月**から既に導入されています。医師については、2024年4月1日から上限規制が適用されます。

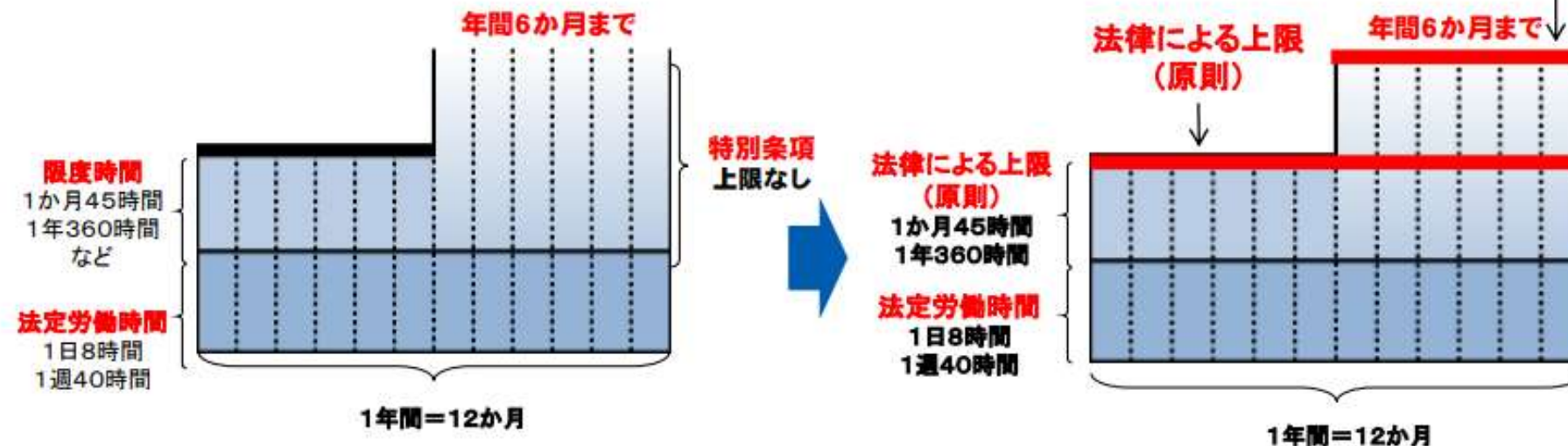
# (1) 36協定の取扱い

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) 36協定の取扱い

- 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

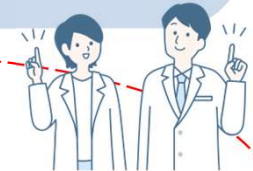
一般労働者の時間外労働の上限規制が適用

⇒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

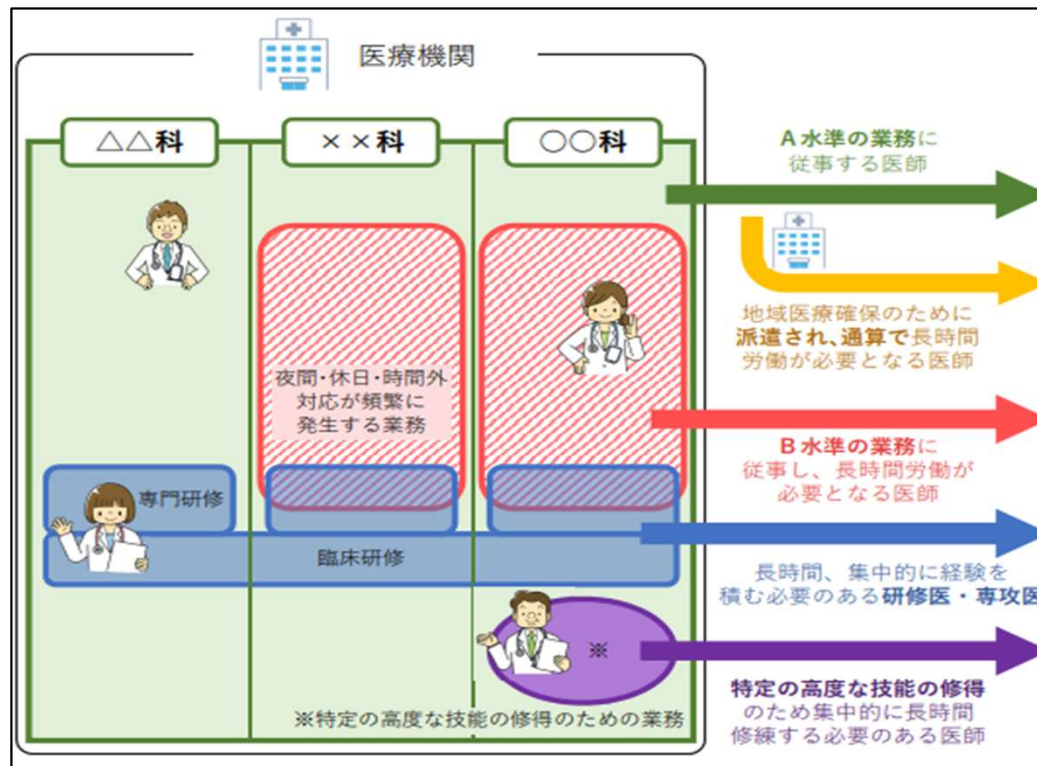


# (1) 36協定の取扱い

## 時間外労働の上限規制

施行期日：令和6年(2024)年4月1日

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
<b>地域医療等の確保</b> 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	<b>医師の健康確保</b> 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	努力義務	
	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		義務	
	B (救急医療等)	1,860時間			
	C-1 (臨床・専門研修)				
C-2 (高度技能の修得研修)					



- A
- 連携B
- B
- C-1
- C-2

医療機関は、所属医師について上記A、連携B、B、C-1、C-2の各水準の指定を受けることにより、適用される時間外労働の上限値が異なる。

# (1) 36協定の取扱い

- 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

# (1) 36協定の取扱い

## (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を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時間超となることを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。



# (1) 36協定の取扱い

- 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※<sup>1</sup>
- ✓ 1年の時間外・休日労働の合計時間数※<sup>2</sup>

※<sup>1</sup> 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。

※<sup>2</sup> 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

# (1) 36協定の取扱い

## 36協定の締結に当たって留意していただきたい事項

- ① 時間外・休日労働は**必要最小限**にとどめてください。
- 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**を負います。労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まります。
- 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※。
- 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ません**。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てください。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してください。

※ 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ります。



新しい36協定の様式のダウンロードはこちら

[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)



その他の留意事項については、36協定指針もご確認ください。

36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に関する指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930916.pdf>



# (1) 36協定の取扱い

## (36協定の記載例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  
医療保健業

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  
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)

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	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	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	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	
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	4.5時間	4.5時間	360時間	360時間	起算日(年月日) 〇〇〇〇年4月1日
	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	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	4.5時間	4.5時間	360時間	360時間	
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、当該者について定める場合は、併せて記載してください。

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。

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。

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
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ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ2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。)

【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ヶ月について100時間未満でなければならず、かつ1年について960時間(日本準医療機関若しくはC水準医療機関において当該協定に係る業務に従事する医師又は連携日本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(当該協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ヶ月について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ヶ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)

# (1) 36協定の取扱い

## (36協定の記載例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回以内に限ります。

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・③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・③については960時間以内、④・⑤については1,800時間以内（②・④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

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					1年		
			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、8回以内、②・③については任意）	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（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）	○○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	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	86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												
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												

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。

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。

# (1) 36協定の取扱い

## (36協定の記載例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・③については960時間以内、④・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 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、直接指差を実施し、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)

月々の時間外労働の総時間数（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。

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 (職種)

労働者数 (職種以上)

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 (②については、6回以内、④・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)

超過時間を超えて労働に要する割増賃金率

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要する割増賃金率

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目単位で定めることが望ましいです。

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 (○○科、○○科)  
医師業務 (○○科、○○科)  
医師業務 (○○科、○○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

9.5時間  
12.0時間  
12.0時間

9.5時間  
12.0時間  
12.0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%

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る。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」など包括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。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）に限ります。

# (1) 36協定の取扱い

## (36協定の記載例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届出す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年  
①については20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。⑥-⑧については1,800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箇月  
(時間外労働及び休日労働を合算した時間数、180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 医療機関内、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。

② 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回以内に限ります。

③ 臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合

④ 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。

⑤ 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。

⑥ 患者数増加、入院患者の急変、緊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

⑦ 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 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る。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、各医療機関の状況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、常連元である連携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。

⑨ 限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の労働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。

⑩ 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。

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			1年		
			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)	法定労働時間を超える時間数及び休日労働の時間数	所定労働時間を超える時間数及び休日労働の時間数(任意)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率(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)	○○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											
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	医師業務(○○科、○○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%
	医師業務(○○科、○○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%
⑤ C水準医療機関で対象業務に従事する医師											

# (1) 36協定の取扱い

## (36協定の記載例⑤：2枚目（C水準））

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

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については720時間以内（時間外労働のみ）  
 ②については960時間以内、③・④については1,800時間以内（②-④は時間外労働及び休日労働を合算した時間数に限る。）

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 (18歳以上)	1日 (任意)		1箇月					1年		
			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)	法定労働時間と休日労働の時間数を合算した時間数	所定労働時間と休日労働の時間数を合算した時間数	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	起算日 (年・月・日)	〇〇〇〇年4月1日
① (下記②-④以外の者)	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												
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	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%	

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。

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。

業務の種類を細分化し、明確に定めてください。

# (1) 36協定の取扱い

## (36協定の記載例⑥：3枚目（A水準））

限度時間を超えた労働者に対し、裏面の記載心得1（9）①～③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。

(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憩時間の確保(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

**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おける手続

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

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。

医療に従事する医師以外の者(看護係、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、有効な協定書とはなりません。

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

①、③、⑥

(該当する番号)

(具体的な内容)

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

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。

医療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、有効な協定書とはなりません。

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)。

(チェックボックスに要チェック)

医療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、有効な協定書とはなりません。

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年について実働時間(日本準医療機関若しくはB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1,600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)

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。

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。

(チェックボックスに要チェック)

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。

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。

(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。

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。

(チェックボックスに要チェック)

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。

(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日

様式第9号の5の欄出をする場合には、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。

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 〇〇科長 山田花子

労使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者であること。

(チェックボックスに要チェック)

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)

○○○○年 3月 15日

〇〇 労働基準監督署長 啓

使用者 職名 院長 氏名 田中太郎

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。

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書とはなりません。



# (1) 36協定の取扱い

## (36協定の記載例⑦：3枚目(特例水準))

<p>限度時間を超えて労働させる場合における手続</p>	<p><b>労働者代表者に対する事前申し入れ</b></p> <p>限度時間を超えて労働させる場合における手続について定めてください。</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、有効な協定書とはなりません。</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>①、③、④</p> <p>① 医師による面接指導 ② 対象労働者への医師による面接指導の実施 ③ 対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定 ④ 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こと(医療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変更チェック)</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>医療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、有効な協定書とはなりません。</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1,800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 style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに変更チェック)</p>
<p>①-⑤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変更チェック)</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 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 style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに変更チェック)</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 style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに変更チェック)</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 style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに変更チェック)</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>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。</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、労働者代表の職名または記名・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 style="text-align: right;"><input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに変更チェック)</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変更チェック)</p>		
<p>○○○○年 3月 15日</p>	<p>使用者 職名 院長 氏名 田中太郎</p>	
<p>○○ 労働基準監督署長殿</p>	<p>協定書を兼ねる場合には、使用者の職名または記名・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書とはなりません。</p>		

# (1) 36協定の取扱い

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

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		
				(〒 - )				
				(電話番号: - - )				
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 (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300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)
① 下記②に該当しない労働者								
② 1年単位の定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 (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(終業)の時刻		
<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 type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)</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 (日本学医療機関若しくはC水準医療機関において当該協定に係る業務に従事する医師又は連携日本学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 (当該協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。)

(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156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 年 月 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

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 ( )

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ものであっ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)

年 月 日

使用者 職名  
氏名

労働基準監督署長殿

# (1) 36協定の取扱い

**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えますが、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る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。

# (1) 36協定の取扱い

	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)	<p>時間外・休日労働が月100時間以上見込まれる特定医師</p> <p>※ 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。</p>		
実施主体	<p>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、<u>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。</u></p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; width: 30%;"> <p>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。</p> </div> <p>管理者</p> <p>事業者</p> </div>		
位置付け	<p>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）</p>	<p>面接指導の実施自体が義務（医療法第108条第1項）</p>	<p>面接指導の実施自体が義務（安衛法第66条の8第1項）</p>

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。

※ 「特別延長時間の上限」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。

# (1) 36協定の取扱い

## 長時間労働医師への面接指導について

時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる  
医師に対しては、面接指導を実施しなければなりません。  
副業・兼業先の医療機関にも義務付けられます。

### 面接指導の実施の流れ

面接指導は、長時間働く医師一人一人の健康状態を確認し、医師の健康確保のため、必要に応じて、管理者（事業者）が就業上の措置を講ずることを目的として行われるものです。



### 面接指導実施医師とは？

長時間労働医師への面接指導は、「面接指導実施医師」が行います。

面接指導実施医師は、以下の要件を満たす者であることが規定されています。

- 面接指導対象医師が勤務する病院または診療所の管理者でないこと
- 「面接指導実施医師養成講習会」（→p.26）の受講を修了していること

面接指導を受ける医師が、安全な環境で安心して面接指導を受けられ、  
本人の健康確保につなげられる体制をとってください。

## 面接指導に関する医療機関管理者の義務

医療法に基づき、医療機関の管理者には、以下が義務付けられています。

- 面接指導対象医師に対し、面接指導を実施すること
- 面接指導実施医師に、面接指導に必要な情報を提供すること
- 面接指導実施後、健康確保措置についての面接指導実施医師の意見を聞くこと
- 必要などきは、面接指導対象医師の健康確保のため、労働時間の短縮、宿直の回数の減少、その他の適切な措置を行うこと
- 面接指導、面接指導実施医師の意見、健康確保措置の内容を記録、保存すること等

以上は、医師にA・連携B・B・C水準を適用する  
すべての医療機関の管理者の義務です。



### 面接指導で確認すべき事項

面接指導実施医師は、医療機関の管理者（事業者）より、

- 面接指導対象医師の氏名
- 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・その他心身の状況

等の情報の提供を受け、面接指導対象医師に対し、面接指導を実施します。

面接指導では、以下の事項を確認してください。

- 勤務の状況（労働時間や労働時間以外で留意すべき事項があるか）
- 睡眠の状況（睡眠評価表等により確認）
- 疲労の蓄積の状況（自己診断チェックリスト等により確認）
- 心身の状況

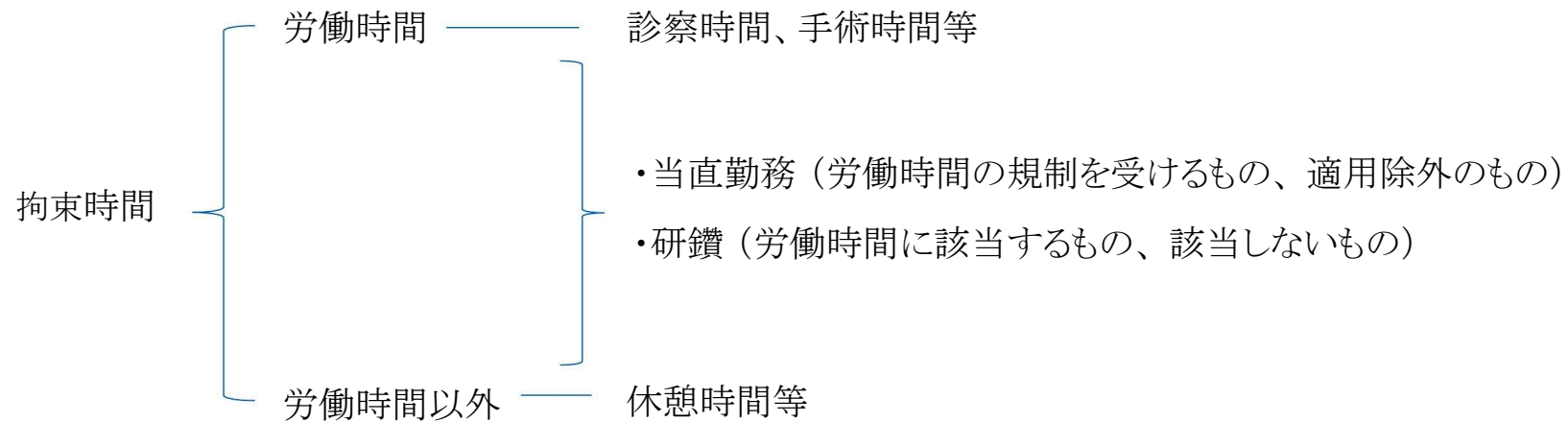
### 面接指導の実施時期

面接指導は、月の時間外・休日労働時間が100時間以上となる前に  
実施する必要があります。

✓ A水準適用医師は、疲労の蓄積（下記注参照）が認められなければ、月の時間外・休日労働が100時間以上となった後遅滞なく実施することも可能です。

## (2) 医師の研鑽の取扱い

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。



## (2) 医師の研鑽の取扱い

### 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*のいかんによらず*、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。

## (2) 医師の研鑽の取扱い

### 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方 ※R1基発0701第9号

#### 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、業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者(以下「上司」という。)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。



## (2) 医師の研鑽の取扱い

### 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方

#### (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

##### ア 研鑽の具体的内容

例えば、診療ガイドラインについての勉強、新しい治療法や新薬についての勉強、自らが術者等である手術や処置等についての予習や振り返り、シミュレーターを用いた手技の練習等が考えられる。

##### イ 研鑽の労働時間該当性

業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、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と考えられる。

ただし、診療の準備又は診療に伴う後処理として不可欠なものは、労働時間に該当する。

## (2) 医師の研鑽の取扱い

### 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方

#### (2) 博士の学位を取得するための研究及び論文作成や、専門医を取得するための症例研究や論文作成

##### ア 研鑽の具体的内容

例えば、学会や外部の勉強会への参加・発表準備、院内勉強会への参加・発表準備、本来業務とは区別された臨床研究に係る診療データの整理・症例報告の作成・論文執筆、大学院の受験勉強、専門医の取得や更新に係る症例報告作成・講習会受講等が考えられる。

##### イ 研鑽の労働時間該当性

上司や先輩である医師から論文作成等を奨励されている等の事情があっても、業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、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と考えられる。

ただし、研鑽の不実施について就業規則上の制裁等の不利益が課されているため、その実施を余儀なくされている場合や、研鑽が業務上必須である場合、業務上必須でなくとも上司が明示・黙示の指示をして行わせる場合は、当該研鑽が行われる時間については労働時間に該当する。

## (2) 医師の研鑽の取扱い

### 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方

上司や先輩である医師から奨励されている等の事情があっても、自由な意思に基づき研鑽が行われていると考えられる例としては、次のようなものが考えられる。

- ・ 勤務先の医療機関が主催する勉強会であるが、自由参加である
- ・ 学会等への参加・発表や論文投稿が勤務先の医療機関に割り当てられているが、医師個人への割当はない
- ・ 研究を本来業務とはしない医師が、院内の臨床データ等を利用し、院内で研究活動を行っているが、当該研究活動は、上司に命じられておらず、自主的に行っている

## (2) 医師の研鑽の取扱い

### 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方

#### (3) 手技を向上させるための手術の見学

##### ア 研鑽の具体的内容

例えば、手術・処置等の見学の機会の確保や症例経験を蓄積するために、所定労働時間外に、見学(見学の延長上で診療(診療の補助を含む。下記イにおいて同じ。))を行う場合を含む。)を行うこと等が考えられる。

##### イ 研鑽の労働時間該当性

上司や先輩である医師から奨励されている等の事情があったとしても、業務上必須ではない見学を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う場合、当該見学やそのための待機時間については、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と考えられる。

ただし、見学中に診療を行った場合については、当該診療を行った時間は、労働時間に該当すると考えられ、また、見学中に診療を行うことが慣習化、常態化している場合については、見学の時間**全て**が労働時間に該当する。

## (2) 医師の研鑽の取扱い

### 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方

#### 3 事業場における研鑽の労働時間該当性を明確化するための 手続及び環境の整備

##### (1) 医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続

医師の研鑽については、業務との関連性、制裁等の不利益の有無、上司の指示の範囲を明確化する手続を講ずること。

例えば、医師が労働に該当しない研鑽を行う場合には、医師自らがその旨を上司に申し出ることとし、当該申出を受けた上司は、当該申出をした医師との間において、当該申出のあった研鑽に関し、

- ・ 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
- ・ 当該研鑽を行わないことについて制裁等の不利益はないこと
- ・ 上司として当該研鑽を行うよう指示しておらず、かつ、当該研鑽を開始する時点において本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理は終了しており、本人はそれらの業務から離れてよいこと

について確認を行うことが考えられる。

## (2) 医師の研鑽の取扱い

### 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方

#### (2) 医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための環境の整備

上記(1)の手続について、その適切な運用を確保するため、次の措置を講ずることが望ましいものであること。

ア 労働に該当しない研鑽を行うために在院する医師については、権利として労働から離れることを保障されている必要があるところ、診療体制には含めず、突発的な必要性が生じた場合を除き、診療等の通常業務への従事を指示しないことが求められる。また、労働に該当しない研鑽を行う場合の取扱いとしては、院内に勤務場所とは別に、労働に該当しない研鑽を行う場所を設けること、労働に該当しない研鑽を行う場合には、白衣を着用せずに行うこととすること等により、通常勤務ではないことが外形的に明確に見分けられる措置を講ずることが考えられること。手術・処置の見学等であって、研鑽の性質上、場所や服装が限定されるためにこのような対応が困難な場合は、当該研鑽を行う医師が診療体制に含まれていないことについて明確化しておくこと。

## (2) 医師の研鑽の取扱い

### 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方

- イ 医療機関ごとに、研鑽に対する考え方、労働に該当しない研鑽を行うために所定労働時間外に在院する場合の手続、労働に該当しない研鑽を行う場合には診療体制に含めない等の取扱いを明確化し、書面等に示すこと。
- ウ 上記イで書面等に示したことを院内職員に周知すること。周知に際しては、研鑽を行う医師の上司のみではなく、所定労働時間外に研鑽を行うことが考えられる医師本人に対してもその内容を周知し、必要な手続の履行を確保すること。また、診療体制に含めない取扱いを担保するため、医師のみではなく、当該医療機関における他の職種も含めて、当該取扱い等を周知すること。
- エ 上記(1)の手続をとった場合には、医師本人からの申出への確認や当該医師への指示の記録を保存すること。なお、記録の保存期間については、労働基準法第109条において労働関係に関する重要書類を3年間保存することとされていることも参考として定めること。

## (2) 医師の研鑽の取扱い

### 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方の留意事項

#### 大学の附属病院等に勤務する医師の研鑽について

※R6基監発0115第2号

記の2(1)アの「新しい治療法や新薬についての勉強」や記の2(2)アの「学会や外部の勉強会への参加・発表準備」、「論文執筆」をはじめ、同通達で「研鑽の具体的内容」として掲げられている行為等を、一般的に本来業務として行っている。このため、当該医師に関しては、同通達中の「診療等その本来業務」及び「診療等の本来業務」の「等」に、本来業務として行う教育・研究が含まれるものであること。この場合の労働時間の考え方として、

当該医師が本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理として教育・研究を行う場合（例えば、大学の医学部等学生への講義、試験問題の作成・採点、学生等が行う論文の作成・発表に対する指導、大学の入学試験や国家試験に関する事務、これらに不可欠な準備・後処理など）については、所定労働時間内であるか所定労働時間外であるかにかかわらず、当然に労働時間となること。

現に本来業務として行っている教育・研究と直接の関連性がある研鑽を、所定労働時間内において、使用者に指示された勤務場所（院内等）において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り、所定労働時間外に上司の明示・黙示の指示により行う場合については、一般的に労働時間に該当すること。



# (3) 改正労基則第5条など

使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。  
(労働基準法第15条第1項)

労働基準法第15条第1項	
明示時点	労働契約締結時（契約期間満了後、契約を更新する場合や、出向の場合も含まれる。）（※1） ※1 労働関係の継続中において労働条件の変更がなされた場合については、適用対象外
明示事項	<p><b>（労働基準法施行規則第5条に基づく）</b> ※下線の項目は書面明示を必要とする事項</p> <p>①労働契約の期間に関する事項</p> <p>②期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項</p> <p>③就業の場所及び従事すべき業務に関する事項（※2）</p> <p>④始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業転換に関する事項</p> <p>⑤賃金（退職手当及び⑧の賃金を除く。）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇級に関する事項</p> <p>⑥退職に関する事項（解雇の事由を含む。）</p> <p>⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項</p> <p>⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く。）賞与及び第8条各号に掲げる賃金並びに最低賃金額に関する事項</p> <p>⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項</p> <p>⑩安全及び衛生に関する事項</p> <p>⑪職業訓練に関する事項</p> <p>⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項</p> <p>⑬表彰及び制裁に関する事項</p> <p>⑭休職に関する事項</p> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>※2 解釈例規（通達）において、「雇入れ直後の就業の場所及び従事すべき業務を明示すれば足りるものであるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えない」としている。</p> </div>
明示の方法	①から⑥までの事項（昇給に関する事項を除く）については、労働者に対する書面の交付（※3） (労働基準法施行規則第5条第3項・第4項) ※3 労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等による明示が可能
罰則	あり（30万円以下の罰金（労働基準法第120条））

**※現行**

## (3) 改正労基則第5条など

### 労基則第5条

契約締結時と契約更新時点で書面交付の明示必要

#### 有期契約労働者

明示事項に

- ・ 「通算契約期間又は有期労働契約の更新回数の上限」を追加  
【労基則第5条第1項第1号の2】
- ・ 「無期転換申込みに関する事項（申込権）及び無期転換後の労働条件」を追加  
※無期転換申込権が発生する更新のタイミングごと 【労基則第5条第5項】
- ・ 上記の労基則第5条第5項の明示を書面交付事項に追加  
※同上 【労基則第5条第6項】

#### すべての労働者

- ・ 明示事項に就業場所・従事すべき業務の内容の「変更の範囲」を追加  
【労基則第5条第1項第1号の3】

## (3) 改正労基則第5条など

### 雇止めに関する基準

契約締結時と契約更新時点で明示必要

#### 有期契約労働者

明示事項に

- ・ 「更新上限を定める場合等の理由の説明」を追加  
【雇止めに関する基準第1条】
- ・ 「無期転換後の労働条件に関する説明（均衡を考慮した事項）」を追加  
【雇止めに関する基準第5条】

# (3) 改正労基則第5条など

## 新様式

2枚目

1枚目

(一般労働者用；常用、有期雇用手型)

### 労働条件通知書

年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者 職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり( 年 月 日～ 年 月 日) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります得る・契約の更新はし 2 契約の更新は次により判断する。 [ ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能 [ ・会社の経営状況(従業員)としての業務の進捗状況 [ ・その他( ) ] 3 更新上限の有無(無・有(更新 回まで/通算契約期間 年まで)) 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約(無期労働契約)の締結の申込みをすること により、本契約期間の末日の翌日( 年 月 日)から、無期労働契約での雇用に転換することができる。 この場合の本契約からの労働条件の変更の有無(無・有(別紙のとおり)) 【有期雇用特別措置法による特例の対象者の場合】 無期転換が認められる期間( 年 月 日～ 年 月 日) (年度更新) (年度後(更新)更新) I 特定有期業務の開始から完了までの期間( 年 か月(上限10年))
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)
従事すべき	(雇入れ直後) (変更の範囲)
業務の内容	・特定有期業務( 開始日: 完了日: )
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。)、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業( 時 分) 終業( 時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；( ) 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 ) 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 ) 始業( 時 分) 終業( 時 分) (適用日 ) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム(始業) 時 分から 時 分、 ( 終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業( 時 分) 終業( 時 分) (5) 裁量労働制；始業( 時 分) 終業( 時 分)を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間( )分 3 所定時間外労働の有無(有, 無) ・定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他( )
休日	

有期契約労働者に関する項目

すべての労働者に関する項目

すべての労働者に関する項目

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法( )

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内( )% 月60時間超 ( )% 所定超 ( )% ロ 休日 法定休日( )%、法定外休日( )% ハ 深夜( )%	ハ ( 手当 円 /計算方法: ) ハ ( 手当 円 /計算方法: ) ニ ( 手当 円 /計算方法: )
4 賃金締切日( )-毎月 日、( )-毎月 日	
5 賃金支払日( )-毎月 日、( )-毎月 日	
6 賃金の支払方法( )	
7 労使協定に基づく賃金支払時の控除(無, 有( ))	
8 昇給(有(時期、金額等), 無)	
9 賞与(有(時期、金額等), 無)	
10 退職金(有(時期、金額等), 無)	
退職に関する事項	1 定年制(有( 歳), 無) 2 継続雇用制度(有( 歳まで), 無) 3 創業支援等措置(有( 歳まで業務委託・社会貢献事業), 無) 4 自己都合退職の手続(退職する 日以上前に届け出ること) 5 解雇の事由及び手続 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 その他( )) ・雇用保険の適用(有, 無) ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先) ・企業年金制度(有(制度名), 無) ・その他( ) ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合について 労働契約法第18条の規定により、有期労働契約(平成25年4月1日以降に)の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日まで申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したと

# (3) 改正労基則第5条など

## 改正の注意点 1

**問** 有期労働契約の更新上限がない場合も上限の有無を明示しないといけませんか？

**答** 更新上限がない場合は義務ではない  
(ただし、書面等で明示することは労働契約関係の明確化に資するため、新様式では更新上限がない場合にその旨を明示する様式としている)

「無」の場合  
義務ではない

労働条件通知書	
年 月 日	
殿	
事業場名称・所在地 使用者職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入
	1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）]
	2 契約の更新は次により判断する。 〔 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 その他 〕
	3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで））

# (1) 改正労基則第5条など

## 改正の注意点2

問

モデル労働条件通知書に追加された「就業規則を確認できる場所や方法」は今回の労基則改正に基づくものか？

答

労基則の改正に基づくものではない（労基法第106条・労基則第52条の2が改正されたわけではない）  
令和5年10月12日付け基発1012第2号通達に基づく

あくまで通達！

労基則が改正されたわけではない

その他	・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 その他（ ）） ・雇用保険の適用（有，無） ・雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 部署名 担当者職氏名 (連絡先 ) ・企業年金制度（有（制度名 ） ， 無 ） ・その他（ ）
-----	--

※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合についての説明です。

労働契約法第18条の規定により、有期労働契約（平成25年4月1日以降に開始するもの）の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約の期間の末日までに労働者から申込みをすることにより、当該労働契約の期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換されます。ただし、有期雇用特別措置法による特例の対象となる場合は、この「5年」という期間は、本通知書の「契約期間」欄に明示したとおりとなります。

以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）

※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、保存しておくことをお勧めします。

# (4) その他（宿日直許可申請等）

## 断続的な宿日直の許可基準について

### ○断続的な宿日直とは

・本来業務の終了後などに宿直や日直の勤務を行う場合、当該宿日直勤務が断続的な労働と認められる場合には、行政官庁の許可を受けることにより、**労働時間や休憩に関する規定は適用されない**こととなる。

### ○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準） ※S22発基17号

・断続的な宿日直の許可基準は以下のとおり。

#### 1. 勤務の態様

- ① **常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務のみを認めるものであり、定時的巡視、緊急の文書又は電話の收受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限って許可するものであること。**
- ② **原則として、通常の労働の継続は許可しないこと。**したがって始業又は終業時刻に密着した時間帯に、顧客からの電話の收受又は盗難・火災防止を行うものについては、許可しないものであること。

#### 2. 宿日直手当

宿直勤務 1 回についての宿直手当又は日直勤務 1 回についての日直手当の最低額は、当該事業場において宿直又は日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の**一人 1 日平均額の 1 / 3 以上**であること。

#### 3. 宿日直の回数

許可の対象となる宿直又は日直の勤務回数については、**宿直勤務については週 1 回、日直勤務については月 1 回**を限度とすること。ただし、当該事業場に勤務する18歳以上の者で法律上宿直又は日直を行いうるすべてのものに宿直又は日直をさせてもなお不足であり、かつ勤務の労働密度が薄い場合には、宿直又は日直業務の実態に応じて週 1 回を超える宿直、月 1 回を超える日直についても許可して差し支えないこと。

#### 4. その他

宿直勤務については、相当の睡眠設備の設置を条件とするものであること。

# 断続的な宿日直の許可基準について

## ○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合） ※R1基発0701第8号

・医師等の宿日直勤務については、前記の一般的な許可基準に関して、より具体的な判断基準が示されており、以下の全てを満たす場合には、許可を与えるよう取り扱うこととされている。

- ① 通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること。  
(通常の勤務時間が終了していたとしても、通常の勤務態様が継続している間は宿日直の許可の対象にならない。)
- ② 宿日直中に従事する業務は、前述の一般の宿直業務以外には、**特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限る**こと。  
例えば以下の業務等をいう。
  - ・ 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等（軽度の処置を含む。以下同じ。）や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
  - ・ 医師が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと
  - ・ 看護職員が、外来患者の来院が通常予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと
  - ・ 看護職員が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと
- ③ 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。  
※R1基発0701第8号で業務の例示を現代化
- ④ 上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていること。

※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）

※R1基発0701第8号で取扱いを明記

輪番日以外の日なども可能です

## ○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」をまれに行った場合、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）を支払う必要がある。**



# 医療機関における宿日直許可について ～制度概要・申請後の流れ～

労働基準法では、常態としてほとんど労働することがなく、労働時間規制を適用しなくとも必ずしも労働者保護に欠けることのない宿直又は日直の勤務で断続的な業務（例えば、いわゆる「寝当直」に当たるような業務）については、労働基準監督署長の許可を受けた場合に労働時間規制を適用除外とすることを定めています（宿日直許可）。

※1 対象業務は、①通常勤務時間から完全に解放された後のものであり、②宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、特殊な措置を必要としない軽度または短時間の業務に限ること、③一般の宿日直の許可の条件を満たしていること、④宿直の場合は十分な睡眠がとりうること等の条件を満たしていることが必要です。

※2 許可が与えられた場合でも、宿日直中に通常勤務時間と同態様の業務に従事したときは、その時間について割増賃金を支払う必要があります。

## 申請から宿日直許可までの流れ

労働基準監督署に宿日直許可の申請を行ってから許可を受けるまでの流れは、おおむね以下のとおりです。

- ① 労働基準監督署に、**申請書（様式第10号）（原本2部）**及び添付書類を提出  
→申請対象である宿日直の勤務実態が、上記※1の条件を満たしていることを書面上で確認します。  
上記※1③の一般的な宿日直の許可の条件とは、「1.常態としてほとんど労働することがないこと、2.通常の労働の継続ではないこと、3.宿日直手当額が同種の業務に従事する労働者の1人1日平均額の3分の1以上であること、4.宿日直の回数が、原則として宿直は週1回、日直は月1回以内であること、5.宿直について相当の睡眠設備を設置していること」を意味します。
- ② 労働基準監督官による実地調査  
→宿日直業務に実際に従事する医師等へのヒアリングや、仮眠スペースの確認等を、原則として実地で行い、申請時に提出された書類の内容が事実と即したもののかの確認を行います。また、勤務実態の確認に必要な期間（個別の申請ごとに異なりますが、おおよそ直近数ヶ月間）の勤務記録の提出を求められます。
- ③ ①②の結果、許可相当と認められた場合に宿日直許可がなされ、許可書が交付されます。

## 医療機関における宿日直許可について ～制度概要・申請後の流れ～

### 申請時に提出が必要な書類例

- 対象労働者の労働条件通知書、雇用契約書の写し
- 宿日直勤務に従事する労働者ごとの、一定期間(例えば1か月)の宿直または日直勤務の従事回数がかかるもの(宿日直の当番表、シフト表など)
- 宿日直勤務中に行われる業務が発生する頻度、当該業務の内容及び当該業務に従事した時間について、一定期間の実績(または見込み)が分かる資料等(業務日誌等)
- 対象労働者全員の給与一覧表(法37条の割増賃金計算の基礎となる賃金)及び宿日直手当額計算書
- 対象労働者の給与一覧表の金額の疎明資料(賃金台帳(写)など)
- 事業場等を巡回する業務がある場合は、巡回場所全体とその順路を示す図面等
- 宿直の場合は宿泊設備の概要がわかるもの

(※これらは標準的な例であり、実務上は監督官が調査に必要な範囲で提出を依頼)

## 医療機関における宿日直許可 ～申請の前に～

■申請前に以下を御確認下さい

### 申請前チェックリスト

- 申請を考えている宿日直中に従事する業務は、通常業務とは異なる、軽度又は短時間の業務である
- 申請を考えている宿直業務は、夜間に十分な睡眠がとり得るものである
  - ベッド・寝具など睡眠が可能な設備がある
- 申請を考えている宿日直業務は、通常業務の延長ではなく、通常の勤務時間の拘束から完全に開放された後のものである
  - 始業・終業時刻に密着して行う短時間の業務態様ではない（4時間未満ではない）
- 救急患者の診療等通常勤務と同態様の業務が発生することはあっても、稀である
- 実際の宿日直勤務の状況が上記の通りであると医療機関内で認識が共有され、そのように運用されている（宿日直の従事者の認識も同様である）

### 併せてこちらも、確認下さい

- 一部の診療科のみ、一部の職種のみ、一部の時間帯のみの許可を申請することもできます。
- 申請をするかどうか迷った場合など、都道府県の医療勤務環境改善支援センターに相談することができます。  
なお、相談時に得た情報は支援のために使用するものであり、取締り目的で使用されません。
- 宿日直許可を得ずに行う宿日直は通常の労働時間として取扱う必要があります。
- 許可を得た宿日直業務中に通常の労働が発生した場合には、労働時間として取扱うことが必要です。

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08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			
	勤務の態様	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。)</li> <li>・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))</li> </ul>			
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
	勤務の態様	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。)</li> <li>・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))</li> </ul>			

令和4年4月1日

欄内のスペースで書き切れない場合は、欄には「別紙の通り」と記入し、別紙を添付することも可能です。

職名 医療法人厚生労働病院長  
使用者 氏名 厚生 太郎

〇〇労働基準監督署長 殿

◎ 宿日直許可申請にあたっては、申請書に添付する資料も含め、所轄の労働基準監督署にご相談ください。