

医療保険業に係る労働時間等説明会 労働時間の考え方・上限規制について

八幡浜労働基準監督署

目次

1.	労基法における労働時間の規定	3
2.	医師の自己研鑽の適切な理解のために	6
3.	労働時間の把握について	11
4.	労働時間の上限規制について	14
5.	36協定届の注意点	20

労働基準法における労働時間の規定

労働時間の規定

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る（「法定労働時間」という。）。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る（「法定休日」という。）。
- 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
が必要となる。
- 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らない。

労働時間の定義

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であり、使用者の明示また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
- 現場への移動、自宅待機、作業着への着替え、作業の後片付け時間も、使用者の明示または黙示の指示がある場合には、労働時間に該当する

労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い

労働基準法の改正により、**中小企業でも2020年4月から「時間外労働の上限規制」が適用されます**（大企業は2019年4月から適用）。

このリーフレットでは、労働基準監督署へのお問合せが多い「『研修・教育訓練』等が労働時間に該当するか否か」について、実際の相談事例をもとに解説します。労働時間の適正な管理にお役立てください。

※ 時間外労働の限度時間を原則月45時間、年360時間とし、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）と設定。

労働時間とは

- ・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ます。**
- ・**使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します。**

研修・教育訓練の取扱い

- **研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。**

※ 研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかったりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。

【相談事例】

労働時間に該当しない事例

- ① 終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。
- ② 労働者が、会社の設備を無償で使用する許可をとった上で、自ら申し出て、一人または先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練。
- ③ 会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習。なお、英会話は業務とは関連性がない。

労働時間に該当する事例

（参考）事例中の実線と破線は、「使用者の指示」「労働者が業務に従事する時間」とあると考えられる箇所

- ① 使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。
- ② 自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。

ワンポイントアドバイス

会社での「研修・教育訓練」の時間が労働時間に該当するかについては、あらかじめ労使で取扱いを話し合い、確認しておきましょう（裏面参照）。



労働時間の考え方

労働時間の考え方

- 労働基準法における労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいう。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。
- 労働者を必ずしも現実に活動させていなくとも、使用者の指揮命令下にある時間であれば労働時間に当たる。
- 労働時間か否かは個別判断であるが、労働時間の考え方そのものは、業種によって異なるものではない。

問題になりやすいケース

○いわゆる「手待時間」

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」）は、労働時間に当たる。

○移動時間

直行直帰や、移動時間については、移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に当たらない。

○着替え、作業準備等の時間

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う時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①作業開始前の朝礼の時間、②作業開始前の準備体操の時間、③現場作業終了後の掃除時間

○会議・研修などの時間

参加することが業務上義務付けられている会議や研修を受講する時間は、労働時間に当たる。

（労働時間となる例）①新規入場者教育の時間、②ＫＹミーティングの時間

2024年4月、医師の時間外・休日労働の上限規制スタート！

けん さん 医師の研鑽の 適切な理解のために



医師の研鑽に関する関連通達の解説資料です。ご理解を深めていただくにあたってお役立てください。
(これまでの関連通達の内容を変更するものではありません。)

労働基準局

監督課
労働条件政策課 労働時間特別対策室

医政局

医事課 医師等医療従事者働き方改革推進室

※関連通達

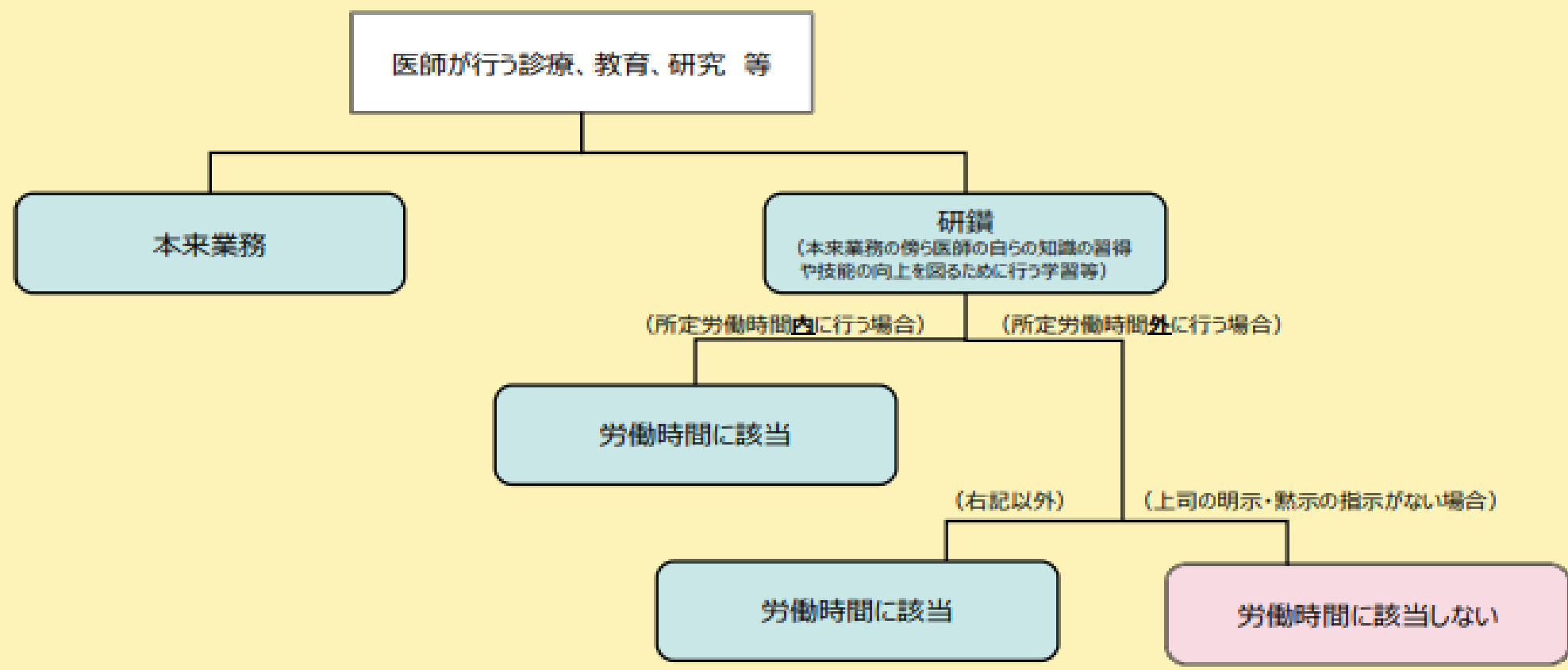
- ・「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」（令和元年7月1日基発0701第9号）
- ・「医師等の休日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」（令和元年7月1日基監発0701第1号）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

▶ 概要 ◀ 医師の研鑽と労働時間

- 医師の研鑽とは、診療等の本来業務の傍ら、医師の自らの知識の獲得や技能の向上を図るために行う学習、研究等のことをいいます。
- 労働時間に該当するかどうかは、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」で判断され、所定労働時間内に行う研鑽は労働時間に該当しますが、所定労働時間外に行う研鑽については、労働時間に該当する場合としない場合があります。
- **労働時間に該当する本来業務や研鑽なのか、労働時間に該当しない研鑽なのかを明確にし、個々の医師について適切な労働時間管理をしていくためには、各医療機関で労働時間に該当するかどうかを明確にするための手続きが重要になります。（→手続きはP 8～P 9を参照）**

<労働時間該当性のイメージ>



労働時間かどうかを明確にするための手続き

- 医療機関は、医師が行う研鑽が労働時間に該当するかどうかを明確化するための手続きを定めることが重要です。

労働時間に該当する研鑽／労働時間に該当しない研鑽を明確化するための手続き（例）

- ① どのような研鑽が労働時間に該当するか、考え方や手続きを医療機関内で整理します。

- ② 所定労働時間外に労働時間に該当しない研鑽を行う時間について、医師からの申出制にすることとします。

（例：各医師が月間の研鑽の計画を作成し、（事務部門を経由して）上司の承認（確認）を得る など）

- ③ 申出を受けた上司は、申出をした医師と話し合い、研鑽の内容を確認し、労働時間に該当する研鑽ではないことを確認します。

（①で整理した考え方に基きつつ、上司が、申出をした医師の経験や業務内容などを踏まえ、業務上必須の研鑽ではないかを判断します。）

- ④ 上司（又は事務部門）は、申出のあった医師に、以下を説明します。

- ・ その研鑽を実施しなかった場合に、制裁等の不利益な取扱いをしないこと
- ・ 労働時間に該当しない研鑽を実施している間は、本来業務から離れてよいこと

実際に研鑽を行う医師の意見を聞きながら、考え方や手続きを整理することが重要です。



上司と医師とでしっかりとコミュニケーションをとってください。



※ 特に、教育・研究を本来業務に含む医師については、本来業務と研鑽の明確な区分が困難なことが多いため、労働時間に該当するかどうかを明確にするための手続きとして、医師本人と上司の間で円滑なコミュニケーションを取り、双方の理解の一致のために十分な確認を行うことが重要です。

労働時間かどうかを明確にするための環境の整備

○ 医療機関が定めた手続きについて、適切な運用を確保するための取組を行うことが重要です。

労働時間に該当しない研鑽について、適切な運用を確保するための環境整備（例）

① 研鑽の考え方や、手続きの内容を書面にまとめて、医師、他職種を含む院内全体で周知します。

（例：医療機関内の研鑽の考え方や手続き、研鑽を行っている医師を診療体制に含めないことなどを周知）

② 所定労働時間外に労働時間に該当しない研鑽を行う場合は、通常勤務でないことが外形的に明確に見分けられるよう以下の措置を講じます。

- ・ 院内に労働時間に該当しない研鑽を行うための場所を設ける
- ・ 労働時間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 など



以上をもとに、各医療機関において、研鑽の取扱いに関するルールを定め、適切な運用を図っていただくようお願いします。

医師の自己研鑽「まとめ」

①所定労働時間外の研鑽について、どこまでを上司の明示・黙示の指示によるものとして労働時間とするか、医療機関ごとに定める手続きに基づき、医療機関が個々の医師ごとに判断する。

②院内で研鑽時間が労働時間に当たるかを明確化する手続きを定める。

③院内で労働時間に該当しない研鑽について適切な運用を確保するための環境を整備する

（ア）所定時間外に研鑽を行うときに、通常勤務でないことが見分けられるように、場所や服装を変える。

（イ）研鑽時間のルールを周知し共通認識を作る。

労働時間の把握

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

使用者の責務

- ・ 労働者ごと、労働日ごとに始業・終業時刻を確認し、記録する。（記録は3年間保存する。）

【把握の原則的な方法】

- ・ 使用者が自ら現認する。
- ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用記録等の客観的な記録を基礎とした把握をする。

【原則的な方法が出来ないやむを得ない場合】

- ・ 自己申告（労働時間適正把握ガイドラインに基づく一定の措置が必要となる。）

（事業主のみなさまへ）

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、労働時間の適正な把握のための使用者向けの新たなガイドラインを策定しました。

ガイドラインの主なポイント

- 使用者には労働時間を適正に把握する責務があること

【労働時間の考え方】

- 労働時間とは使用者の指揮命令下に置かれている時間であり、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こと
- 例えば、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は労働時間に該当すること

【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置】

- 使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること
- (1) 原則的な方法
 - ・ 使用者が、自ら現認することにより確認すること
 - ・ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること
- (2) やむを得ず自己申告制で労働時間を把握する場合
 - ① 自己申告を行う労働者や、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置等について、十分な説明を行うこと
 - ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した在社時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること
 - ③ 使用者は労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないこと。さらに36協定の延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、労働者等において慣習的に行われていないか確認すること
- 賃金台帳の適正な調製
使用者は、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと



労働基準法における労働時間等の定め

36協定の対象となる時間外労働とは

●「法定時間外労働」と「所定時間外労働」

法定時間外労働とは、労働基準法で定められた労働時間を超えて行われた残業のことをいいます。

所定時間外労働とは、会社が定めた所定労働時間を超えて行われた残業のことをいいます。

(例) 始業時刻が9時、休憩時間が12時～13時、終業時刻が17時30分の事業場の場合
(※ 1日8時間、1週40時間の原則どおりの労働時間制を採用している事業場を想定しています。)

- ・ 18時まで働いた場合、所定労働時間（7時間30分）を超える30分（17時30分から18時まで）は所定時間外労働となりますが、1日8時間の法定労働時間を超えていないため、法定時間外労働とはなりません。

- ・ 36協定の対象となる「時間外労働」は、法定時間外労働を指しています。

●「法定休日労働」とは

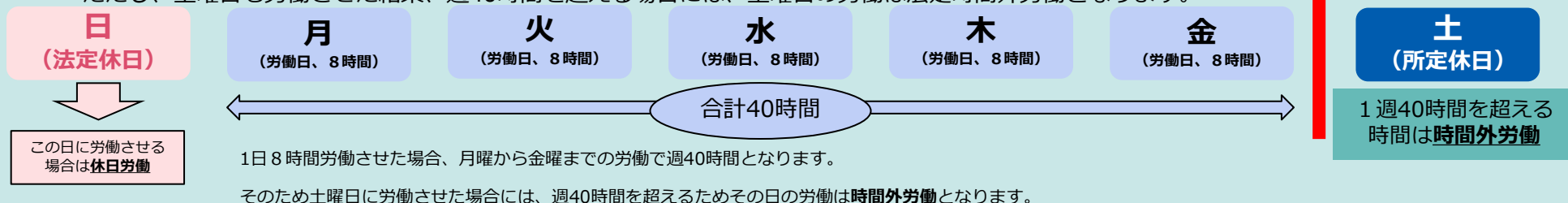
法定休日労働とは、週1日、または4週4日の法定休日に働くことをいいます。

(例) 週休2日制（毎週土曜・日曜休み）のうち、法定休日を日曜日としている事業場の場合
(※ 1日8時間、1週40時間の原則どおりの労働時間制を採用し、週の起算日を日曜日としている事業場を想定しています。)

- ・ 土曜日に労働した時間は法定休日労働には該当せず、日曜日に労働した時間が法定休日労働となります。

- ・ 36協定の対象となる「休日労働」は、法定休日労働を指しています。

- ・ ただし、土曜日も労働させた結果、週40時間を超える場合には、土曜日の労働は法定時間外労働となります。



労働基準法における労働時間等の定め

月60時間を超える時間外労働の割増賃金率について

時間外労働、休日労働、深夜労働を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。



時間外労働	25%以上（※）
休日労働	35%以上
深夜労働	25%以上

※月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率は50%以上となります。
（2023年4月1日から中小企業にも適用されています）

（2023年3月31日まで）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業は 50%
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 （1日8時間・1週40時間 を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%



（2023年4月1日まで）

月60時間超の残業割増賃金率
大企業、中小企業ともに50%
※中小企業の割増賃金率を引上げ

	1か月の時間外労働 （1日8時間・1週40時間 を超える労働時間）	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

（中小企業について）
➤ 2023年4月1日以降に労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

➤ 月60時間の算定には、法定休日に行った労働時間は含まれません。
（所定休日に労働した結果、週の法定労働時間を超える場合には、その日の労働時間は含まれます。）



働き方改革関連法により改正された労働基準法における 時間外労働の上限規制の概要

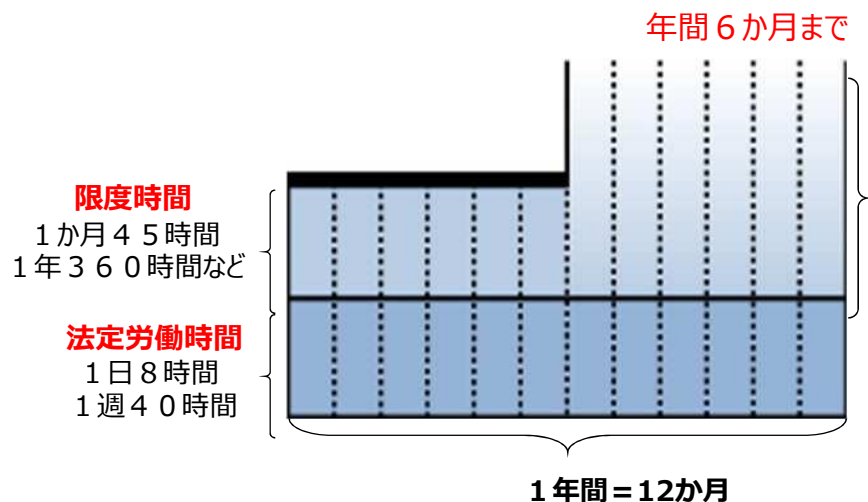
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）により改正された労働基準法（昭和22年法律第49号）において、時間外労働の上限は、原則として月45時間、年360時間（限度時間）とされ、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間以内（休日労働含む）とされた。

※限度時間を超えて時間外労働を延長できるのは年6か月が限度。

※平成31年4月1日施行／中小企業は令和2年4月1日施行／一部、令和6年3月31日まで適用猶予あり。

※働き方改革関連法前は、大臣告示により限度時間等を定めていたが、臨時的で特別な事情がある場合においては、同告示には時間外労働の上限は定められていなかった。

時間外労働の上限規制のイメージ



特別条項
上限なし

法律による上限
(原則)

1か月45時間
1年360時間

法定労働時間

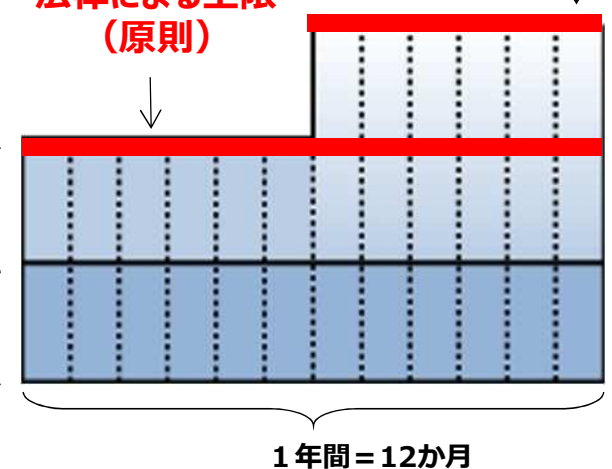
1日8時間
1週40時間

法律による上限

- ・ 年720時間
- ・ 複数月平均80時間以内（休日労働含む）
- ・ 月100時間未満（休日労働含む）

法律による上限
(原則)

年間6か月まで



制度概要

医師の働き方改革の概要

- これまでの我が国の医療は**医師の長時間労働**により支えられており、今後、医療ニーズの変化や医療の高度化、少子化に伴う医療の担い手の減少が進む中で、医師個人に対する負担がさらに増加することが予想される。
- こうした中、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、患者・国民に対して提供される**医療の質・安全**を確保すると同時に、**持続可能な医療提供体制**を維持していく上で重要である。
- **地域医療提供体制の改革**や、各職種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、外科や着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・外未機能の明確化)

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

医療機関に適用する水準	年の上限時間
A（一般労働者と同程度）	960時間
連携B（医師を派遣する病院）	1,860時間 ※2035年度末を目途に終了
B（救急医療等）	
C-1（臨床・専門研修）	1,860時間
C-2（高度技能の修得研修）	

面接指導

休息時間の確保

義務

努力義務

義務

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）

労働基準法

全ての労働者に適用される
労働条件の最低基準を規定

- 働き方改革関連法（※1）により、時間外労働の上限規制（※2）を新たに規定
 - ※1 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）
 - ※2 36協定において定める時間外労働の上限を、月45時間・年360時間、臨時的に必要な場合においても月100時間未満（休日労働を含む）・年720時間（月45時間を超えられるのは1年のうち6か月以内）とし、実際の時間外労働（休日労働を含む）について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内とすること。
- 医業に従事する医師については、附則において令和6年3月まで上限規制の適用を猶予し、令和6年4月から上限規制を適用。

具体的な時間数は、本則の上限規制、労働者の健康・福祉を勘案して厚生労働省令※で定めることとしている。

（参考）働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）（抜粋）

医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

医療界の参加の下で
検討の場を設け、規
制の具体的な在り方、
労働時間の短縮策等
について検討

医事法制（医療法）
の枠組みにより指定
された医療機関（特例
水準）とそれ以外の医
療機関（A水準）で、
異なる年間の上限規
制の時間数を規定

医事法制（医療法）における対応

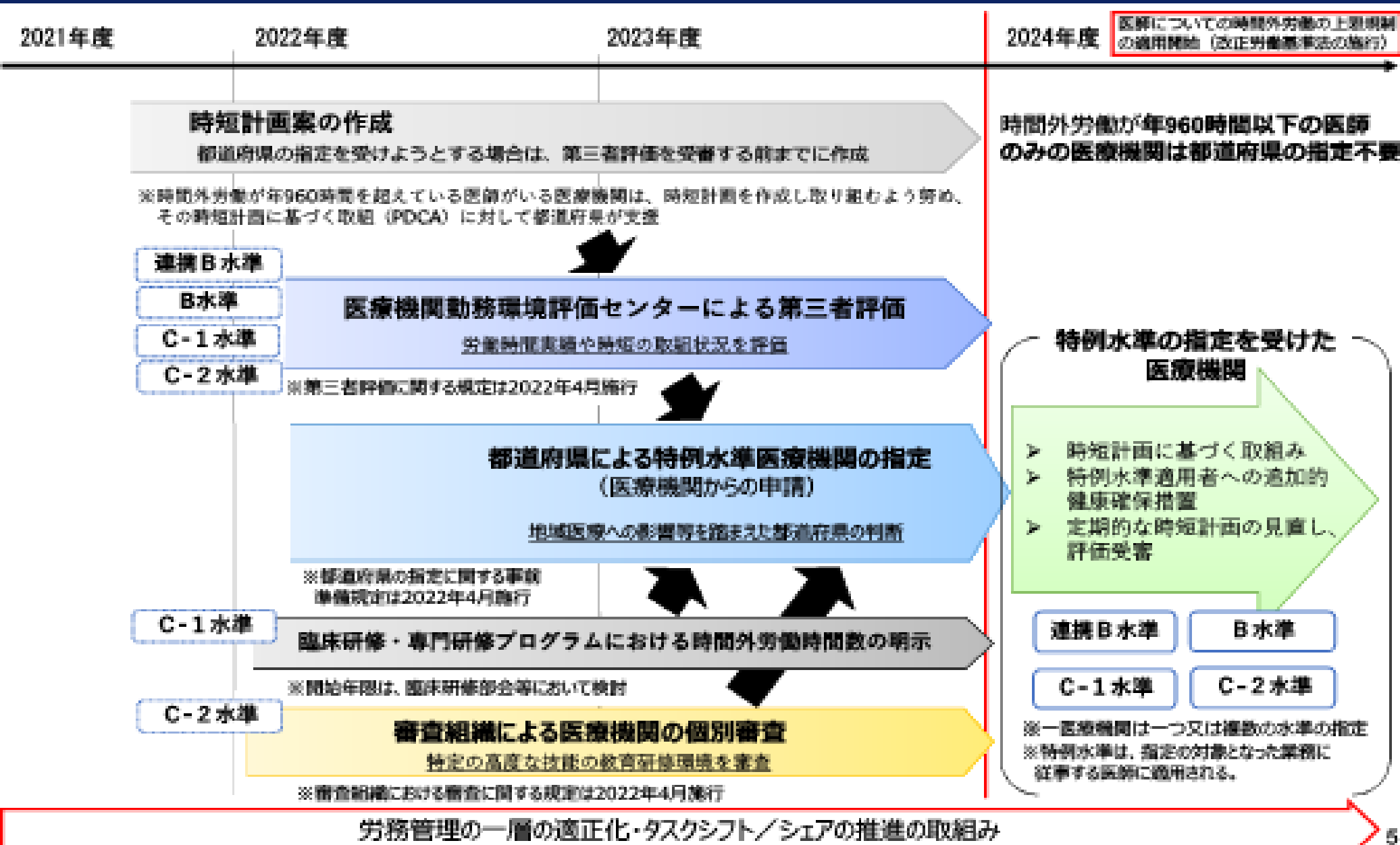
医師の働き方改革に関する検討会報告書
及び医師の働き方改革の推進に関する検
討会中間とりまとめを踏まえた医事法制
（医療法）・医療政策における対応

- 医師の時間外労働の上限規制に関し
て、医事法制（医療法）・医療政策に
おける措置事項。
 - ・ 特例水準（連携B、B、C-1、C-2）の
対象医療機関の指定に係る枠組み
 - ・ 追加的健康確保措置の義務化及び履
行確保に係る枠組み
 - ・ 医師労働時間短縮計画に係る枠組み
等

※ 追加的健康確保措置のうち、面接指
導については、労働安全衛生法で義務
付けられている面接指導としても位置
付け、同法に基づく衛生委員会による
調査審議等が及ぶこととする。

※厚生労働省令

- ・ A水準：労働基準法施行規則
- ・ 特例水準：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省令



「特定医師の定義」について

(Q1関係)

「医業に従事する医師」(労基法第141条第1項及び同条第4項)

医行為(当該行為を行うに当たり、医師の医学的判断及び技術をもってするのでなければ人体に危害を及ぼし、又は危害を及ぼすおそれのある行為)を、反復継続する意思をもって行う医師

「医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者」(労基法第141条第1項)

病院若しくは診療所で勤務する医師(医療を受けるものに対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。)又は介護老人保健施設若しくは介護医療院において勤務する医師＝「特定医師」(労基則附則第69条の2)

⇒ 適用猶予(労基法第141条第4項)の対象は「医業に従事する医師」全般

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

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

令和6年4月1日(労基法第141条第4項)
一般労働者の上限規制
(労基法第36条第5項、第6項第2号、第3号)

令和6年4月1日(労基法第141条第4項)
医師の上限規制
(労基法第141条第1項、第2項、第3項)

労働者

- ・ 歯科医師
 - ・ 獣医師
- (Q1-4関係)

「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
- (Q1-2、Q1-3)

「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
- (Q1-4)

「上限規制の内容」について

労基法第141条第2項の上限：36協定において協定する際の上限（特別延長時間の上限）

⇒副業・兼業の有無にかかわらず、自らの医療機関における時間外・休日労働の時間のみで上限の範囲内とする必要があるもの（事業場単位）

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

⇒副業・兼業があった場合、副業・兼業先の医療機関における時間外・休日労働時間と自らの医療機関における時間外・休日労働時間の合計時間数が上限の範囲内である必要があるもの（個人単位）

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

※時間外・休日労働の上限には、月100時間未満の上限もある（例外有り）。

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

「36協定の届出」について

- 特定医師に関する36協定の届出には、
様式第9号の4（特別条項なし）又は第9号の5（特別条項あり）を用いる。
 - 締結にあたっては、まずは、**限度時間（1か月45時間、1年360時間）の範囲内で延長時間を定め、**
臨時的な特別な事情がある場合には、特別条項を定めて、特別延長時間を定める。
- ⇒ 36協定の協定事項については参考①を、様式については参考②を参照。

（Q2－4関係）

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

(参考①) 36協定の締結事項等について

(36協定において締結すべき項目)

- 特定医師に関する36協定については、以下について定めなければならない。

一般条項の協定項目

時間外・休日労働をさせることができる場合

時間外・休日労働をさせることができる労働者の範囲

対象期間（1年間に限る）

1年の起算日

有効期間

対象期間における

✓1日 ✓1か月* ✓1年*

について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日

※原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）の範囲で協定します。

チェックボックスへチェックを入れる必要のある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）時間外・休日労働は、

- ✓ 1か月：水準問わず100時間未満*
- ✓ 1年：A水準 960時間以内／連携B水準、B水準、C水準 1,860時間以内を満たすこと。

※1か月について時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施等する場合は、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となっても差し支えない。

チェックボックスへチェックを入れる必要のある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）1か月の時間外・休日労働の合計が100時間以上となる場合の措置*

- ✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること
- ✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的措置を行うこと

※1か月の時間外・休日労働の合計が、100時間以上、155時間超となることが見込まれない場合には、36協定に本措置に関する定めをする必要はありません。

(参考①) 36協定の締結事項等について

- 臨時的な特別の事情があるため、時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合には、特別条項として、さらに以下について協定する。

特別条項の協定項目

限度時間を超える場合

自院で臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における

- ✓ 1か月の時間外・休日労働の合計時間数※1
- ✓ 1年の時間外・休日労働の合計時間数※2

※1 水準問わず、1か月100時間未満の範囲で定めください。

ただし、36協定に、「1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること」を定めた場合、この限りではありません。

※2 A、連携B水準 960時間以内／B、C水準 1,860時間以内の範囲で定めください。

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

ご清聴ありがとうございました。

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare