

働き方改革

36協定の様式改正について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー
 医療労務管理支援事業(厚生労働省委託事業) スーパーバイザー 新屋 尋崇

2024年4月以降の医療機関の36協定について

医師の時間外・休日労働の上限規制の開始に伴い、医療機関が届け出る36協定届の様式が新しくなりました。

新しい36協定において協定する必要がある事項

医療に従事する勤務医に時間外・休日労働を行わせる場合には、以下の事項について協定した上で、36協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項

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がある事項
(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時間*

✓ 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。

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/kovou_roudou/roudoukiun/roudoukiunkankei.html

さらに、**臨時的な特別な事情がある**ため、原則となる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、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届(様式第9号の5)を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項(特別条項)

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。
 ※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

限度時間を超えて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

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 **臨時的な特別な事情**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。

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>

(図1 医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド より)

1. はじめに

令和6年4月から、医師の時間外・休日労働の上限規制の開始等に伴い、36協定の様式が改正されます。今月号では、それについて簡単にご説明をいたします。参考にしていただければと思います。

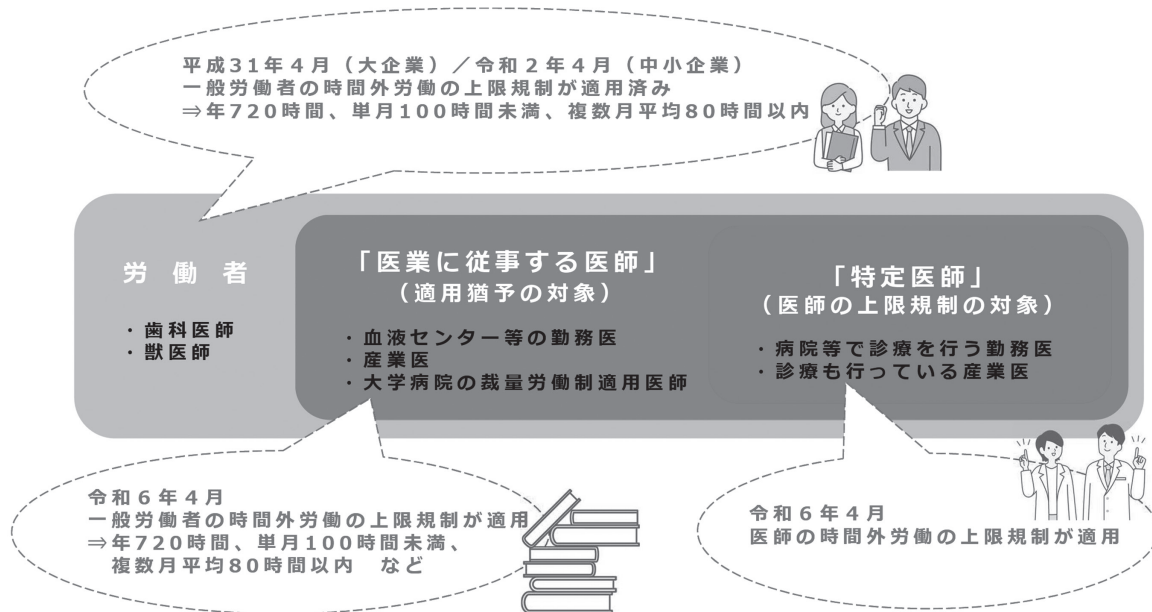
2. 令和6年4月以降の医療機関の36協定

令和6年4月以降の、特定医師に関する36協定の届出には、医師以外を含め、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)を用います。

なお、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します(図2)。

特定医師の範囲

- ・ 医師の時間外労働の上限規制は、特定医師に適用される。
- ・ 特定医師とは、病院もしくは診療所で勤務する医師（医療を受けるものに対する診療を直接の目的とする業務を行わない者を除く。）または介護老人保健施設もしくは介護医療院において勤務する医師を指す。



（図2 医師の時間外労働の上限規制の解説より）

ここで、時間外労働が限度時間（月45時間、年360時間）を超えない場合は、様式第9号の4（特別条項なし）の協定届を届け出ますが、臨時的に限度時間を超えて労働させる場合には、様式第9号の5（特別条項あり）の協定届が必要です。

また、様式第9号の5は、限度時間内の時間外労働についての届出書（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（2枚目・3枚目）の3枚の記載が必要です（後述）。

3. 医師の時間外労働の上限規制の概要

医師の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種類の上限があります。

また、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ります（図3）。

なお、36協定は医療機関ごとに延長時間を定めるものであることから、副業・兼業の場合でも、それぞれの医療機関は、自らの医療機関における時間外・休日労働時間を、自らの36協定の範囲内とする必要があります。また、自院と副業・兼業先における時間外・休日労働時間を合計して、特定医師個人に対する上限である「時間外・休日労働時間の上限」の範囲内とする必要があります。

4. 様式9号の5（特別条項あり）の記載例（A水準の場合）

様式9号の5（特別条項あり）の記載例（A水準の場合）は（図4～6）の通りです。

医師の時間外労働の上限規制（概要）

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

医療機関に適用される水準	特別延長時間の上限 (事業場単位の上限)	時間外・休日労働時間の上限 (個人単位の上限)
原則	A水準 月100時間未満/年960時間	月100時間未満/年960時間
特例水準 ⇒対象者の名簿を作成	連携B水準 (医師派遣を行う病院) ⇒自院での時間外・休日労働は年960時間であるが、副業・兼業をした場合、年1,860時間まで時間外・休日労働させることができる	月100時間未満/年960時間
	B水準 (救急医療等)	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時間未満の上限については、面接指導による例外あり

(図3 医師の時間外労働の上限規制の解説より)

1枚目・各水準共通

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

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
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。

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)	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)						
					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)	起算日 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日				
① 下記②に該当しない労働者	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	3.60時間	3.60時間						
					3時間	3時間	4.5時間	4.5時間	3.60時間	3.60時間						
					3時間	3時間	4.5時間	4.5時間	3.60時間	3.60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。	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	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数を定めてください。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。									
					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	3.60時間	3.60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	3.60時間	3.60時間		

対象期間が3か月を超える1年単位の变形労働時間制が適用される労働者については、②の欄に記載してください。

休日労働をさせる必要のある具体的事由

業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
診療、検査、診断、処置、手術への対応	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	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。)) 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)。

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。

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)

(チェックボックスに要チェック)

(図4 医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイドより)

厚生労働省
2024年4月から
労働条件明示のルール
が変わります

詳しくは厚労省や
厚生労働省ホームページ
をご覧ください！

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	2. 更新上限（通算更新期間または更新回数の上限）の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する 場合は、その理由を労働者にあらかじめ説明することが必要になり ます。
無期転換ルール [※] に基づく 無期転換申請権が発生する 契約の更新時	3. 無期転換申請機会 4. 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態 に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約 労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換する制度です。

(図7 厚生労働省ホームページ より)

労働条件明示の制度改正のポイント

全ての労働者に対する明示事項

- 就業場所・業務の変更の範囲の明示** 【労働基準法施行規則第5条の改正】
全ての労働契約の締結と有期労働契約の更新のタイミングごとに、「雇入れ直後」の就業場所・業務の内容に加え、これらの「変更の範囲」^{※1} についても明示が必要となります。
- 更新上限の明示** 【労働基準法施行規則第5条の改正】
有期労働契約の締結と契約更新のタイミングごとに、更新上限（有期労働契約の通算更新期間または更新回数の上限）の有無と内容の明示が必要となります。
更新上限を新設・短縮する場合の説明 【雇止め告示^{※2}の改正】
下記の場合は、更新上限を新たに設ける、または短縮する理由を有期労働者にあらかじめ（更新上限の新設・短縮をする際のタイミングで）説明する必要があります。
i 最初の契約締結より後に更新上限を新たに設ける場合
ii 最初の契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合
- 無期転換申請機会の明示** 【労働基準法施行規則第5条の改正】
「無期転換申請権」が発生する更新のタイミングごと^{※3}に、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申請機会）の明示が必要となります。
- 無期転換後の労働条件の明示** 【労働基準法施行規則第5条の改正】
「無期転換申請権」が発生する更新のタイミングごと^{※3}に、無期転換後の労働条件の明示が必要となります。
均衡を考慮した事項の説明 【雇止め告示^{※2}の改正】
「無期転換申請権」が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の賃金等の労働条件を決定するに当たって、他の雇用の労働者（正社員等）のいわゆる正規雇用の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）とのバランスを考慮した事項^{※4}（例：業務の内容、責任の程度、勤務の有無・範囲など）について、有期労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※1 「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。
※2 有期労働者の雇止めや契約期間について定められた厚生労働大臣告示（有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準）
※3 初めて無期転換申請権が発生する有期労働契約が満了した後でも有期労働契約を更新する場合は、更新のたびに、今回の改正による無期転換申請機会と無期転換後の労働条件の明示が必要となります。
※4 労働契約法第3条第2項において、労働契約は労働者と使用者が就業の実態に応じて均衡を考慮しつつ締結又は変更すべきものとされています。
(注) 無期転換ルール[※]の適用を免れる意思をもって、無期転換申請権が発生する前の雇止めや契約期間中の解雇等を行うことは、「有期労働契約の雇用の利用を抑制し労働者の雇用の安定を図る」という労働契約法第18条の趣旨に照らして望ましいものではありません。

詳しい情報や相談先はこちら

- 改正事項の詳細を知りたい → 厚生労働省ウェブサイト (1)
- 無期転換の取り組み事例や参考となる資料がほしい → 無期転換ポータルサイト (2)
- 今回の制度改正や労働条件明示、労働契約に関する民事上の紛争について → 都道府県労働局/監理課、雇用環境・均等部 (3)、全国の労働基準監督署 (3)

(2023年10月)

5. おわりに

今月号では、36協定の様式改正についての簡単なお説明をいたしました。なお、令和6年4月からは、労働条件明示のルール改正もありますのでご注意ください(図7)。

医師の働き方改革や、医療勤務環境改善マネジメントシステム等に関するご相談や支援要請は、鹿児島県医療勤務環境改善支援センター (TEL: 099-813-7731) までぜひご連絡ください。

6. 参考・引用

▶医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド



▶医師の時間外労働の上限規制の解説



▶厚生労働省ホームページ「令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます」

