



## 『令和6年4月1日からの、医師の36協定届について』

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）とされました。

しかし、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要である医業に従事する医師については令和6年3月31日までの5年間の適用猶予期間が設けられました。

そして、医業に従事する医師（労基法第141条第4項）の中でも、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については、「特定医師」（労基則附則第69条の2）とされ、医師の上限規制（労基法第141条第1項）の対象となります。

適用猶予期間の終了、医師の上限規制の開始に伴い、令和6年4月1日以降に使用する36協定届の様式が変わりますので、ご紹介します。

### 《36協定とは》

まず「36協定」とは、労基法36条に規定する、「時間外労働・休日労働に関する協定届」で、法定時間外労働（原則1日8時間、1週40時間を超える労働）を行わせる場合に必要となりますので、法定時間外労働及び法定休日労働を行わせることが無い場合には不要です。

### 《36協定届の様式が変わります》

そして、使用する協定届の様式についてご注意ください。特定医師については、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）「様式9号の4」、臨時的な特別な事情で限度時間を超えて時間外・休日労働を行わせる場合（特別条項）「様式9号の5」を使用します。医師以外の看護師や事務職員等についても定める場合は、併せて記載することもできます。

### 《健康及び福祉の確保を》

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を定め、具体的内容を記載する必要がありますので、適切な措置を講じてください。

（今回の担当 医療労務管理アドバイザー 西山理一 社会保険労務士）

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

**鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）**

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：https://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索

様式第9号の5（第70条関係） 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○○○病院		事業の所在地（電話番号） (〒○○-○○○○) ○○○市○○町1-2-3 (電話番号：○○○-○○○-○○○)		協定の有効期間 ○○○○年4月1日から1年	
労働保険番号 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年における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。		時間外労働に関する協定届 休日労働		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4月1日		協定の有効期間 ○○○○年4月1日から1年	
時間外労働 ① 下記②に該当しない労働者 ② 1年単位の變形労働時間制により労働する労働者	業務の種類 医師業務	労働者数 (満18歳以上の者) 20人	所定労働時間 (1日) (任意) 8時間	法定労働時間を超過する時間数 (任意) 3時間	所定労働時間を超過する時間数 (任意) 4.5時間	法定労働時間を超過する時間数 (任意) 3.60時間	1日の法定労働時間を超過する時間数を定めてください。 1か月の法定労働時間を超過す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過す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。	
	診療、検査、診断、処置、手術への対応 ○○○○ ○○○○	業務の種類 ○○○業務 ○○○業務	20人 ○○人 ○○人	8時間 8時間 8時間	3時間 3時間 3時間	4.5時間 4.5時間 4.5時間	3.60時間 3.60時間 3.60時間	1か月の法定労働時間を超過す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過す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。
	事由は具体的に主めてください。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。	業務の種類 医師業務	20人 20人	8時間 8時間 8時間	3時間 3時間 3時間	4.5時間 4.5時間 4.5時間	3.60時間 3.60時間 3.60時間	1か月の法定労働時間を超過す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過す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。
休日労働をさせる必要のある具体的事由 診療、検査、診断、処置、手術への対応 ○○○○	業務の種類 医師業務 ○○○業務	20人 20人	所定休日 (任意) 土日祝日 土日祝日	所定休日 (任意) 1か月に1回 1か月に1回	労働させることができる法定休日の数 1か月に1回 1か月に1回	労働させることができる法定休日の数 1か月に1回 1か月に1回	1か月の法定労働時間を超過す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過す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。	
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。）。									
【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ず、かつ1年について960時間（日本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又は診療所に派遣される医師（当該指定に係る業務に従事する医師）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入っている場合は、有効な協定届とはなりません。									

様式例（様式9号の5）2枚目・A水準記載例

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おり、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 (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 を超過する時間数 (任意)	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 を超過する時間数 (任意)
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇〇〇	6時間	6時間	6時間	70時間	670時間	670時間
② A水準医療機関で勤務する医師	20人	6時間	6時間	8時間	85時間	800時間	800時間
③ B水準医療機関で勤務する医師	8人	6時間	6時間	10.5時間	105時間	870時間	870時間
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							

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箇月の時間外労働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日の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超過して労働させる医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年6回以内に限ります。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

限度時間を超過する時間数を算出した時間数を超過する時間数(任意)

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

業務の種類に「医師以外の者(看護師、事務職員等)」について同じ様式を使用します。併せて記載してください。

<p>限度時間を超過した労働者に対し、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させていただきます。該当する番号を記入し、下欄に具体的な内容を記載してください。</p>	<p>(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>業に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>限度時間を超過する事前申し入れ 限度時間を超過す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>限度時間を超過す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>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>限度時間を超過す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>労働者代表者に対する事前申し入れ (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</p>	<p>業に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目と5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(基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ず、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を講ずること(支えない。)</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。 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>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>業に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目と5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(基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ず、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を講ずること(支えない。)</p>
<p>協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 12日</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>業に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目と5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(基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ず、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を講ずること(支えない。)</p>
<p>協定の成立年月日 〇〇〇〇年 3月 15日</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>業に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目と5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(基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ず、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を講ずること(支えない。)</p>

(出典) 厚生労働省「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド」