

1月号では、限度時間を超える時間外労働の上限規制についてお伝えしました。この改正により36協定で定める事項が変わりますので、36協定の様式も変更になります。**平成31年4月1日以降に起算日（1年間の上限時間を計算する最初の日）**がある病院は新しい様式で届け出ることになります。



1. 36協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針

厚生労働省では、時間外労働及び休日労働を適正なものとするを目的として、36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意していただくべき事項に関して、新たに指針を策定しました。

- ①時間外労働・休日労働は必要最小限にとどめてください。(指針第2条)
- 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。
また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まることに留意する必要があります。(指針第3条)
- 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。
(指針第4条)
- ④臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間・年360時間）を超えることはできません。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なければなりません。この場合にも、時間外労働は、限度時間にできる限り近づけるように努めてください。(指針第5条)
- ⑤1か月未満の期間で労働する労働者の時間外労働は、目安時間（1週間：15時間、2週間：27時間、4週間：43時間）を超えないように努めてください。
(指針第6条)
- ⑥休日労働の日数及び時間数をできる限り少なくするように努めてください。
(指針第7条)
- ⑦限度時間を超えて労働させる労働者の健康・福祉を確保してください。(指針第8条)
- ⑧限度時間が適用除外・猶予されている事業・業務についても、限度時間を勘案し、健康・福祉を確保するよう努めてください。(指針第9条、附則第3項)

「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について」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>

2. 36協定届の新しい様式

(1) 時間外労働又は休日労働を行わせる必要がある場合には、以下の事項について協定した上で、36協定届（様式第9号）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

- ・労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
- ・労働時間を延長し、又は休日に労働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
- ・時間外労働＋休日労働の合計が月100時間未満、2～6か月平均80時間以内を満たすこと



(2) 臨時的な特別の事情があるため、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2）を所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。

- ・ 限度時間を超えることができる回数（年6回以内）
- ・ 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

(3) 医師については、猶予期間中（2024年3月31日まで）は、上限規制は適用されません。猶予期間中の様式として、従前のものを踏まえた様式（様式第9号の4、第9号の5、第9号の6、第9号の7）が制定されています。

医師等の適用猶予事業・業務に従事する労働者についても、上限規制に対応できる場合には、様式第9号、様式9号の2によって提出することができます。その場合、一般の労働者と同じ様式に記載することも可能です。

様式のダウンロードは、検索ワード「働き方改革 厚労省 36協定」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

3. 36協定の締結に当たって注意すべきポイント

(1) 「1日」「1か月」「1年」について、時間外労働の限度を定めてください。

今回の改正で、「1か月」「1年」の時間外労働に上限が設けられたことから、上限規制の適用後は、「1日」「1か月」「1年」のそれぞれの時間外労働の限度を定めません。

(2) 協定期間の「起算日」を定める必要があります。

1年の上限について算定するために、協定期間の「起算日」を定める必要があります。

(3) 時間外労働と休日労働の合計について、月100時間未満、2～6か月平均80時間以内にするのを協定する必要があります。

今回の法改正では、時間外労働の上限時間内で労働させた場合であっても、実際の時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満、2～6か月平均80時間以内としないと法違反になります。

※36協定届の新しい様式では、この点について労使で合意したことを確認するためのチェックボックスが設けられていますので、必ず☑を入れてください。

(4) 限度時間を超えて労働させることができるのは、「臨時的な特別の事情がある場合」に限ります。

限度時間（月45時間・年360時間）を超える時間外労働を行わせることができるのは、『通常予見することのできない業務量の大幅な増加など』、臨時的な特別の事情がある場合に限ります。

■ 36協定の締結を行う労働者の代表は、労働者（パートやアルバイト等も含む）の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者が行う必要があります。

■ 過半数代表者の選任に当たっては、「管理監督者でないこと」、「36協定締結をする者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手等の方法で選出すること」、「使用者の意向に基づいて選出された者でないこと」に留意してください。

■ さらに使用者は、過半数代表者が協定締結に関する事務を円滑に遂行することができるよう、必要な配慮を行わなければなりません。



1・2月の活動内容

- ☑ モデル病院訪問<3件>
- ☑ 個別支援・相談対応 <3件>
- ☑ 病院訪問<25件>

和歌山県医療勤務環境改善支援センター

県民交流プラザ 和歌山ビッグ愛階 公益社団法人和歌山県病院協会内

開設時間: 平日9時～17時(土曜・日曜・祝日・12/29～1/3を除く)

TEL: 073-488-5131 FAX: 073-424-5676

E-mail: wabyokyo@silver.ocn.ne.jp

※ご来訪時は 事前予約制・アドバイザーが病院訪問も致します