

令和5年度第1回実務者セミナー

事前質問事項に関する解説及び当日の質疑応答 Q&A（令和5年7月27日）

N01 36協定の届出様式

[質問]

令和6年4月以降の36協定届の様式について、以下の2点を確認したい。

- 1 労働者に医業に従事する医師（勤務医）を含まない場合、例えば、医師が院長一人のみの診療所では、医師以外の労働者の時間外・休日労働時間が1か月45時間、1年360時間の限度時間の範囲内のときは様式第9号を用いるということでしょうか。
- 2 労働者に医業に従事する医師（勤務医）を含む場合であっても、労働者の1か月45時間、1年360時間の限度時間の範囲内のときは様式第9号を用いるということでしょうか。

[回答]

- 1 労働者に労基法第141条第1項に定める「特定医師」がない場合は、現状の労基法第36条第5項、第6項の上限規制の適用を受けるため、36協定の届出は様式9号による届出となります。
ただし、宿日直勤務（許可を受けているものも含む。）のため、他の医療機関から「特定医師」を非常勤として受け入れている場合は、当該宿日直勤務中に「通常と同じ態様の業務」を行った場合は、時間外の割増賃金の支払はもとより36協定の届出も必要になるため、自院の医療機関に係る限度時間で36協定の届出が必要です。
この場合において、「特定医師」に行わせる時間外・休日労働が限度時間（1か月45時間、1年360時間）を超えない場合は様式第9号の4を、限度時間を超えて特別条項を設ける場合は様式第9号の5を用いることとなります。（厚生労働省労働基準局「医師の時間外労働の上限規制に関するQ&A」2-1を参照ください。）
- 2 労働者である「特定医師」に行わせる時間外・休日労働が限度時間（1か月45時間、1年360時間）を超えない場合は、様式第9号の4を用います。（厚生労働省労働基準局「医師の時間外労働の上限規制に関するQ&A」2-1を参照ください。）

N02 上限規制

[質問]

当院では、勤務する医師の時間外・休日労働時間について、令和6年4月以降、A水準として年960時間で36協定を締結する予定です。

そこで、仮定でのお尋ねですが、当院の勤務医が労働基準監督署に対して年960時間以内の時間外・休日労働時間が守られていないと申し立てた場合には、労働基準監督署としては、どのような対応をされるのでしょうか。

[回答]

令和6年4月1日以降、労基法第141条に定める「特定医師」の労基法第36条第1項の協定に定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合の限度時間（時間外労働及び休日労働を合算した時間数）は、労基法第141条第3項（労働基準法施行規則第69条の5）により、1年について960時間が限度です。（*注1）

従って、A水準の医療機関で勤務する「特定医師」にこの年960時間を超えて時間外・休日労働を超えて労働させた場合は、労基法第141条第3項違反となります。（罰則は労基法第141条第5項により、6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金です。）

労働基準監督署において、ご質問のような情報があった場合には、当該医療機関に対し臨検監督等を実施する場合があります。

（*注1）医療機関のB水準、連携B水準、C-1、C-2水準については、1年について1,860時間が限度です。連携B水準のみ各医療機関で定める時間外・休日労働時間数の上限は年間960時間になります。

N03 代償休息

[質問]

代償休息を所定労働時間（勤務日）における時間休として付与する場合、付与方法は代休、勤務免除、年次有給休暇等の何れが妥当か。

[回答]

予定された9時間又は18時間の連続した休息期間中に、やむを得ない理由により発生した労働（緊急対応）に従事した場合は、その労働時間に相当する時間の代償休息を翌月末までに付与する必要があります。

代償休息の付与は、所定労働時間中における時間給の取得又は勤務間インターバル幅の延長のいずれかによることとされています。

代償休息については、必ずしも有給での付与を義務付けるものではありません。代償休息の取扱いについては、疲労回復に効果的な休息付与の観点からも、労使で話し合いを行い院内でルールを明確にするため、各医療機関の就業規則において代償休息の付与方法について整理していただくことが望ましいと考えられます。

よって、各医療機関において所定労働時間中に時間給として代償休息の付与する場合、付与方法をご質問のいずれとするか労使で話し合っ決めていただくことが望ましいです。

なお、ご質問の年次有給休暇による付与は勤務医が取得時季を決めるものであり、その意に反して付与することはできないため、その点に留意が必要です。
（厚生労働省「医師の働き方改革に関するFAQ（2023年6月7日ver.）」
F-6, 7参照）

*なお、代償休息の前提となる勤務間インターバル中の労働が、時間外や深夜時間帯に発生している場合は、代償休息の付与方法にかかわらず、時間外労働や深夜労働に対する割増賃金を支払う必要があります。