

# 医師に係る時間外労働の上限規制と 労働条件明示事項の改正について

- 医師に係る時間外労働等の上限規制
- 労働条件明示事項の改正について



大分労働局  
「ワーク・ライフ・バランス」イメージキャラクター

令和6年1月11日  
大分労働局監督課

# 医師に係る時間外労働等の上限規制

## 労働時間



### ●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。

### ◆ 所定労働時間外に行われる医師の自己研鑽の労働時間該当性の基本的な考え方（令和元年7月1日付け基発0701第9号参照）

研鑽の種類	考え方・手続
診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強	<ul style="list-style-type: none"><li>• 一般的に、診療の準備行為等として、労働時間に該当。</li><li>• ただし、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を所定労働時間外に自ら申し出て上司の指示なく行っていることが確認されていれば、労働時間に該当しないものとして取り扱う。</li></ul>
学会・院内勉強会等への参加や準備、専門医の取得・更新等	<ul style="list-style-type: none"><li>• こうした研鑽が奨励されている等の事情があっても、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を所定労働時間外に自ら申し出て上司の指示なく行う時間については、一般的に労働時間に該当しない。</li></ul>
当直シフト外で時間外に待機し、診療や見学を行うこと	<ul style="list-style-type: none"><li>• ただし、見学中に診療（手伝いを含む。）を行った時間は労働時間として取扱い、見学の時間中に診療を行うことが慣習化（常態化）している場合は、見学の時間すべてを労働時間として取り扱う。</li></ul>

労働時間該当性は「**上司の明示・黙示の指示の有無**」  
「**本来業務との直接関連性**の有無」から判断

### ●労働時間の原則的な把握方法

- タイムカード、PC等の使用時間(ログインからログアウトまでの時間)の記録
- 事業者の現認等

 **客観的な方法により把握する**

### ●原則的な労働時間の限度（法定労働時間）



法定労働時間の上限は、原則として **1日8時間**、**1週間40時間** です  
(常時10人未満の労働者を使用する「保健衛生業」は、特例で **1週間44時間** まで可能)

# 医師に係る時間外労働等の上限規制

## ● 時間外・休日労働

やむを得ず、法定労働時間を超えて労働させる場合や、法定休日に労働させる場合は、あらかじめ労使協定（36(サボロ)協定）を締結し、所轄の労働基準監督署に届け出する必要があります。



## ● 原則的な時間外労働の上限規制（一般）

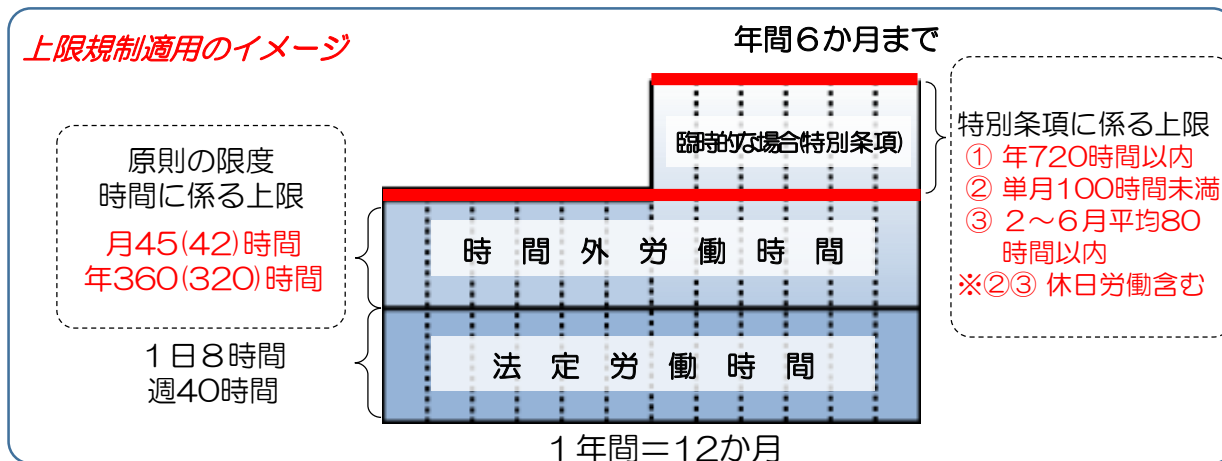
時間外労働の上限時間の原則は

- ✓ 1か月**45時間**以内、
- ✓ 1年間**360時間**以内

臨時的に特別な事由により、限度時間を超えて労働させる場合であっても、

- ① 1年間の時間外労働**720時間**以内
- ② 単月の時間外・休日労働**100時間未**満
- ③ 複数月(2~6月)の時間外・休日労働**平均80時間**以内としなければなりません。

上限規制適用のイメージ



※医師を除いた看護師・臨床技師・事務職等はこちらが適用済みです。

## ● 医師に対する適用猶予

(イメージ)

病院・診療所等に勤務する「**医業に従事する医師**」については適用が猶予されており、**令和6年4月1日**から**特定医師\***を除いたすべての医師に上限規制を適用します。

※特定医師・・・病院若しくは診療所で勤務する医師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のこと。医師であっても、医療を受ける者に対する診療を直接の目的とする業務を行わない者は「特定医師」に該当せず、上記の一般則が適用となります。

例) 血液センター等の勤務医や、産業医、健診センターの医師等は特定医師に該当しないため、R6.4.1以降一般則が適用される。

労働者

医業に従事する医師

特定医師

# 特定医師に係る時間外労働等の上限規制

## ● 医療機関に必要な指定と時間外労働の上限の水準区分が適用される医師の区分

指定区分	適用される医師	
A (指定なし)	病院・診療所において勤務する医師	⇒ 手続き不要
連携B	「連携型特定地域医療提供機関」 として指定されている病院・診療所において当該指定に係る業務に従事する医師	⇒ 大分県からの指定を受ける必要がある
B	「特定地域医療提供機関」 として指定されている病院・診療所において当該指定に係る業務に従事する医師	
C-1	「技能向上集中研修機関」 として指定されている病院・診療所において当該指定に係る業務に従事する医師	
C-2	「特定高度技能研修機関」 として指定されている病院・診療所において当該指定に係る業務に従事する医師	

## ● 勤務医師に関する36協定で定めることができる限度時間及び上限時間

### ◆ 36協定における規制

指定区分	限度時間	特別条項：臨時的に必要な場合の上限時間（休日労働時間を含む）
A 連携B	月 45 (42) 時間 年 360 (320) 時間	月 100 時間未満・年 960 時間 (ただし、36協定に面接指導を行うこと等を定めた場合は、年 960 時間のみ)
B C-1、C-2	※限度時間は一般労働者と同じ	月 100 時間未満・年 1,860 時間 (ただし、36協定に面接指導を行うこと等を定めた場合は、年 1,860 時間のみ)

### ◆ 実労働時間における規制

指定区分	特別条項：臨時的に必要な場合の上限時間（休日労働時間を含む）
A	月 100 時間未満・年 960 時間 (ただし、面接指導が行われ、かつ、労働時間の短縮措置等の適切な措置が講じられた医師については年 960 時間のみ)
連携B※、B C-1、C-2	月 100 時間未満・年 1,860 時間 (ただし、面接指導が行われ、かつ、労働時間の短縮措置等の適切な措置が講じられた医師については年 1,860 時間のみ)

※連携Bについては、派遣による通算時間の上限時間であり、個々の医療機関については年 960 時間となる。

# 令和6年4月以降の医療機関における36協定について（原則）



医師の時間外・休日労働の上限規制の開始に伴い、特定医師が勤務する医療機関が届け出る36協定届の様式が新しくなります。

※特定医師が在籍していない医療機関は一般の36協定となります。

医業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、以下を満たすこと。

✓ 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

※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。

# 令和6年4月以降の医療機関における36協定について（特別条項）

さらに、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・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※<sup>1</sup>
- ✓ 1年の時間外・休日労働の合計時間数※<sup>2</sup>

※<sup>1</sup> 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。

※<sup>2</sup> 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

限度時間を超える場合

併せて  
チェック

36協定の締結に当たっては、「時間外・休日労働は必要最小限にとどめる」等の留意すべき事項に関する指針が示されています。

# 令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例（限度時間(45時間)以内）

時間外労働が限度時間(年360時間)を超えない場合は、様式第9号の4の協定届を届け出るようにしてください。

様式第9号の4（第70条関係）

労働保険番号・法人番号を記載してください。

時間外労働  
休日労働に関する協定届

労働保険番号	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。
法人番号		

事業の種類		事業の名称		事業の所在地		協定の有効期				
医療保険業		医療法人〇〇 〇〇クリニック		(〒〇〇-〇〇〇〇) 大分県〇〇市〇〇1-2-3 (電話番号:〇〇-〇〇〇-〇〇)		令和6年4月1日から1年間				
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(月)については360時間まで、 ②については320時間まで) 起算日 (年月日) 令和6年4月1日	
					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(月)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(月)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)	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)		
① 下記②に該当しない労働者	診察、検査、処置等への対応	医師業務	1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
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者	診察補助、処置等への対応	看護業務	2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
	受付、レポート等への対応	医療事務業務	4人	8時間	2時間	2時間	4.0時間	4.0時間	3.00時間	3.00時間
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、医業に従事する医師以外の者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。	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を定めてください。上限は45時間です。(1年単位変形労働時間制の場合は42時間)		1年の法定労働時間を超える時間を定めてください。上限は360時間です。(1年単位変形労働時間制の場合は320時間)			
休日労働	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日数		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			
					1か月に1回	1か月に1回	8:00~18:00	8:00~18:00		
					1か月に1回	1か月に1回	8:00~18:00	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ず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超えないこと(医業に従事する医師は除く。)

医業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、必ずチェックしてください。チェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。

医業に従事する医師以外の者(看護師、事務員等)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、必ずチェックしてください。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)

## 【医業に従事する医師】

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(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。)

(チェックボックスに要チェック)

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時間以上となることが見込まれる場合、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時間に到達する前に疲労の蓄積の状況等を確認し、面接指導を行うこと(A水準医療機関で勤務する医師で疲労の蓄積が認められない場合は、100時間以上となつた後での面接指導でも差し支えない。)。また、面接指導を行った医師の意見を踏まえ、労働者の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。

(チェックボックスに要チェック)

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。

(チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 令和6年 3月 12日

協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)の名称又は労働者の過半数を代表する者の

職名  
氏名

医療事務  
山田花子

1か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、チェックしてください。また、月100時間未満を定めていても医師が他の医療機関で副業・兼業を行うことが想定される場合は、チェックを入れるようにしてください。

管理監督者は労働者代表にはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

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)

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。

(チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。

(チェックボックスに要チェック)

令和6年 3月 12日

使用者  
職名  
氏名

院長  
田中太郎

労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、36協定の締結する者を選ぶことを明確にした上で、選挙・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づき選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。

〇〇 労働基準監督署長殿

# 令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例（特別条項付きA水準：1枚目）

限度時間を超えた協定を作成場合は、様式第9号の5の協定届が必要で、また、1枚目はA水準、B水準、連携B水準、C水準共通の記載内容となります。

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  
休日労働

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。

様式第9号の5（第70条関係）

事業場（病院、診療所等）ごとに協定してください。

事業の種類		事業の名称	事業の所在地（電話番号）		協定の有効期間					
医療保健業		医療法人〇〇 〇〇病院	(〒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)		〇〇〇〇年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	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 (年月日)	〇〇〇〇年4月1日				
		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)			
		〇〇〇〇	診療、検査、診断、処置、手術への対応	医師業務	20人	8時間	3時間	3時間	45時間	45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、医業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	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (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)	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)
		〇〇〇〇	〇〇業務	〇〇人	8時間	3時間	3時間	45時間	45時間	360時間
休日労働	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日数	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				
		〇〇〇〇	医師業務	20人	土日祝日	1か月に1回	8:00~18:00			

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、医業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。

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。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

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。

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時間を超えないこと（医業に従事する医師は除く。）

【医業に従事する医師】

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（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を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。）

医業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。

（チェックボックスに要チェック）

医業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）



# 令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例 (特別条項付き A水準: 2枚目)

様式第9号の5 (第70条関係)

## 時間外労働 休日労働 に関する協定届 (特別条項)

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。

月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数を定めてください。医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年6回以内に限りませ。

医業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。

臨時に限度時間を超えて労働させることができる場合	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	延長することができる時間数		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、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 いる場合はこの限りではない。)		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。)		起算日 (年月日)				
			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)	延長することができる時間数 及び休日労働の時間数	限度時間を超えて労働させることができる回数 (①については、6回以内、②-⑤については任意)	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	〇〇〇〇年4月1日
			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 及び休日労働の時間数	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	法定労働時間を超える時間数と休日労働の時間数を合算した時間数	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率	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)	限度時間を超えた労働に係る割増賃金率		
① (下記②-⑤以外の者)	〇〇〇〇	〇〇人	6時間	6時間	70時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%	
	〇〇〇〇	〇〇人	6時間	6時間	70時間	6回	70時間	70時間	25%	670時間	670時間	25%	
② A水準医療機関で勤務する医師	患者数増加、入院患者の急変、救急患者の搬送等に伴う診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生	医師業務 20人	6時間	6時間	85時間	8回	85時間	85時間	25%	800時間	800時間	25%	
	高難度の診察、診断、処置、手術や時間を要する処置、手術への対応の発生	医師業務 8人	6時間	6時間	105時間	8回	105時間	105時間	25%	870時間	870時間	25%	
③ B水準医療機関で対象業務に従事する医師													
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													

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるもの限り、できる限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わ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。

限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる場合の、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、月100時間未満に限りませ。なお、この時間数を満たしていても、2~6か月平均で月80時間を超えてはいけません。また、A水準医療機関で勤務する医師については、原則として月100時間未満に限りませが、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36協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。この場合、法定の割増率(25%)を超える割増率となるよう努めてください(なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。)。 「1年」の欄も同様です。

限度時間(年360時間または320時間)を超えて労働させる1年の時間数を定めてください。医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年720時間以内(時間外労働のみ)に限りませ。A水準医療機関で勤務する医師については、年960時間以内(時間外労働および休日労働)に限りませ。

# 令和6年4月以降の医療機関における36協定の記載例（特別条項付きA水準:3枚目）

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てください。該当する番号を記入し、下欄に具体的内容を記載してください。		(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代休休日・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産業界等による助言・指導や保健指導 ⑩その他	
限度時間を超過して労働させる場合における手続	<b>労働者代表者に対する事前申し入れ</b> 限度時間を超過して労働させる場合にとる手続について定めてください。		医業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劣使で確認の上、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。
限度時間を超過し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	(該当する番号) ①、③、⑩	(具体的内容) <b>対象労働者への医師による面接指導の実施</b> <b>対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定</b> <b>職場での時短対策会議の開催</b>	
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(医業に従事する医師は除く。) <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)			
【医業に従事する医師】 医業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つ目と5つ目のチェックボックスを除きます。)に係る事項を劣使で確認の上、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。			
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。) <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)			
③~⑤の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。		A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。 <input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)	
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か月の時間外・休日労働の合計時間数を月100時間以上で定めている場合は、チェックを入れてください。また、月100時間未満を定めていても医師が他の医療機関で副業・兼業を行うことが想定される場合は、チェックを入れるようにしてください。	
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。		<input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)	
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。		A水準医療機関で勤務する医師の場合は、チェック不要です。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)	
③~⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対して、勤務間インターバルの確保等により休息時間を確保すること。		<input type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)	
協定の成立年月日	○○○○年 3月 12日	様式第9号の5の届出をする場合には、3枚目に労働者代表の職名・氏名および選出方法、使用者の職名・氏名の記入をしてください。	
協定の当事者である労働組合(事業場の労働者の過半数で組織する労働組合)	の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 ○○科医 氏名 山田花子		管理監督者は労働者代表にはなりません。
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)		協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名または記名・押印などが必要です。
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)			
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。 <input checked="" type="checkbox"/> (チェックボックスに要チェック)			
○○○○年 3月 15日			
○○	労働基準監督署長殿		労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結をする者を選ぶことを明確にした上で、投票・挙手等の方法で労働者の過半数代表者を選出し、選出方法を記載してください。使用者による指名や、使用者の意向に基づく選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。
使用者	職名 院長 氏名 田中太郎		協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

# 労働条件明示事項の改正について (概要)

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	<p><b>1. 就業場所・業務の変更の範囲</b> 【改正労基則第5条第1項第1号の3】</p>
有期契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	<p><b>2. 更新上限の有無と内容</b> (有期労働契約の通算契約期間または更新回数の上限) 【改正労基則第5条第1項第1号の2】</p> <p><b>+更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること</b> 【改正雇止めに関する基準第1条】</p>
	無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時	<p><b>3. 無期転換申込機会</b> <b>無期転換後の労働条件</b> 【改正労基則第5条第5項・第6項】</p> <p><b>+無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること</b> 【改正雇止めに関する基準第5条】</p>

## 対象労働者

すべての労働者が対象となります。

(無期契約労働者だけでなく、パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者も含まれます)

変更の範囲の明示が必要となるのは、**2024年(令和6年)4月1日以降に契約締結・契約更新をする労働者**となります。

トラブル防止のため、制度改正以前から労働契約を結んでいる労働者についても、変更の範囲を明示することを、検討してください。

## 改正の内容、注意すべきポイント

「**就業場所と業務の変更の範囲**」について、**労働契約の締結時と、有期労働契約の更新時に、書面による明示が必要**になります。

「**就業場所と業務**」とは、労働者が通常就業することが想定されている就業の場所と、労働者が通常従事することが想定されている業務のことを指します。

配置転換や在籍型出向が命じられた際の配置転換先や在籍型出向先の場所や業務は含まれますが、臨時的な他部門への応援業務や出張、研修等、就業の場所や従事すべき業務が一時的に変更される際の、一時的な変更先の場所や業務は含まれません。

「**変更の範囲**」とは、今後の見込みも含め、その労働契約の期間中における就業場所や従事する業務の変更の範囲のことをいいます。

労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務、いわゆるテレワークを雇入れ直後から行うことが通常想定されている場合は、「雇入れ直後」の就業場所として、また、その労働契約期間中にテレワークを行うことが通常想定される場合は、「**変更の範囲**」として明示してください。具体的には、労働者の自宅やサテライトオフィスなど、テレワークが可能な場所を明示するようにしましょう。

# 就業場所・業務の変更の範囲の書面明示 【改正労基則第5条第1項第1号の3】

## ～労働条件通知書の記載例～

「変更の範囲」の明示は、就業場所・業務がどの程度限定されるかにより記載が異なります。  
下記は、限定の程度ごとの記載例ですので、雇用している労働者または働く皆さんご自身の状況に近い例を参考にしてください。

### ① 就業場所・業務に限定がない場合

就業場所・業務に限定がない場合は、すべての就業場所・業務を含める必要があります。

「会社の定める〇〇」と記載するほか、変更の範囲を一覧表として添付することも考えられますが、予見可能性の向上やトラブル防止のため、**できる限り就業場所・業務の変更の範囲を明確にするとともに、労使間でコミュニケーションをとり、認識を共有することが重要**です。

#### ▶ 就業場所

(雇入れ直後) 仙台営業所	<b>(変更の範囲)</b> 会社の定める営業所
(雇入れ直後) 広島支店	<b>(変更の範囲)</b> 海外（イギリス・アメリカ・韓国の3か国）及び全国（東京、大阪、神戸、広島、高知、那覇）への配置転換あり
(雇入れ直後) 本店及び労働者の自宅*	<b>(変更の範囲)</b> 本店及び全ての支店、営業所、労働者の自宅での勤務
(雇入れ直後) 福岡事務所及び労働者の自宅*	<b>(変更の範囲)</b> 会社の定める場所(テレワークを行う場所を含む)

※ あらかじめ就業規則でテレワークについて規定されているなど、テレワークを行うことが通常想定されている場合は、就業場所としてテレワークを行う場所が含まれるように明示してください。

#### ▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 原料の調達に関する業務	<b>(変更の範囲)</b> 会社の定める業務
(雇入れ直後) 広告営業	<b>(変更の範囲)</b> 会社内での全ての業務
(雇入れ直後) 店舗における会計業務	<b>(変更の範囲)</b> 全ての業務への配置転換あり

### ② 就業場所・業務の一部に限定がある場合

就業場所や業務の変更範囲が一定の範囲に限定されている場合は、その範囲を明確にしましょう。

#### ▶ 就業場所

(雇入れ直後) 十三出張所	(変更の範囲) 淀川区内
(雇入れ直後) 豊橋	(変更の範囲) 愛知県内
(雇入れ直後) 東京本社	(変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社
(雇入れ直後) 山科事業所	(変更の範囲) 原則、京都市内(ただし、関西圏内に事業所が新設された場合、希望に応じて当該事業所に異動することがある。関西圏とは、京都府・大阪府・兵庫県・滋賀県・奈良県・和歌山県である。)

#### ▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 施設警備	(変更の範囲) 施設・交通警備等の警備業務
(雇入れ直後) 運送	(変更の範囲) 運送及び運行管理
(雇入れ直後) 商品企画	(変更の範囲) 本社における商品又は営業の企画業務、営業所における営業所長としての業務(ただし、出向規程に従って出向を命じることがあり、その場合は出向先の定める業務※)
(雇入れ直後) 介護業務	(変更の範囲) 介護業務、介護事務 (介護業務とは、入所者の着替え、食事、入浴及び排泄の介助等を行うものであり、介護事務とはレセプトの作成等介護業務に関連する事務作業一切をいう。)

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合であって、出向先での就業場所や業務が出向元の会社での限定の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

### ③ 完全に限定（就業場所や業務の変更が想定されない場合）

雇入れ直後の就業場所・業務から変更がない場合は、その旨を変更の範囲で明確にしましょう。

#### ▶ 就業場所

(雇入れ直後) 旭川センター	(変更の範囲) 旭川センター
(雇入れ直後) 金沢駅西通り店	(変更の範囲) 変更なし
(雇入れ直後) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所	(変更の範囲) 品川オフィス及び「テレワーク就業規則」第5条に規定する在宅勤務の就業場所
<p><b>テレワーク就業規則</b></p> <p>第4条 テレワーク勤務とは、サテライトオフィス勤務及び在宅勤務をいう。</p> <p>第5条 在宅勤務とは、従業員の自宅又は自宅に準じる場所（会社が認めた場所に限る。）において情報通信機器を利用して業務を行うことをいう。</p>	

#### ▶ 従事すべき業務

(雇入れ直後) 理美容業務	(変更の範囲) 理美容業務
(雇入れ直後) ピッキング、商品補充	(変更の範囲) 雇入れ直後の従事すべき業務と同じ

～労働条件通知書の記載例～（続き）

④ 一時的に限定がある場合（一時的に異動や業務が限定される場合）

就業場所や業務の変更範囲が一定の範囲に限定されている場合は、その範囲を明確にしましょう。

▶ 就業規則で詳細を定める場合

就業の場所	(雇入れ直後) 松江支店	<b>(変更の範囲)</b> 会社の定める支店 (ただし会社の承認を受けた場合はAブロック内の支店。詳細は就業規則第25、26条参照)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 企画立案	<b>(変更の範囲)</b> 就業規則に規定する総合職の業務 (ただし会社の承認を受けた場合は業務を限定する。詳細は就業規則第27、28条参照)
<p><b>就業規則</b> 第25条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に勤務地域を限定する。</p> <p>第26条 勤務地域を限定する場合は地域を下記のブロック単位とする。 Aブロック:島根県、鳥取県、兵庫県 Bブロック:岡山県、広島県、山口県</p> <p>第27条 総合職は企画立案、折衝調整、営業、管理業務にわたる総合的な業務を行う。</p> <p>第28条 労働者が希望し、承認された場合は、一時的に総合職の業務を一部限定する。</p>		

▶ 就業規則以外で限定内容を明示する場合

就業の場所	(雇入れ直後) 飯田事業所	<b>(変更の範囲)</b> 会社の定める事業所 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、勤務地の変更を行わないこととする。ただし、労働者が勤務地の変更を申し出た場合はこの限りではない。)
従事すべき業務	(雇入れ直後) 品質管理、事務	<b>(変更の範囲)</b> 会社の定める業務 (育児・介護による短時間勤務中は、原則、業務の変更を行わないこととする。ただし、労働者が業務の変更を申し出た場合はこの限りではない。)



# 更新上限の書面明示と更新上限を新設・短縮する場合の説明

【改正労基則第5条第1項第1号の2、改正雇止めに関する基準第1条】

## 対象労働者

パート・アルバイトや契約社員、派遣労働者、定年後に再雇用された労働者などの有期契約労働者が対象となります。

## 改正の内容、注意すべきポイント

### ▶ 更新上限の明示事項

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（通算契約期間※または更新回数の上限）がある場合には、その内容の明示が必要になります。

※ 労働契約法第18条第1項参照

### ・更新上限の明示の例

「契約期間は通算4年を上限とする」

「契約の更新回数は3回まで」

など

# 更新上限の書面明示と更新上限を新設・短縮する場合の説明

## 【改正労基則第5条第1項第1号の2、改正雇止めに関する基準第1条】（続き）

### 改正の内容、注意すべきポイント

#### ▶ 更新上限を新設・短縮しようとする場合の説明事項

以下の場合について、**あらかじめ**（更新上限の新設・短縮をする前のタイミングで）**更新上限を設定する・短縮する理由を労働者に説明することが必要\***になります。

- i 更新上限を新たに設けようとする場合
- ii 更新上限を短縮しようとする場合

「更新上限の短縮」とは、例えば、通算契約期間の上限を5年から3年に短縮する、または更新回数の上限を3回から1回に短縮することです。

**更新上限の新設・短縮の理由をあらかじめ説明する際は、文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本**ですが、説明の方法は特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えありません。また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。

トラブルや紛争防止のため、新たな更新上限の内容については、事業主だけでなく働く方も一緒に、書面等により確認するようにしましょう。

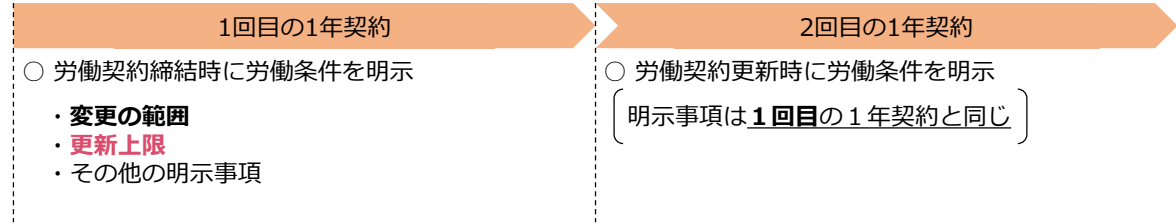
※ 更新上限を撤廃する、または更新上限を延長する場合は、雇止めに関する基準にある義務の対象外となり、その理由を説明する義務はありませんが、労働契約の内容を明確化するために説明することも検討してください。

「更新上限の内容」のほかにも、労働契約締結時に書面で明示する必要がある事項については、労働契約の内容を変更するタイミングで、変更の内容をできる限り書面等で労使で確認し、労働契約関係を明確化するようにしましょう。

# 更新上限の書面明示と更新上限を新設・短縮する場合の説明

【改正労基則第5条第1項第1号の2、改正雇止めに関する基準第1条】 ～更新上限に関する記載例～

## 契約当初から更新上限が定められていた場合



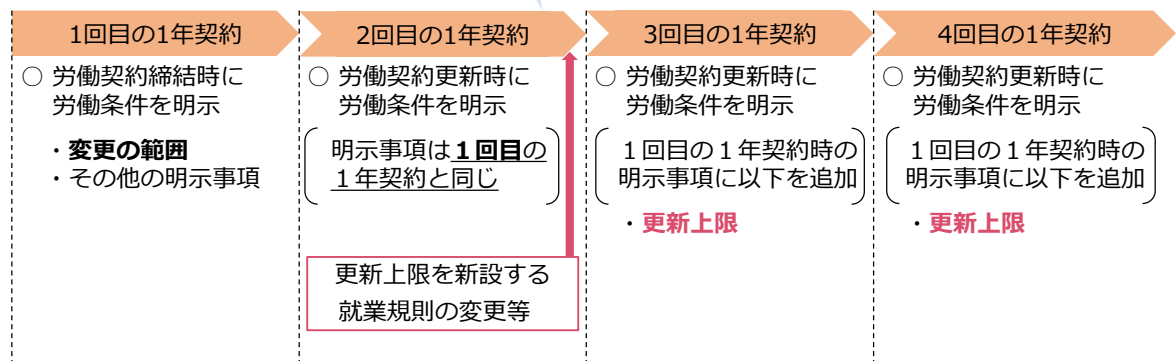
・ **更新の上限の明示内容**

『通算契約期間の上限は2年間とする』

## 契約当時は更新上限がなかったが、契約途中に更新上限を定める場合

・ **更新の上限を新設する理由の事前説明**

『当初予定していた出資が受けられず、Aさんに担当していただく予定の事業が縮小することになったため』



・ **更新の上限の明示内容**

『通算契約期間の上限は4年間とする』

# 有期契約労働者に対する無期転換申込機会の書面明示【改正労基則第5条第5項・第6項】

## 対象労働者

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となります。

## 改正の内容、注意すべきポイント

### ▶ 無期転換申込機会の明示事項

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、該当する有期労働契約の契約期間の初日から満了する日までの間、無期転換を申し込むことができる旨（無期転換申込機会）を書面により明示することが必要になります。

初めて無期転換申込権が発生する有期労働契約が満了した後も、有期労働契約を更新する場合は、更新の都度、上記の明示が必要になります。

### ▶ 留意点：相談体制の整備

事業主は、「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に関し、その雇用する有期契約労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備しなければならないこととされています。【パート・有期労働法※第16条】

無期転換申込権についても、この「有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項」に当たりますので、企業内で、無期転換についても相談できる体制を構築してください。

※ 短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律

# 無期転換後の労働条件の書面明示【改正労基則第5条】

## 対象労働者

無期転換申込権が発生する有期契約労働者が対象となります。

## 改正の内容、注意すべきポイント

### ▶ 無期転換後の労働条件の明示事項

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件を書面により明示することが必要になります。明示する労働条件は、労働契約締結の際の明示事項と同じものです。

明示方法は、事項ごとに明示するほか、有期労働契約の労働条件と無期転換後の労働条件との変更の有無、変更がある場合はその内容を明示する方法でも差し支えありません。

2024年（令和6年）4月以降は、無期転換後の労働条件について、①無期転換申込権が生じる契約更新時と、②無期転換申込権の行使による無期労働契約の成立時のそれぞれで明示する必要があります。ただし、①の段階で、労基則第5条第5項の規定により明示すべき労働条件を事項ごとにその内容を示す方法で行っており、かつ、②で成立する無期労働契約の労働条件のうち、同条第1項の規定に基づき明示すべき事項がすべて同じである場合には、②の段階では、すべての事項が同じであることを書面の交付等により明示することで対応することが可能です。

なお、①の段階で、書面の交付等によりパート・有期労働法第6条に定める事項の内容もあわせて明示した場合、②の段階での同条の対応は上述と同様の対応とすることが可能です。

# 無期転換後の労働条件の書面明示【改正労基則第5条】（続き）

## 改正の内容、注意すべきポイント

### ▶ 留意点：無期転換後「別段の定め」を設ける場合

無期転換後の無期労働契約の労働条件（契約期間を除く）は、労働協約、就業規則、個々の労働契約（無期労働契約への転換に従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意）で「別段の定め」をしないかぎり、無期転換前と同一の労働条件が適用されます。

**職務の内容などが変更されないのに無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではありません。**

別段の定めを設ける場合は、以下の点もご確認ください。

- ・無期転換によって業務内容や責任等が変わる場合、社内の他の労働者の業務内容や責任等を考慮し、他の労働者との待遇の均衡が図られた労働条件にすることを検討してください。
- ・定年後の再雇用など、ほかの有期契約労働者には通常定められていない労働条件（定年など）を適用する場合には、適切に労働条件を設定し、事前に就業規則等で明確化しておきましょう。
- ・就業規則の作成または変更にあたっては、労働者の過半数で組織する労働組合等の意見を聴く必要があり【労働基準法第90条】、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成または変更にあたっては、パートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くことが努力義務とされています【パート・有期労働法第7条第1項】。  
これは有期雇用労働者の場合も同様ですのでご注意ください【同条第2項】。

## 改正の内容、注意すべきポイント

### ▶ 均衡を考慮した事項の説明

「無期転換申込権」が発生する契約更新のタイミングごとに、対象となる労働者に無期転換後の労働条件に関する定めをするに当たって、労働契約法第3条第2項の規定の趣旨を踏まえ、**就業の実態に応じ、他の通常の労働者（正社員等のいわゆる正規型の労働者及び無期雇用フルタイム労働者）との均衡を考慮した事項（例：業務の内容、責任の程度、異動の有無・範囲など）について説明するよう努めることとなります。**

この説明は文書を交付して個々の有期契約労働者ごとに面談等により説明を行う方法が基本ですが、説明の方法は特定の方法に限られるものではなく、説明すべき事項をすべて記載した労働者が容易に理解できる内容の資料を用いる場合は当該資料を交付して行う等の方法でも差し支えありません。また、説明会等で複数の有期契約労働者に同時に行う等の方法によっても差し支えありません。

### ▶ 待遇の均衡

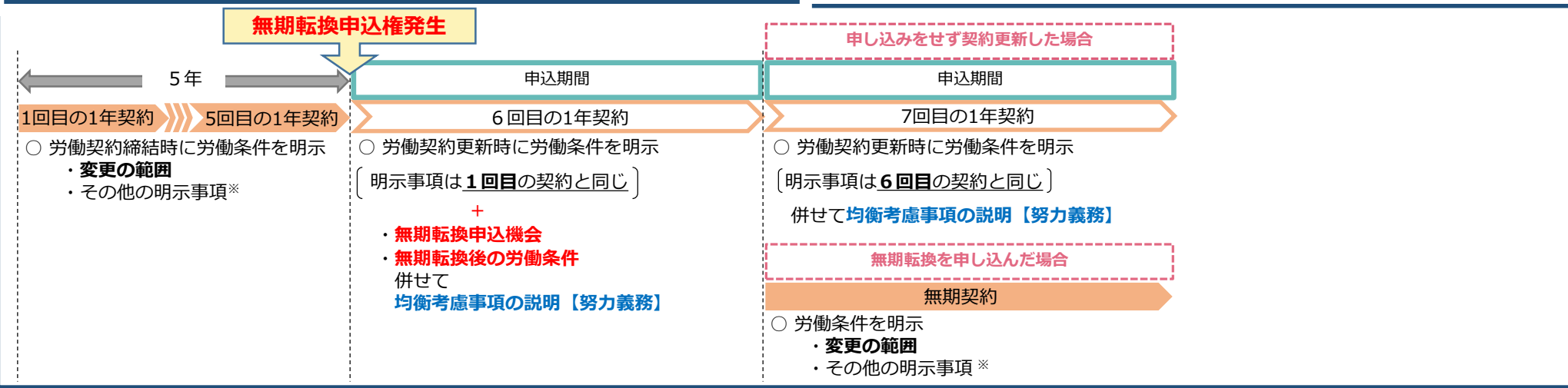
労働契約法第3条第2項が規定する「労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。」との考え方は、すべての労働契約に適用され、無期転換者の労働契約も含まれます。均衡を考慮した事項について、労働者の理解を深めるため、労働者に十分な説明をするよう努めてください。

また、無期転換した短時間勤務労働者（いわゆる無期雇用のパートタイム労働者）については、引き続きパート・有期労働法の対象になることにも留意するようにしましょう。

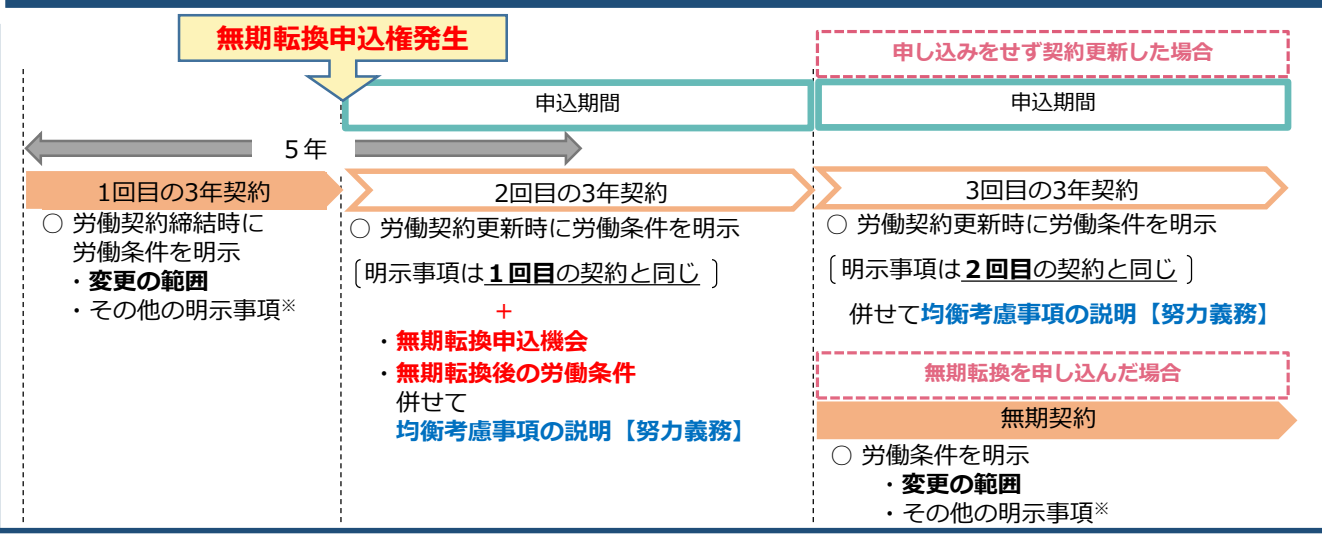
短時間正社員については、処遇が正社員としての実態を伴っていない場合には、パート・有期労働法の適用があり、均衡・均等待遇が求められます。また、パート・有期労働法に基づき短時間・有期契約労働者の処遇の見直しが行われる際には、均衡の観点から、フルタイムの無期転換者についても、労働契約法第3条第2項も踏まえて処遇の見直しをすることを検討してください。

# 無期転換に関する明示のタイミングと記載例

## 契約期間 1 年の有期労働契約で、更新上限がない場合



## 契約当時は更新上限がなかったが、契約途中で更新上限を定める場合

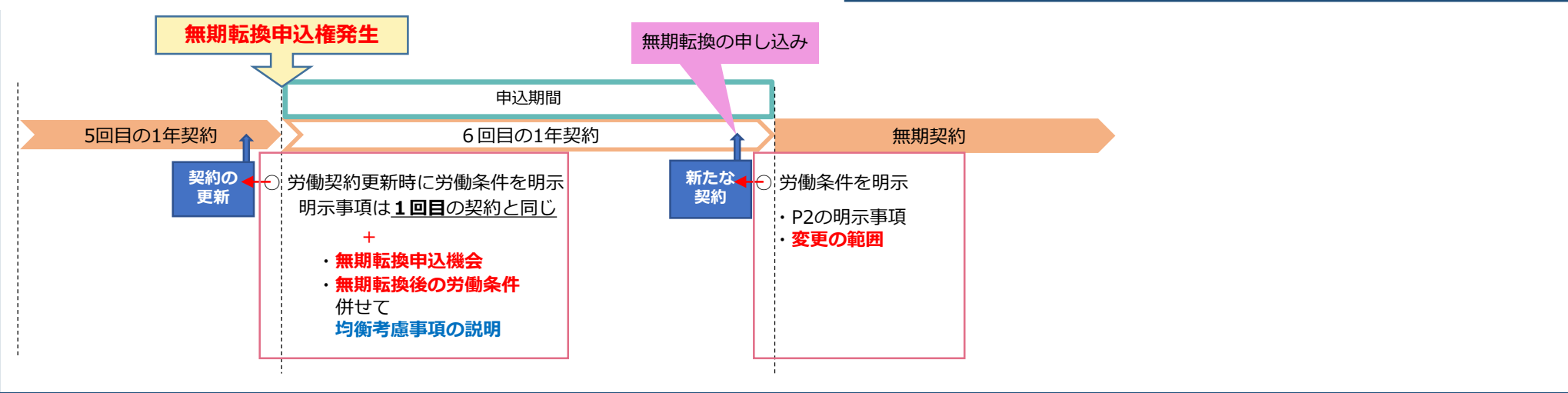


▶ **記載例**

- ・ **無期転換申込機会**  
「本契約期間中に無期労働契約締結の申込みをした時は、本契約期間満了の翌日から無期雇用に転換することができる。」
- ・ **無期転換後の労働条件**  
「無期転換後の労働条件は本契約と同じ」  
又は  
「無期転換後は、労働時間を〇〇、賃金を〇〇に変更する。」



有期労働契約の終了1ヶ月前に契約更新をしている場合



最後にご案内

【いきいき働く医療機関サポートWEB（いきサポ）】

医療機関の勤務環境の改善に役立つ各種情報や医療機関の取組事例を紹介しています。

「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド」も掲載されています。

医療機関の勤務環境の改善に役立つ /

いきサポでは、各種情報や  
医療機関の取組み事例を  
紹介しています。

いきサポ公式キャラクター  
ひまわりちゃん

2023年4月版

医療機関の勤務環境改善・事務部門のみならずへ

医師の働き方改革  
2024年4月までの  
手続きガイド

このプラットフォームは、医師の働き方改革を進めるための  
新しいツールとして、関係機関が連携して開発されています。  
医療機関が自ら行う必要のある手続きや、  
関係機関が連携して行うべき手続きを、関係機関との  
連携としてご活用ください。



二次元バーコードからでも  
アクセス可能です。

いきサポ  検索