

令和5年度島根県委託事業

令和5年度 第1回 医療勤務環境改善セミナー

## 医師の働き方改革と宿日直許可申請の実務対応

日時 ライブ配信：令和5（2023）年11月15日（水）14:00～16:00

（後日、YouTubeの限定公開でアーカイブ視聴）

講師 原子社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士・認定登録 医業経営コンサルタント **原子修司**

## 1. 医師の働き方改革の概要等

医師の働き方改革の議論の進捗 / 時間外労働上限と追加的健康確保措置  
2024年4月1日までの課題・準備すべき事項等 / 労働時間の状況の把握  
副業・兼業 / 医師の研鑽

## 2. 追加的健康確保措置

医療監視（立入検査） / 勤務間インターバル等 / 15時間・28時間連続勤務制限  
医師の面接指導等 / 面接指導実施医師養成講習会 / 医師面接指導の規定例

## 3. 医師の宿日直許可の概要等

医療法と労基法の宿日直 / 宿日直許可基準等 / 宿日直許可留意事項  
宿日直許可の範囲

## 4. 宿日直許可の実務対応等

Step 1 宿日直許可申請の準備・確認 / Step 2 宿日直許可申請書類の提出  
Step 3 担当監督官決定・日程調整 / Step 4 実地調査 / Step 5 許可書交付

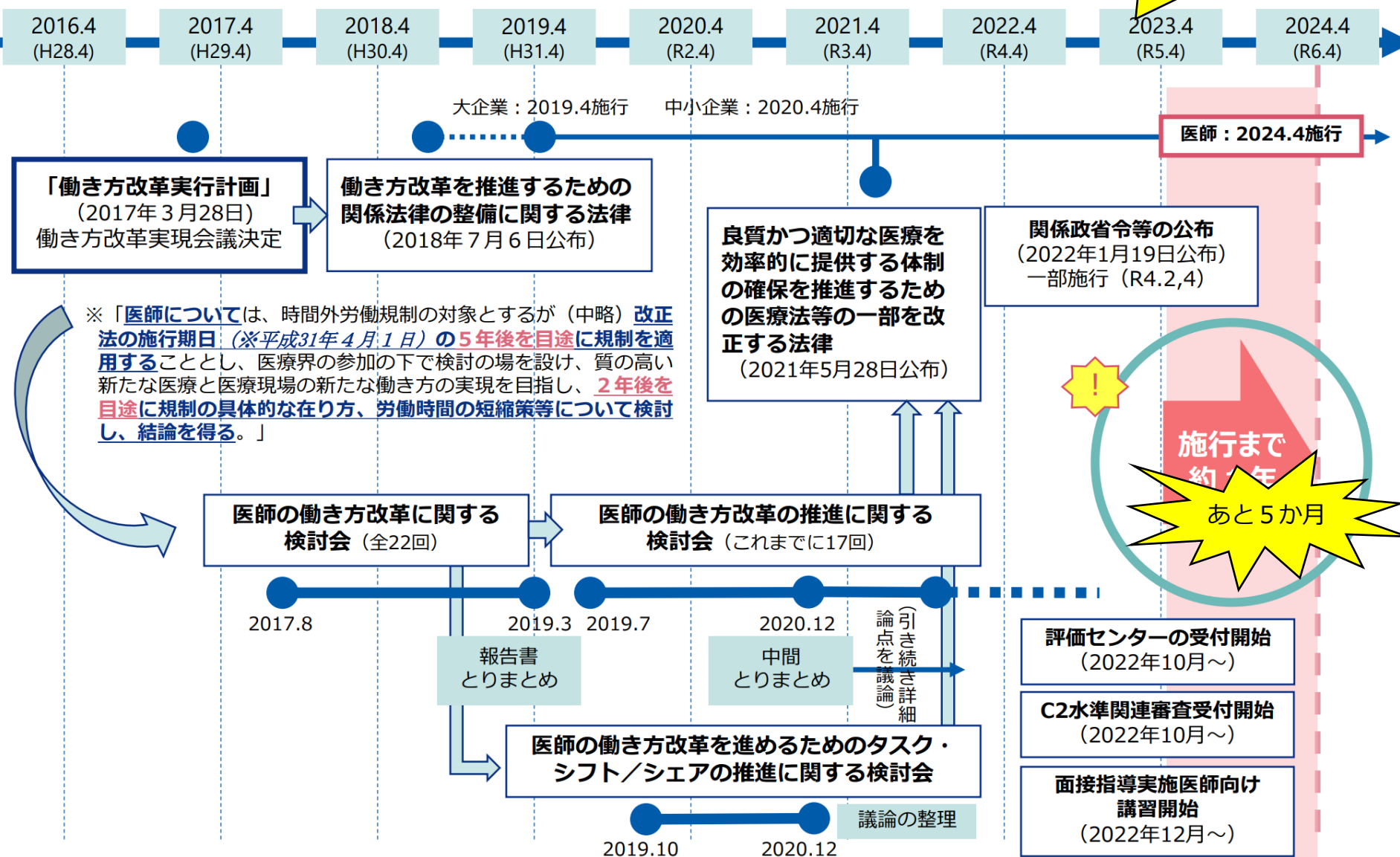
# 1.

## 医師の働き方改革の概要等

# 医師の働き方改革の議論の進捗

労働時間の状況の把握義務（医師含む）

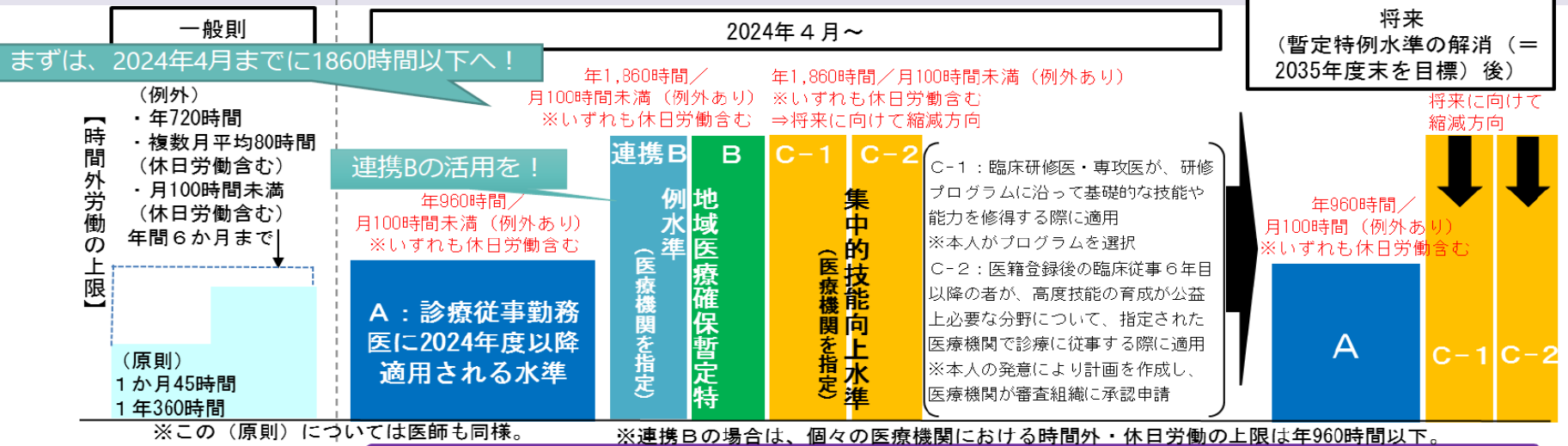
時間外60時間超  
・割増賃金50%



出所「医師の働き方改革～医療を未来に繋ぐために～（厚労省医政局医事課 医師等医療従事者働き方改革推進室）」

## 2024年4月～ 医師にも時間外労働の上限規制が適用されます

2024年4月以降は、年960時間超の時間外・休日労働が可能となるのは、都道府県知事の指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師（連携B・B・C水準の適用医師）のみ。



### 月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

**【追加的健康確保措置】**

**勤務間インターバルの確保**  
 ①24時間以内に9時間  
 ②46時間以内に18時間のいずれか  
 及び代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

**勤務間インターバルの確保**  
 ①24時間以内に9時間  
 ②46時間以内に18時間のいずれか  
 及び代償休息のセット (義務)

**勤務間インターバルの確保**  
 ①24時間以内に9時間  
 ②46時間以内に18時間のいずれか  
 及び代償休息のセット (義務)

注)臨床研修医については連続勤務時間制限を強化・徹底する観点から、勤務間インターバルは、  
 ①24時間以内に9時間  
 ②48時間以内に24時間のいずれかとなる。

**<A水準> 勤務間インターバルの確保**  
 ①24時間以内に9時間  
 ②46時間以内に18時間のいずれか  
 及び代償休息のセット (努力義務)

**<C水準>**  
 上記A水準の勤務間インターバル及び代償休息のセット (義務)

注) 臨床研修医の勤務間インターバルは、  
 ①24時間以内に9時間  
 ②48時間以内に24時間のいずれかとなる。

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

医師の時間外・休日労働の上限規制

2024年4月1日施行

特定労務対象医療機関

項目	A水準	都道府県知事の指定			
		連携B	B	C-1	C-2
36協定	月45時間以内、年間360時間以内				
特別条項	年960時間以内 月 <b>100時間未満</b>	個々の医療機関は 年960時間以内		年1,860時間以内	
				月 <b>100時間未満</b>	
		例外あり		例外あり	

追加的健康確保措置

連続勤務時間制限・ 勤務間インターバル・代償休息	努力義務	<b>義務</b>
月の時間外・休日労働 が上限を超える場合	<b>義務</b>	
面接指導・就業制限	【疲労蓄積が認められない場合】 <b>100時間</b> 以上 となった後遅滞なく実施	<b>100時間</b> 以上 となる前に実施

## 労働時間管理の適正化

- ・客観的な方法（タイムカード、ICカードなど）による労働時間の適正把握
- ①診療業務（外来・病棟・在宅・手術・検査・処置・その他診療業務）、
- ②診療外業務（研究・教育・研鑽・その他診療外業務：指示の有無）、③宿日直、④オンコール

## 副業・兼業

- ・医師の自己申告制度 ・把握した時間を踏まえての勤務計画

## 医師の研鑽

- ・「自己研鑽」と「上長からの明示・黙示による指示」 ・自己研鑽のルール

## 宿日直勤務

- ・主たる勤務先、副業/兼業先の宿日直許可の状況 ・宿日直勤務中の労働の状況 ・勤務計画

## 追加的健康確保措置のための体制整備

- ①勤務間インターバル・代償休息（A努力義務、BC水準義務）②医師面接指導の義務化（全ての水準）

## 医師労働時間短縮計画 <B・連携B・C-1・C-2の指定を受ける場合は必須>

- ①タスクシフト/シェア ②医師の業務の見直し ③その他の勤務環境改善
- ④副業/兼業を行う医師の労働時間管理 ⑤C-1水準を適用する臨床研修医及び専攻医の研修の効率化

注：時間外労働は、36協定の適切な締結、届出が必要

## 労働時間の適正把握

### (1) 客観的な方法による労働時間管理等



2019年4月1日施行

自院の労働時間

労働安全衛生法

<p>義務</p>	<p>事業者は労働者の<b>労働時間の状況の把握</b>しなければならない  <small>労働者がいかなる時間帯にどの程度の時間、労務を提供し得る状態にあったか</small></p>
<p>目的</p>	<p>労働者の健康確保措置（<b>医師の面接指導</b>）を適切に<b>実施</b>する観点  <small>面接対象：時間外・休日労働80時間超、かつ疲労蓄積（本人申出）</small></p>
<p>対象者</p>	<p>高度プロフェッショナル制度対象者以外の<b>すべての労働者</b>          （裁量労働制、管理監督者、管理職、<b>医師</b>等も含まれる）</p>
<p>方法</p>	<p>原則、タイムカード、パソコン等の電子計算機の使用時間の記録、事業者の現認等の<b>客観的な記録</b>により、<b>出退勤時刻の記録等を把握（3年間保存）</b></p>

2024年4月1日施行

副業・兼業先の労働時間を通算

改正医療法施行規則  
 （及び介護保険法施行規則）

- ・管理者は、医師の労働時間の状況の把握をしなければならない。
  - ・管理者は、毎月1回以上、一定の期日を定めて、医師が面接指導対象医師及び労働時間短縮の措置が必要となる対象者かどうかの確認を行わなければならない。
- 面接対象：時間外・休日労働100時間以上となることが見込まれる医師  
 措置対象：時間外・休日労働155時間を超えた医師

# 労働時間の適正把握

## (2) 副業・兼業

## 労基法38条（時間計算）

第38条 **労働時間は、事業場を異にする場合**においても、労働時間に関する規定の適用については**通算**する。

2 （略）

事業主を異にする場合をも含む  
（基発第769号 S23.5.14）

### 労働時間の通算（労働者の申告等）

#### 第2 副業・兼業の確認

**使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認**すること。（中略）

#### 第3 労働時間の通算

##### 基本的事項

##### （1）労働時間を通算管理する使用者

**副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者**（第1の1において労働時間が通算されない場合として掲げられている業務等に係るものを除く。）は、法第38条第1項の規定により、それぞれ、自らの事業場における労働時間と他の使用者の事業場における**労働時間とを通算して管理する必要がある**こと。

##### （2）通算される労働時間

法第38条第1項の規定による労働時間の通算は、自らの事業場における労働時間と労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間とを通算することによって行うこと。

**労働者からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず、また、労働者からの申告等により把握した他の使用者の事業場における労働時間が事実と異なっていた場合でも労働者からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りること**（第4の1において同じ。）。（以下・略）

【副業・兼業（上限規制）】

Q. 医師が、副業・兼業先の医療機関での労働時間を申告しなかった場合、労働時間の通算はどのように行うのか。

A. 副業・兼業の場合における労働時間の通算については、医師の自己申告等に基づき行われるものであり、**医師からの申告等がなかった場合には労働時間の通算は要せず**、また、医師からの申告等により把握した他の医療機関における労働時間が 実際の労働時間と齟齬があった場合でも、**医師からの申告等により把握した労働時間によって通算していれば足りる**こととされている（令和2年9月1日付け基発0901第3号「副業・兼業の場合における労働時間管理に係る労働基準法第38条第1項の解釈等について」）。

適切な労務管理が行われるよう、**医療機関においては、副業・兼業先における勤務予定や労働時間を把握するためのルールや手続きを明確化**するとともに、各医師においても、各医療機関に副業・兼業先における労働時間を適切に申告する必要がある。

出所「医師の時間外労働の上限規制に関するQ&A（令和5年6月30日）」より

## 基本的な考え方

Step 1 労働契約の締結の先,後の順に所定労働時間を通算

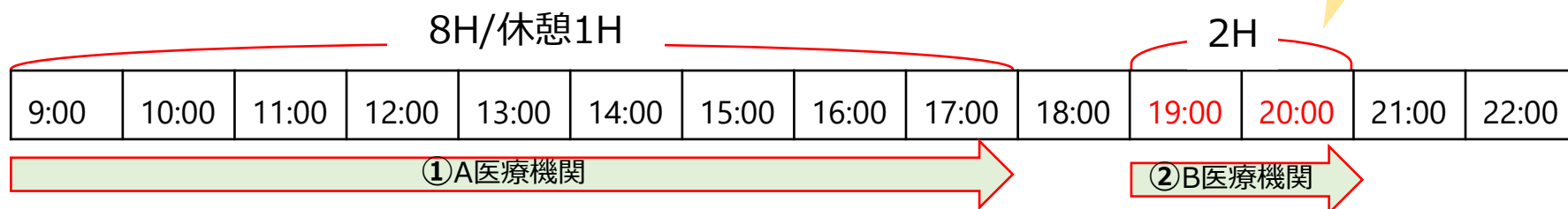
Step 2 所定外労働の発生順に時間外労働を通算

&lt;同日に8時間超える場合 通算10時間&gt;

## パターン1

先に①A医療機関で契約（9:00～18:00;1日8H勤務・休憩1H）

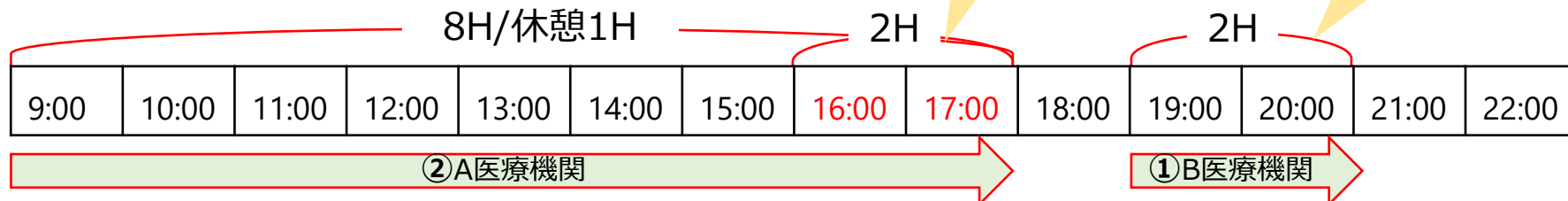
後に②B医療機関で契約（19:00～21:00;1日2H勤務）



## パターン2

先に①B医療機関で契約（同上）

後に②A医療機関で契約（同上）

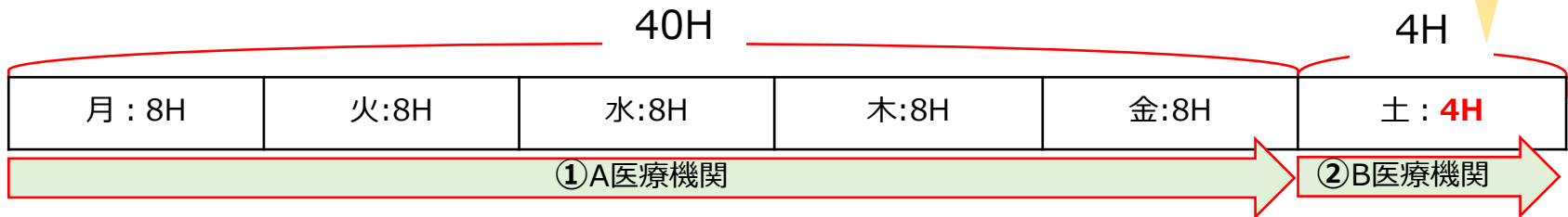


<週に40時間超える場合 通算44時間>

### パターン1

先に①A医療機関で契約（月～金：所定労働時間各8時間）

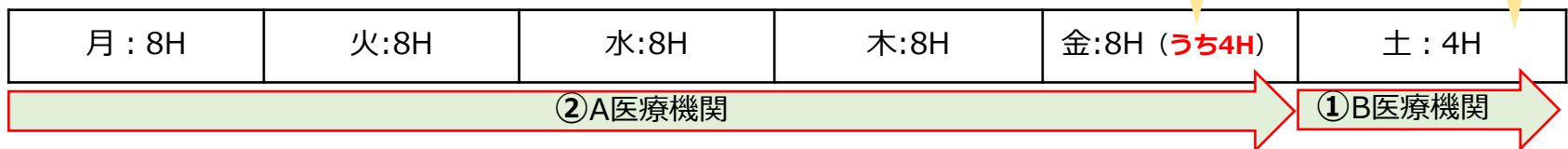
後に②B医療機関で契約（土：所定労働時間4時間）



### パターン2

先に①B医療機関で契約（同上）

後に②A医療機関で契約（同上）



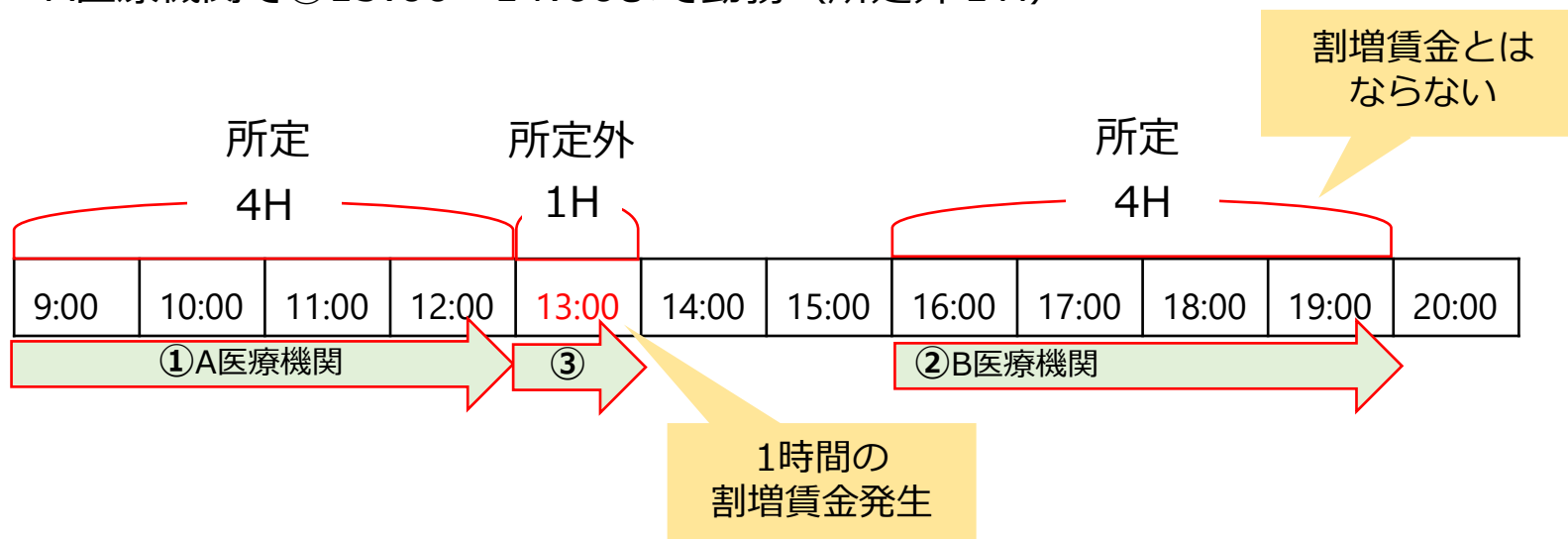
<同日に法定時間外労働が発生した場合>

先に①A医療機関で契約（9:00～13:00;1日4H勤務）

後に②B医療機関で契約（16:00～20:00;1日4H勤務） 通算8時間

その後、

A医療機関で③13:00～14:00まで勤務（所定外1H）



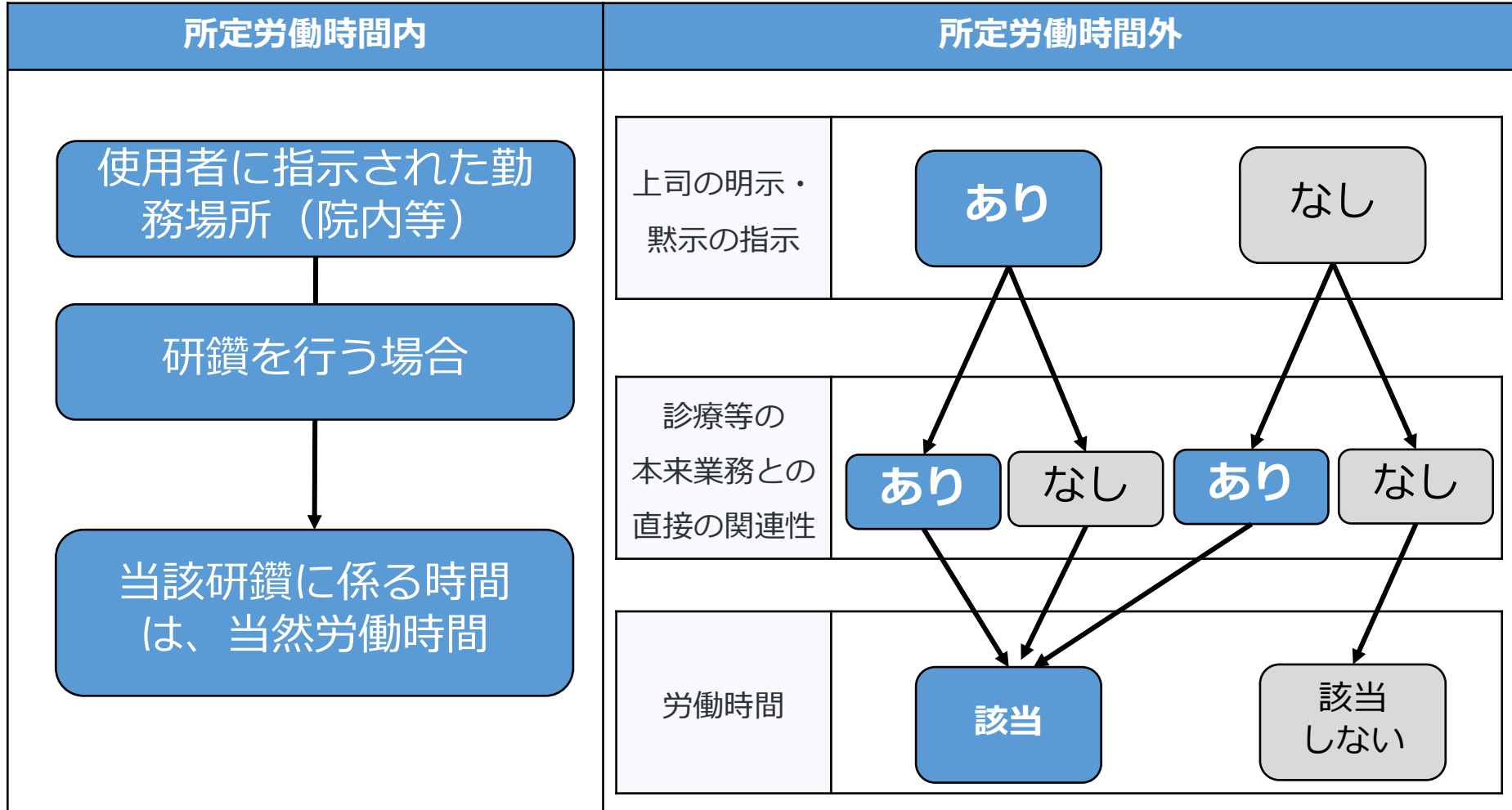
A医療機関では、5時間（所定4H、所定外1H）勤務で割増賃金発生！

## 労働時間の適正把握

### (3) 医師の研鑽



## 研鑽の取り扱い



「労働時間は、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたもの評価することができるか否かにより客観的に定まるものである。」

①研鑽を行うことについての医師の申出と上司による確認（その記録）

＜確認する事項＞

<p>業務との 関連性</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理のいずれにも該当しないこと。</li> <li>・上司は、判断にあたって、初期研修医、後期研修医、それ以降の医師といった職階の違い等の当該医師の経験、担当する外来業務や入院患者等に係る診療の状況、当該医療機関が当該医師に求める医療提供の水準等を踏まえ、現在の業務上必須かどうかを対象医師ごとに個別に判断すること。</li> </ul>
<p>制裁等の不 利益の有無</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該研鑽を行わないことについて制裁等の不利益はないこと。</li> </ul>
<p>上司の指示 の範囲の 明確化</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・上司として当該研鑽を行うよう指示しておらず、かつ、当該研鑽を開始する時点において本来業務及び本来業務に不可欠な準備・後処理は終了しており、本人はそれらの業務から離れてよいこと。</li> </ul>

＜手続き＞

- ・労働に該当しない研鑽を行おうとする医師が、
  - 例 1) 当該研鑽内容について月間の研鑽計画をあらかじめ作成、上司の承認を得ておき、日々の管理は通常の残業申請と一体的に、当該計画に基づいた研鑽を行うために在院する旨を申請する方法
  - 例 2) 当該研鑽のために在院する旨の申し出を、一旦事務職が担当者として受け入れて、上司の確認を得る方法

出所「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について（R元.7.1基発0701第9号）」より作成

②医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための環境の整備  
次の措置を講ずることが望ましいこと

<p><b>通常勤務 と明確に 切り 分ける</b></p>	<p>例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・突発的な場合を除き診療等への業務従事の指示しない</li> <li>・院内に勤務場所とは別に労働に該当しない研鑽を行う場所を設ける</li> <li>・白衣を着用せず行う等より通常勤務でないことが外形的に見分けられる措置（手術及び処置の見学等で場所や服装が限定される場合は、当該研鑽を行う医師が診療体制に含まれないことを明確にしておく） 等</li> </ul>
<p><b>書面化</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研鑽に関する考え方</li> <li>・労働に該当しない研鑽を行うために所定労働時間外に在院する場合の手続き</li> <li>・労働に該当しない研鑽を行う場合には診療体制に含めない等の取り扱い</li> </ul>
<p><b>院内職員 に周知</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研鑽を行う医師の上司</li> <li>・所定労働時間外に研鑽を行うことが考えられる医師</li> <li>・当該医療機関における他の職種</li> </ul>
<p><b>記録の 保存</b></p>	<p>医師本人からの申出への確認や当該医師への指示の記録を保存（3年間）すること</p>

出所「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について（R元.7.1基発0701第9号）」より作成

# 2.

追加的健康確保措置

2024年度以降は、医療法25条1項に基づく、立入検査の検査項目が追加（追加的健康確保措置の履行）

		A水準	B・C水準
<b>1 面接指導の実施</b>	時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる医師（面接指導対象医師）に対して、医療法上の面接指導が実施している。	<div style="text-align: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">全医療機関</div>    <div style="font-size: 2em; font-weight: bold;">義務</div> </div>	
<b>2 面接指導実施後の就業上の措置</b>	面接指導対象医師に対する面接指導実施後、必要に応じて、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置（就業上の措置）を講じている。		
<b>3 労働時間短縮に係る必要な措置</b>	時間外・休日労働が月155時間超となった医師について、労働時間の短縮のために必要な措置を講じている。		
<b>4 休息・代償休息確保</b>	特例水準医療機関の医師のうち、時間外・休日労働時間が年960時間超となることが見込まれる医師に対し、 <u>休息</u> もしくは代償休息が確保されている。 <div style="text-align: center; margin-top: 5px;"> <span style="background-color: #fff9c4; padding: 2px;">勤務間インターバル</span> </div>	努力義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">特定労務管理対象機関</div>  <div style="font-size: 2em; font-weight: bold;">義務</div>

## 追加的健康確保措置

### (1) 勤務間インターバル等

努力義務：A水準

義務：B・C水準

項目	B水準	連携B水準	C水準（C-1臨床研修医除く）	C-1水準（臨床研修医）
連続勤務時間制限	①15時間（注1）			②24時間（注3）
	②28時間（注2）			
勤務間インターバル	①始業から、24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保			②始業から、48時間以内に24時間の連続した休息時間を確保
	②始業から、46時間以内に18時間の連続した休息時間を確保			
代償休息	<p>・ 予定されていた9時間又は18時間の連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、<b>相当する時間を当該労働の発生した日の属する月の翌月末までに付与</b></p> <p>・ 宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合に、当該連続した9時間の間に通常の勤務時間と同態様の労働が発生し、<b>十分な睡眠が確保できなかった場合は、管理者は、当該労働時間に相当する時間の休息を事後的に付与する配慮義務</b></p>		<p>原則として代償休息がないように勤務間インターバルを確保を徹底。</p> <p>＜要件a～c充足で代償休息を認める＞</p> <p>a. 臨床研修における必要性から、オンコール又は宿日直許可のある宿日直への従事が必要な場合</p> <p>b. 臨床研修医の募集時に代償休息を付与する形式での研修を実施する旨を明示</p> <p>c. 代償休息の付与期限を必要性が生じた研修期間内（と翌月末でいずれか早い日）、それが困難な場合に限り、翌月末</p>	

注1：通常の日勤又は宿日直許可のある宿日直に従事

注2：宿日直許可のない宿日直に従事

注3：臨床研修における必要性から、指導医の勤務に合わせた24時間の連続勤務とする必要がある場合

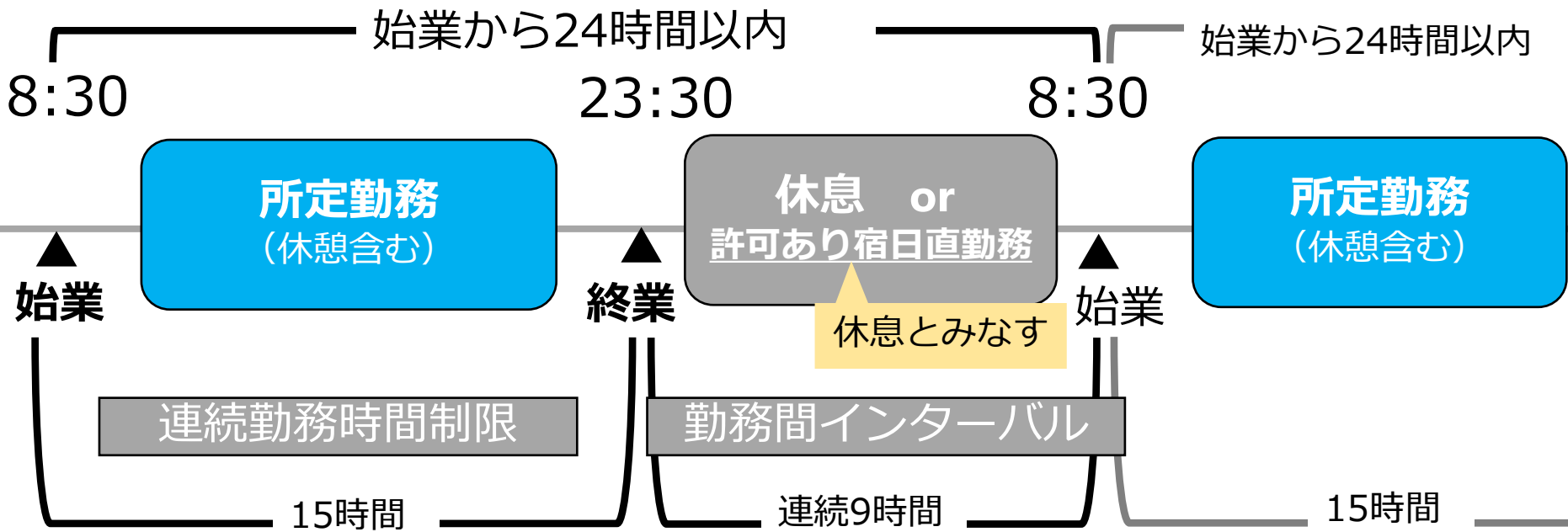
# 15時間連続勤務制限

義務：B・C水準

始業から、**24時間以内**に9時間の連続した休息时间を確保

(通常の日勤および宿日直許可のある宿日直に従事させる場合)

勤務シフトで予定



予定されていた休息時間中に労働に従事した（休息連続9時間未満となった）場合は、相当する時間を代償休息として、事後的に付与

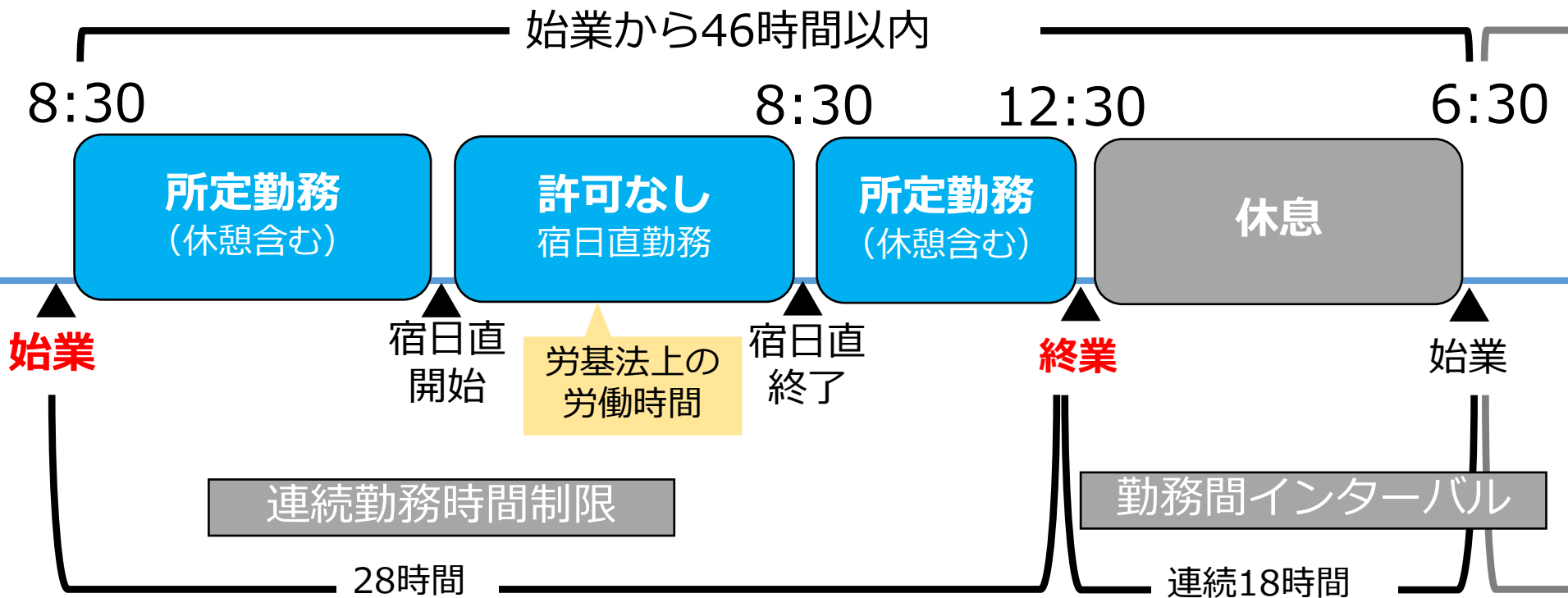


# 28時間連続勤務制限

義務：B・C水準

始業から、**46時間以内**に**18時間の連続した休息時間**を確保  
 (宿日直許可のない宿日直に従事させる場合)

勤務シフトで予定



注：C1水準は、24時間連続勤務制限（始業から48時間以内に24時間連続した休息時間）

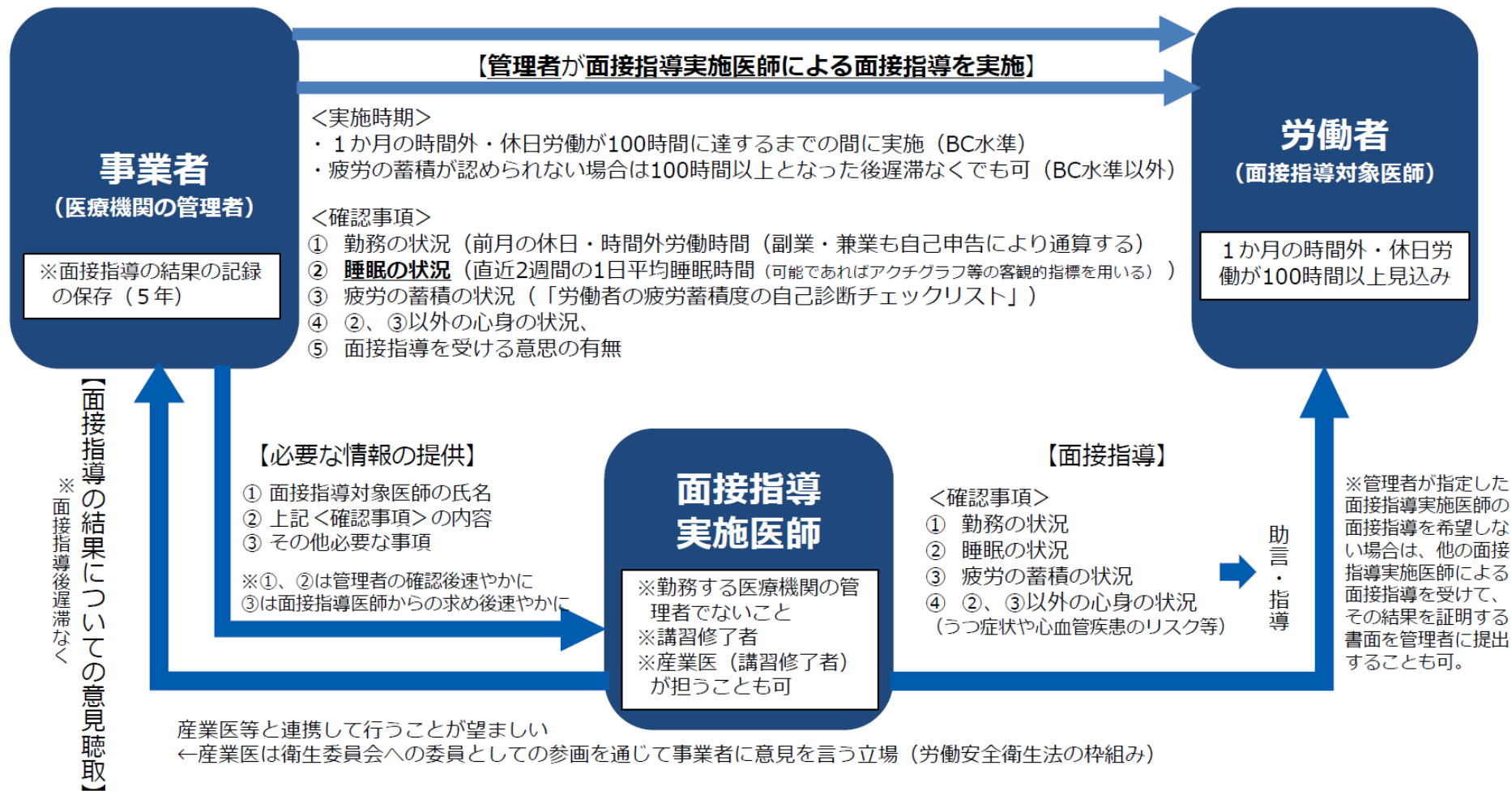
## 追加的健康確保措置

### (2) 医師の面接指導等

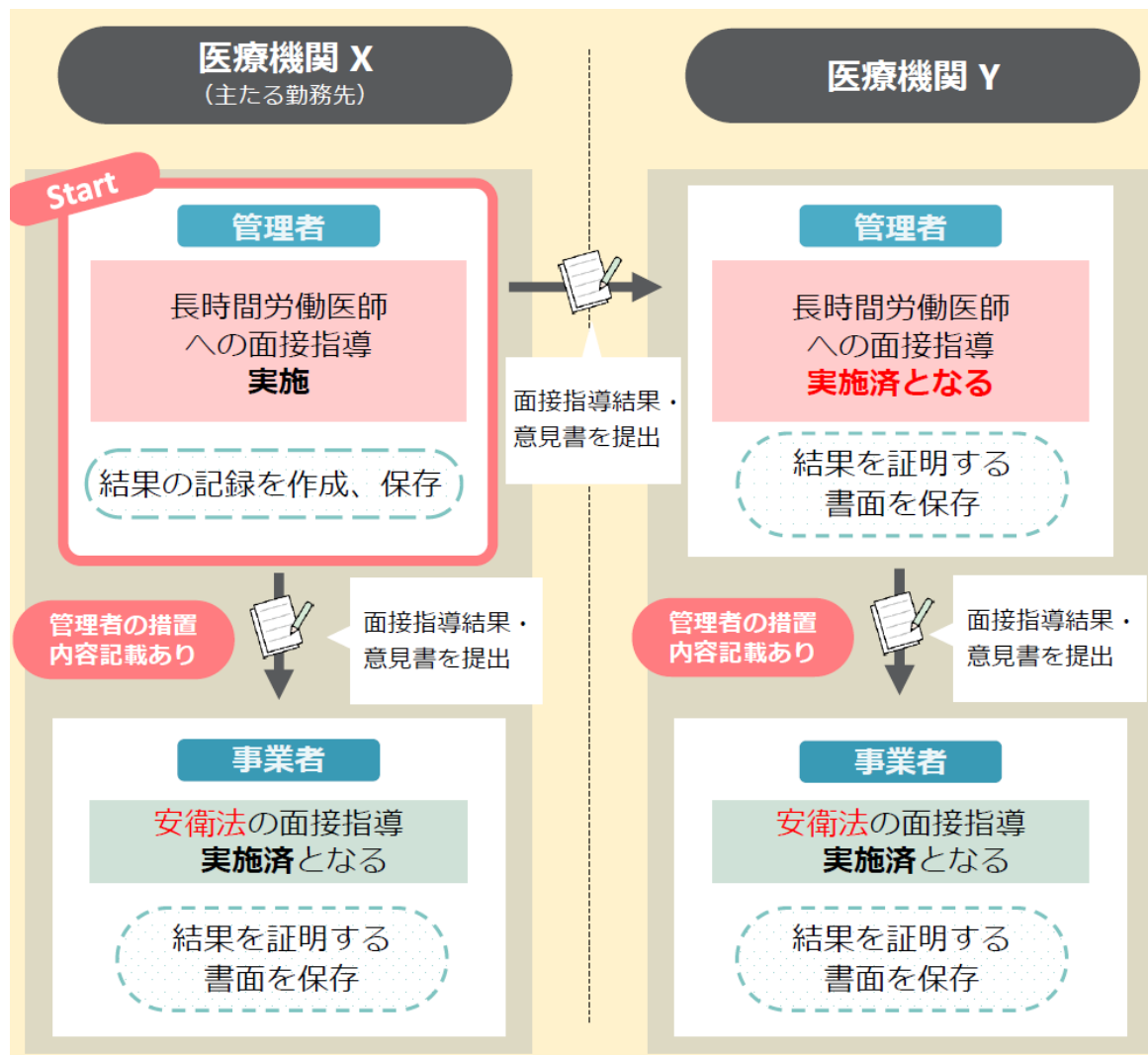
1か月の時間外・休日労働が**100時間以上**となることが見込まれる医師が面接指導の対象となります。

【必要と認める場合には遅滞なく労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置を実施】

※1か月の時間外・休日労働が155時間を超える場合には遅滞なく労働時間短縮のために必要な措置を講じなければならない。



主たる勤務先（医療機関X）より、面接指導結果・意見書を提出してもらうことで、医療機関Yでも面接指導実施済みとなる。



出所「医師の働き方改革2024年4月までの手続きガイド.2024.4発行(厚生労働省)」より

対 象：医師免許を有する者

講習会：面接指導実施医師養成講習会（オンライン）で、講習カリキュラム動画を全章視聴するほか、確認テストに全問正解することで、終了証が発行

## 医師の働き方改革 面接指導実施医師養成ナビ



医師の働き方改革における面接指導実施医師に関する総合サイトです。

このウェブサイトは、令和6年4月より施行される、長時間労働医師への面接指導実施医師が業務を行うために必要とされるオンライン講習（eラーニング）を提供しています。受講にはログインIDとパスワードの発行が必要です。医師法に基づく医師免許を有する者であれば、受講することができ、また、受講に費用はかかりません。

## 面接指導実施医師養成講習会を受講する

### 講習会ログイン

「新規ユーザ登録はこちら」ボタンからユーザ登録後、ユーザID・パスワードを用いて、面接指導実施医師養成講習会へログインしてください。

ユーザID

パスワード

オンライン講習ログイン

[ID/パスワードを忘れてしまった方はこちら](#)

## 講習カリキュラム

講習会のカリキュラムは以下のとおりです。（動画視聴 約200分、確認テスト20問）

第1章 総論・法制論（講義動画 約40分、確認テスト5問）

労働基準法・労働安全衛生法・医療法の概要、面接指導を行う上での留意点等

第2章 健康管理（講義動画 約30分、確認テスト5問）

長時間労働の医師の現状、過重労働が健康に与える影響、慢性睡眠不足の影響等

第3章 追加的健康確保措置（講義動画 約30分、確認テスト5問）

追加的健康確保措置の概要、面接結果の実践的活用等

第4章 面接指導の実際（ロールプレイ動画 約60分）

第5章 意見書作成と環境調整（講義動画 約30分、確認テスト5問）

意見書作成の実際、職場環境調整への意見等

出所「面接指導実施医師養成ナビ（<https://ishimensetsu.mhlw.go.jp/>）」より

## (医師に対する面接指導)

第〇条 本病院の管理者は、本病院において医業に従事する医師のうち、1か月の時間外・休日労働時間が100時間以上と見込まれる者（以下「面接指導対象医師」という。）に対し、次の各号に掲げる時期までに、その指定する医師（以下「面接指導実施医師」という。）による面接指導を行うこととし、面接指導対象医師は、当該面接指導を受けなければならない。

① 1か月の時間外・休日労働時間が100時間に達するまでの間

② 1か月の時間外・休日労働時間が100時間以上になった後遅滞なく（時間外・休日労働に関する協定に定めるA水準に係る業務に従事する医師であって、疲労の蓄積が認められない者に限る。）

2 面接指導対象医師は、前項の面接指導を受けた場合には、面接指導実施医師からその結果を証明する書面の交付を受け、当該書面を本病院に提出するものとする。ただし、当該面接指導対象医師の依頼により、当該面接指導実施医師が本病院の管理者を経由して本病院に当該書面を提出した場合は、この限りではない。

3 前2項の規定は、面接指導対象医師が本病院以外の医療機関においても勤務する場合であって、当該医療機関において第1項の面接指導に相当する面接指導を受け、その**結果を証明する書面が本病院及びその管理者に提出されたとき**は、当該面接指導対象医師については、適用しない。

例えば、非常勤医師（他で主たる勤務先あり）が面接指導対象医師となった場合に、他院での面接結果を証する証明の提出がなされなかった場合は、別途、面接指導実施が必要！

- 4 本病院の管理者は、第1項及び前項の面接指導の結果に基づき、面接指導対象医師の健康を保持するために必要な措置について、第1項の面接指導後又は前項の本病院の管理者に対する書面提出後遅滞なく、面接指導実施医師の意見を聴取するとともに、当該意見を勘案し、その**必要があると認めるときは、当該面接指導対象医師の実情を考慮して、意見聴取後遅滞なく、労働時間の短縮、宿直の回数の減少その他の適切な措置**を講ずることとする。
- 5 本病院は、前項の面接指導実施医師の意見を勘案し、前項の措置に加えて更にその必要があると認めるときは、面接指導対象医師の実情を考慮して、**就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずるほか、面接指導実施医師の意見の衛生委員会への報告その他の適切な措置**を講ずることとする。
- 6 本病院の管理者は、面接指導対象医師の1か月の時間外・休日労働時間が155時間を超えた場合には、遅滞なく、**労働時間の短縮のために必要な措置**を講ずることとする。

出所「医療機関の医師の労働時間短縮の取り組みの評価に関するガイドライン  
(評価項目と評価基準) 解説集 資料(3) ,医療勤務環境評価センター」より

155時間超の労働時間短縮のための必要な措置の例

<b>就業制限・配慮</b>	当直・連続勤務の禁止	当直・連続勤務の禁止 (〇回/月まで)	就業内容・場所の変更 (外来業務のみ等)
時間外労働の制限 (〇時間/週まで)	就業日数の制限 (〇日/週まで)	就業時間の制限 (〇時〇分~〇時〇分)	変形労働時間制等の対象からの除外
<b>就業の禁止</b>	〇日間の休暇・休業		

# 3.

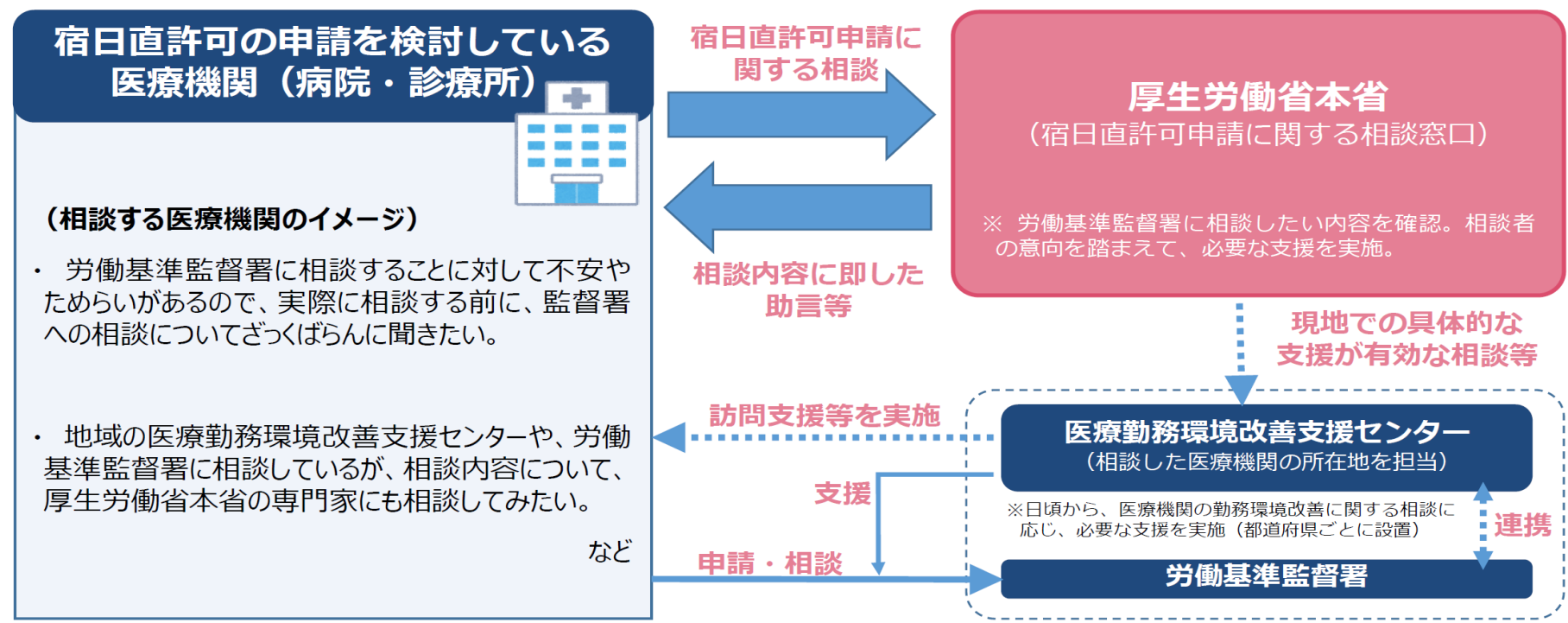
## 医師の宿日直許可の概要等



別添

## 医療機関の宿日直許可申請に関する相談を受け付ける窓口の設置

- ◇ 令和4年4月から、医療機関の「宿日直許可申請」に関する相談窓口を厚生労働省に設置
- ◇ 受け付けた相談については、厚生労働省本省で検討の上、回答
  - ※ 訪問による支援が適切な相談など、現地での具体的な支援が有効な相談については、相談者の意向も踏まえ、厚生労働省本省経由で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）が必要な支援を実施



出所「医療機関の宿日直許可申請に関する相談窓口の設置について」令4.4.1事務連絡（厚労省）

医療法  
16条

医業を行う病院の管理者は、**病院に医師を宿直させなければならない。**

労基法の考え方

①所轄労基署長の  
宿日直許可

②労働時間に  
関する規定

宿日直勤務

待機等手待ち含む

なし

適用

労働時間として算定

あり

適用除外

労基法32条労働時間、34条休憩、35条休日、  
37条時間外・休日労働の割増賃金等が適用除外

## 宿日直許可がない宿直勤務をした場合の賃金（例示）

## 前提

①月給**100**万円 ②月所定労働時間**163**時間 ③時間単価**6,135**円（①/②）

当日勤務（8H）して、続けて宿直をした場合（宿直時間帯17：30～8：30（15H））

## 時間外労働賃金算定

時間外+割増：125%

17時30分～22時（4.5H）= 6,135円×4.5H×1.25 = **34,509**円 A

22時～5時（7H）= (6,135円×7H×1.25) + (6,135×7×0.25) = **64,418**円 B

5時～8時30分（3.5H）= 6,135円×3.5H×1.25 = **26,841**円 C

深夜割増：25%



時間外労働賃金合計（A+B+C） = **125,768**円

さらに、時間外労働**60**時間超部分は、割増賃金25%→**50%**以上

(1) 一般の宿日直許可基準

「一般の宿日直許可基準（断続的な宿直又は日直勤務の許可基準）」  
 (S22.9.13基発17, S43.4.9基収797,他)

勤務の態様

イ **常態として、ほとんど労働する必要のない勤務のみを認めるのものであり、定時的巡視、緊急の文書又は電話の収受、非常事態に備えての待機等**を目的とするものに限って許可するものであること

一般の宿日直業務

ロ 原則として、**通常の労働の継続は許可しない**こと。

したがって、始業又は終業時刻に密着した時間帯に、顧客からの電話の収受又は盗難・火災防止を行うものについては、許可しないものであること。

宿日直手当

宿日直勤務1回についての宿直手当（深夜割増賃金含む）又は日直手当の最低額は、当該事業場において宿直又は日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金（労基法37条の割増賃金の基礎となる賃金に限る。）の**一人1日平均額3分の1を下回らないもの**

宿日直の回数

原則

イ 一定期間に勤務回数が頻繁にわたるものは許可しないこと

ロ 宿直又は日直の勤務回数については、**宿直週1回、日直月1回**を限度とすること

ただし、当該事業場に勤務する18歳以上の者で法律上宿直又は日直を行いうるすべてのものに宿直又は日直をさせてもなお不足でありかつ勤務の労働密度が薄い場合には、宿直又は日直業務の**実態に応じて週1回を超える宿直、月1回を超える日直についても許可**して差し支えないこと

その他

例外、回数は医療機関ごとに判断

イ **宿直については、相当の睡眠設備の設置**を条件とするものであること

ロ 始業又は終業時刻に密着して行う短時間（おおむね4時間程度未満）の監視又は断続的な労働は、日直勤務としても許可すべき限りでない

## (2) 医師の宿日直許可基準

「医師、看護師の宿日直許可基準について」  
(R1.7.1基発0701第8号)

①	<p><b>通常の勤務時間の拘束から完全に開放された後のもの</b>であること。</p>
②	<p>宿日直中に従事する業務は、<b>一般の宿日直業務以外には、特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限る</b>こと。</p> <p>例えば、次に掲げる業務等をいうこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等（軽度の処置を含む。以下同じ。）や看護師等に対する指示、確認を行うこと。</li> <li>・ 医師が、外来患者の来院が通常想定されない休日・夜間（例えば非輪番日であるなど）において、少数の軽症の外来患者や、かかりつけ患者の状態の変動に対応するため、問診等による診察等や、看護師等に対する指示、確認を行うこと</li> </ul>
③	<p>宿直の場合に<b>夜間に十分な睡眠がとり得る</b>こと</p>
④	<p><b>一般の宿日直の許可の際の条件を満たしている</b>こと</p>

前ページの  
勤務の態様 イ参照

睡眠確保

通常の勤務時間  
の拘束からの解放

常態としてほとんど労働  
する必要のない勤務

宿日直許可基準

宿日直手当

宿日直回数

## 宿日直許可あり

### 通常勤務と同態様の業務があった場合

宿日直中に、通常の勤務と同態様の業務に従事することが稀にあったときは、一般的にみて、常態としてほとんど労働することがない勤務であり、かつ宿直の場合は、夜間に十分な睡眠がとり得るものである限り宿日直許可を取り消す必要はないこと

### 通常勤務の賃金を支払う

(必要に応じて労基法37条の**割増賃金**)

労基法33条（災害等による臨時の必要性・許可、届出）  
又は、労基法36条1項（**36協定締結・届出**）の手続

## 限定した範囲での許可申請も可能

所属診療科

職種

業務の種類

輪番日以外

時間帯

など

例：「23時～翌8時」や「0時～9時」で宿直許可  
➡勤務間インターバル（連続9時間）確保



# 4.

## 宿日直許可の実務対応等

**Step1 宿日直許可申請の準備・確認**

Step2 許可申請書類の提出

Step3 担当監督官決定・日程調整

Step4 実地調査

Step5 許可書交付

書類審査

チェック項目	チェック
<b>1. 睡眠時間の確保</b>	
・宿直の場合は、夜間に十分な睡眠がとり得るものであること（ベッド・寝具など睡眠可能な設備がある）	<input type="checkbox"/>
<b>2. 通常の勤務時間の拘束からの解放</b>	
・宿日直勤務は、通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること	<input type="checkbox"/>
・通常の勤務の継続でないこと	<input type="checkbox"/>
・始業・終業時刻に密着して行う短時間の業務態様ではない（4時間未満ではない）こと	<input type="checkbox"/>
<b>3. 常態としてほとんど労働する必要のない勤務であること</b>	
・宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務に限られていること	<input type="checkbox"/>
・宿日直中に通常業務が発生することがあっても稀であること	<input type="checkbox"/>
<b>4. 宿日直手当</b>	
・宿日直手当が、当該医療機関（事業場）において宿直又は日直の勤務に就くことが予定されている同種の労働者に対して支払われる賃金の1人1日平均額の3分の1以上であること	<input type="checkbox"/>
<b>5. 宿日直の回数</b>	
・宿直勤務については原則として週1回、日直勤務については月1回以内であること	<input type="checkbox"/>

注：満たせない場合は、勤務体制見直し、回数例外、一部の診療科、一部の時間帯での許可申請も含め検討

## その他の確認事項

医療機関内（宿日直者含む）で、宿日直許可基準（前ページ1.睡眠の確保～5.宿日直の回数）や院内ルール等が共有され、そのように運用されていること

就業規則や雇用契約書等に宿日直勤務に関する規定が定められていること

36協定（医師）を適切に締結・届出をしていること

# 睡眠時間の確保

- 1** (宿直) ・ 相当の睡眠設備の設置  
・ 夜間に十分な睡眠がとり得るものであること

## 宿泊設備

宿直室、ベッド、寝具、冷暖房器具など睡眠が可能な設備があること

実地調査で確認

## 睡眠時間

睡眠時間が確保できているか

- ・ 宿日直日誌等の記録
- ・ 宿直者ヒアリング

## 書類 当直室の資料

### <宿直の場合>

写真（宿泊設備の概要がわかるもの）

例：当直室、ベッド、寝具、冷暖房器具、テレビ、  
シャワー室、洗面台等の写真撮影

申請書（様式第10号）の就寝設備の  
欄に記載した個所等

当直室（仮眠室等）がわかる図面

場所がわかるようにマーカーで色付、しるし等



不  
許  
可

「睡眠時間が十分に確保されているとはいえない」と判断された事例

**事例13** 夜間救急患者の受付時刻からの記録から、最も密度が薄い診療科・部門でも**常態的に2～3時間おきに対応が発生**しているもの

**事例14** 勤務実態報告書から、**1か月**における宿直日ごとの**最長の連続睡眠時間の平均が3時間33分**であり、これがもっとも**短い日は2時間21分**であるもの

## 2 通常の勤務時間の拘束からの解放

①通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものであること

②通常の勤務の継続でないこと

場所的移動や  
一定時間の休息

宿日直開始時刻経過後も外来診察等継続

③始業・終業時刻に密着して行う短時間の業務態様ではない（4時間未満ではない）こと





不  
許  
可

「終業時刻と密着して行う短時間の断続的労働」と判断された事例

事例16

救急指定病院として月25日程度、救急患者を受入。日直勤務日の14時までは時間外労働として勤務し、14時以降は宿直室に移動して待機。

**毎回、14時以降も患者への治療等が複数回発生**

(合計約**30分～2時間**)。

日直 (月1回) : 14時～17時

出所「医師、看護師等の宿日直許可基準 (参考資料) 事例16【不許可】」基監発0331第1号 (令3.3.31) より

## 3

## 常態としてほとんど労働する必要のない勤務であること

①宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、**特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務**に限られているか

軽症の外来患者、少数の要注意患者等の状態の変動に対応するための問診等による診察等や、看護師等に対する指示・確認など

②宿日直中に**通常業務**が発生することがあっても**稀**であること

突発的な事故による応急患者の診療又は入院、患者の死亡、出産等への対応など

## 書類 巡回ルートがわかる資料

<定期的巡視がある場合>

宿日直勤務中に巡回する業務がある場合は、巡回場所全体とその経路・距離等を示す図面等



巡回ルートを図面に記載

## 書類

# 宿直日誌や業務日誌等の記録

### <宿日直業務>

- ① 定期的巡視
- ② 緊急の文書・電話の収受
- ③ 特殊の措置を必要としない軽度又は短時間の業務

勤務実態を別途資料  
で説明も可

### <稀に発生>

- ④ ①～③以外の業務（通常と同態様の勤務）



それぞれの**頻度**・**所要時間**等

# 夜間（宿直）勤務実態報告書

厚労省任意様式

事業場名称 \_\_\_\_\_

代表者職氏名 \_\_\_\_\_

- 連続した1週間の夜間（宿直）勤務の各日において行われた業務の実績及び睡眠時間に該当する時間帯を、各項目ごとに該当する欄に、記入要領を参考として —— 線を記入してください。

夜間（宿直）勤務の開始時刻 \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ 夜間（宿直）勤務の終了時刻 \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_

17:00 18:00 19:00 20:00 21:00 22:00 23:00 24:00 1:00 2:00 3:00 4:00 5:00 6:00 7:00 8:00 9:00

月 日	定期的巡視																			
	緊急の文書・電話の收受																			
	軽度・短時間の業務																			
	上記以外の業務																			
	睡眠																			

月 日	定期的巡視																			
	緊急の文書・電話の收受																			
	軽度・短時間の業務																			
	上記以外の業務																			

備 考	
-----	--

【裏面：記載要領より】

断続的な宿直許可の申請にあたっては、必要に応じてこの報告書に労働者の夜間勤務の実態を記入し、提出してください。

なお、**この報告書は任意様式**ですので、**勤務の実態がわかるものであれば、貴事業場で独自に作成した資料を添付いただく形でも問題ありません。**（以下略）

宿直勤務に就く労働者の代表者は、勤務の実態と相違ないことを確認の上、署名してください。

労働者の代表者の職氏名 \_\_\_\_\_

2023年〇月																
夜間（宿直）勤務実態報告書																
夜間（宿直）勤務の開始時刻（18:00） ・ 終了時刻（9:00）																
日（曜日）	1（日）		2（月）		3（火）		4（水）		5（木）		6（金）		7（土）		8（日）	
当直医	●●●●		●●●●		●●●●		●●●●		●●●●		●●●●		●●●●		●●●●	
時間	対応		対応		対応		対応		対応		対応		対応		対応	
	時間	対応	時間	対応	時間	対応	時間	対応	時間	対応	時間	対応	時間	対応	時間	対応
18:00							40	⑤								
19:00																
20:00	15	①	15	①							①	15	①	15	①	
21:00																
22:00	30	③														
23:00			70	③												
0:00							5	④								
1:00																
2:00																
(中略)																
7:00	15	①	15	①			①	15	①	15	①	15	①	15	①	15
8:00																
合計	60		100		30		80									

実際に医師が対応した時間（分）を入力

60分超は、セルを結合して表示

対応より、該当番号を①～⑥の中から選択

対応①～⑥の記載項目は、変更可

週2回目の当直の取り扱いを明示（常態として発生しない場合は削除）

対応：①定期的巡視 ②入院患者の急変対応 ③時間外外来の救急対応 ④看護師等への指示 ⑤看取り対応 ⑥その他  
 時間：当直医が対応した時間（単位：分） ※日曜日を起算日として週2回目の当直は労働時間扱いとする。  
 注：空欄は、睡眠・自己研鑽等

## 許可

「特殊の措置を必要としない軽度又は短時間の業務」と判断された事例

## 事例2

宿直勤務では、**約30分**の**定期回診**と入院患者の容態急変に備えた病棟管理。

回診は、1～3階病室を巡回し、処置の必要な患者は看護師が回診時に案内するが、**1回2件程度**、発熱診察や転倒等による**軽症措置**。

病棟管理では**診察**を要する事案の**発生頻度**は**1日最大**

**5件、平均1件程度（1件約32分）**。

## 許可

「特殊の措置を必要としない軽度又は短時間の業務」と判断された事例

## 事例3

突発的な入院患者の**死亡対応**にあたり、**多い**時期は**1日2～3回**、少ない時期は**月1回程度**、**年間**を**平均**して**週1回程度**、**死亡診断書**を作成（**約5分**）。  
**巡回**は、3～5階の各階にあるナースステーションに赴き、**看護師**から**報告**を**収受**（**約5分**）。  
**電話対応**は**半年に1回程度**。



## 許可

「特殊の措置を必要としない軽度又は短時間の業務」と判断された事例

## 事例11

最大収容患者数3人のMFICU（妊産婦の集中治療室）における看護師からの容態報告に基づき点滴や投薬指示のために待機。

一般産科病棟の入院患者の容態急変時や救急患者の受入時には、産科病棟当直医（許可済）やオンコール医師への連絡と当該医師の到着までの間の診察。合計**50日間の宿直勤務のうち4日（1回1～7時間）、合計約16時間。**

出所「医師、看護師等の宿日直許可基準（参考資料）事例11【許可】」基監発0331第1号（令3.3.31）より

## 許可

「少数の要注意患者及び少数の軽症の外来患者」と判断された事例

## 事例5

最大収容患者数4人のICUにおいて、

**1日1回**、看護師が実施した投薬等の記録をチェックし、主治医の指示どおりの措置がなされていることを確認する「**処置確認**」（**約2分**）

**月1回程度**、看護師からの呼出を受け、急変患者の容態を確認し、主治医又は専門医に連絡を取るか否かの判断のみを行う「**呼出対応**」（**約20分**）

休日・夜間の急患には夜勤医が対応し、宿日直医による対応なし。

## 許可

「輪番日に最大2人の救急患者を受け入れる二次救急病院」で  
許可と判断された事例

## 事例12

輪番日に最大2人の救急患者を受入。輪番日には医師2人、非輪番日には医師1人が宿直。

**病棟を回診し、45人程度の要注意患者を目視確認し、回診結果をデータ入力（約40分）。**睡眠中の患者が多く回診時間は僅か。

宿直日の**夕食（約10分）、朝食（約5分）を検食。**

救急患者の受入時の診察等に**月平均7件程度**。二次救急の輪番日に**新規患者の受入**の際は**約2時間程度**要するが、通常の救急外来で**通院歴のある患者の受入**の際は、**約1時間**。

**入院患者の急変や死亡対応が月平均3件程度（1件約1時間）。**

## 許可

「発生頻度より「通常の勤務時間と同態様の業務に従事することが稀」と判断された事例

## 事例9

合計**62日間**の**宿直勤務**のうち、**通常の勤務時間と同態様の業務**の発生日は**3日**。

肋骨骨折（**約1時間**）、火傷（**約30分**）、打撲（**約30分**）及び頻脈発作（**約30分**）に対する処置。

合計**13日間**の**日直勤務**のうち、**通常の勤務時間と同態様の業務**の発生日は**1日**。

**頭部挫創**（**約30分**）に対する処置。

出所「医師、看護師等の宿日直許可基準（参考資料）事例9【許可】」基監発0331第1号（令3.3.31）より

## 4 宿日直手当

宿日直手当が、当該医療機関等（事業場）において宿直又は日直の勤務に就くことが予定されている

**同種の労働者に対して支払われる賃金**

の1人一日平均額の  
3分の1以上であること

労基法37条の  
割増賃金の計算基礎

## 労基法37条の**割増賃金**の**基礎**から**控除**できる**賃金**の確認

(労基法37条5項、労基則21条)

① **家族手当**

基礎とする家族手当額を基準  
として算出されるもの

② 通勤手当

③ 別居手当

④ 子女教育手当

実質的に住宅に要する費用に応じて  
支給されているもの

⑤ **住宅手当**

⑥ 臨時に支払われた賃金

⑦ 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

⑧ ①～⑦以外で除外できるもの

**定額の固定残業代**

役員（理事）報酬 など

適正な運用  
(趣旨明示・区分明確性)

## 書類

## 対象医師全員の給与一覧表

## 宿日直勤務者の賃金一覧表

番号	氏名	満年齢	基本給	諸手当			合計額
				●●手当	●●手当	●●手当	
1	●● ●●	××歳	×××円	×××円	×××円	×××円	×××××円
2	●● ●●	××歳	×××円	×××円	×××円	×××円	×××××円
3	●● ●●	××歳	×××円	×××円	×××円	×××円	×××××円
(以下・略)							
合計							×××××円

宿日直対象者賃金月額  
(割増賃金の計算基礎)

## 書類

## 宿日直手当額計算書

宿直と日直勤務者が相違する場合、それぞれで算出

## 1人一日平均賃金の1/3の算定

$$\begin{array}{l} \text{宿(日)直対象者} \\ \text{賃金月額合計} \end{array} \div \begin{array}{l} \text{宿(日)直対象者} \\ \text{人数合計} \end{array} = \begin{array}{l} \text{1人1月} \\ \text{当たり平均額} \end{array} \quad (\text{A})$$

$$(\text{A}) \div \begin{array}{l} \text{1か月平均} \\ \text{労働日数} \end{array} = \begin{array}{l} \text{1人1日} \\ \text{当たり平均額} \end{array} \quad (\text{B})$$

小数点第2位四捨五入

$$(\text{B}) \div 3 = \text{平均賃金の3分の1}$$

宿日直額の最低基準



## 5 宿日直の回数

宿直勤務については原則として週1回、日直勤務については月1回以内であること

回数例外・①及び②充足

① 当該事業場に勤務する18歳以上の者で、**法律上宿日直をおこないうるすべてのもの**に宿日直をさせても、なお人数が不足

②勤務の労働密度が薄い

労基法第66条で定める者、育児・介護休業法の制度利用者、健康上の問題により宿日直できない者を除いた者等

## 書類

## 宿日直勤務の当番表等

宿日直勤務に従事する医師ごとの、一定期間（例えば1か月）の宿直または日直勤務の従事回数がわかるもの（日直の当番表、シフト表など）

## 許可

「宿直日の間隔が短くても、週1回限度を満たしている」と判断された事例

## 事例7

**1** か月間における**シフト表**を確認した結果、医師2人について、**宿直日**ごとの**間隔**が**6日以上開いていない週**がみられたものの、当該**1** か月間の**宿直回数**は**4回以下**となっており、また勤務の労働密度が薄いことから、週1回の限度を満たしていると許可

## 許可

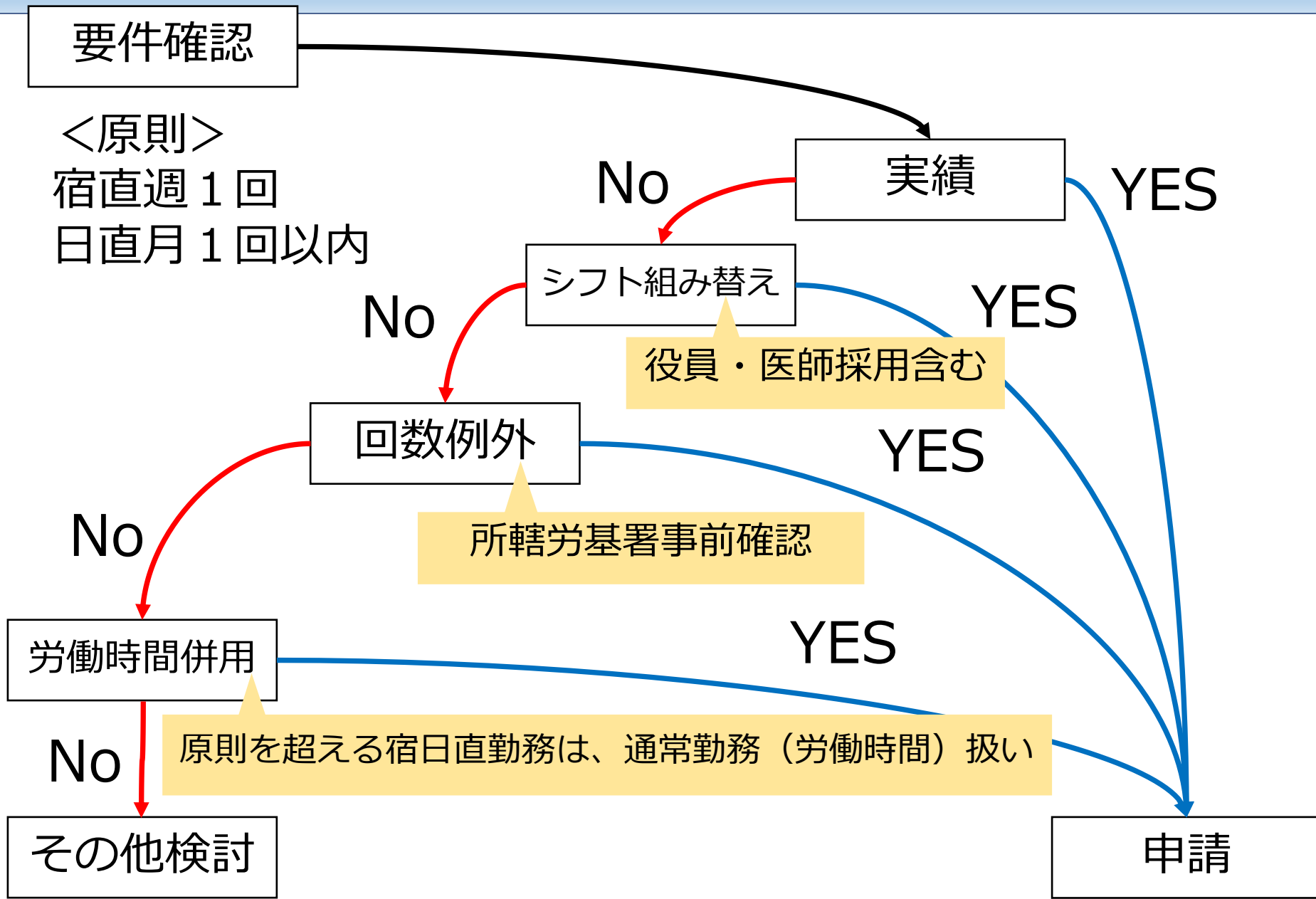
「日直勤務に限り月2回」で許可された事例

## 事例8

**院長と勤務医2人の病院**において、断続的な宿日直勤務のみに従事させる嘱託医を他院から受入。調査時、宿直と日直の回数はいずれも基準を超えていたが、宿直については週1回以内とすることが可能。

**日直**については、**僻地に所在**する等の事情から、**他の嘱託医の確保が極めて難しく**、当該嘱託医の本院での勤務の都合から、**土日連続した日直勤務**とするほかなく、**日直勤務はほぼ待機業務**であることから、**日直に限り月2回許可**

出所「医師、看護師等の宿日直許可基準（参考資料）事例8【許可】」基監発0331第1号（令3.3.31）より



Step1 宿日直許可申請の準備・確認

**Step2 宿日直許可申請書類の提出**

Step3 担当監督官決定・日程調整

Step4 実地調査

Step5 許可書交付

書類審査

## 許可申請時の書類（法定様式）

所轄労基署に添付書類含め正本2部提出

断続的な宿直又は日直勤務許可申請書（記載例）

様式第10号（第23条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
医療業		医療法人厚生労働病院		東京都千代田区… (TEL: 〇〇〇)	
宿直	総員数	1回の宿直員数	宿直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の宿直回数	1回の宿直手当
	8人	1人	午後6時00分 から 翌午前8時45分 まで	週1回	20,000円
	就寝設備	専用の宿直室：1人部屋：約10㎡：ベッド（掛布団等寝具付・寝具予備有）、冷暖房、TV			
	勤務の態様	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1回約20分の定期回診（病室を巡回。1回の宿直勤務で2回程度、発熱診察等を行う場合がある。）</li> <li>・入院患者の容体急変に備えた病棟管理（診察を要する頻度は1回1件程度（1件約10～20分程度）</li> </ul>			
日直	総員数	1回の日直員数	日直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の日直回数	1回の日直手当
	8人	1人	自 午前9時00分 から 至 午後5時00分 まで	月1回	20,000円
	勤務の態様	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1回約20分の定期回診（病室を巡回。1回の宿直勤務で2回程度、発熱診察等を行う場合がある。）</li> <li>・入院患者の容体急変に備えた病棟管理（診察を要する頻度は1回1件程度（1件約10～20分程度）</li> </ul>			

令和4年4月1日

職名 医療法人厚生労働病院長  
使用者 氏名 厚生 太郎

〇〇労働基準監督署長 殿

注1：宿日直許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限定でも申請可能（例：深夜（22時～5時）の時間帯のみ等）

注2：勤務の態様や就寝設備に「別紙のとおり」と記載して、別紙を添付することも可能



## (実務上の対応ポイント)

実際に支給している  
手当額でなくてもよい

断続的な宿直又は日直勤務許可申請書 (記載例)

様式第10号 (第23条関係)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
医療業		医療法人厚生労働病院		東京都千代田区… (TEL:○○○)	
宿直	総員数	1回の宿直員数	宿直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の宿直回数	1回の宿直手当
	8人	1人	午後6時00分から翌午前8時45分まで	週1回	20,000円
	就寝設備	専用の宿直室: 1人部屋: 約10㎡: ベッド (掛布団等寝具付・寝具予備有)、冷暖房、TV			
勤務の態様	・1回約20分の定期回診 (病室を巡回。1回の宿直勤務で2回程度、発熱診察等を行う場合がある。) ・入院患者の容体急変に備えた病棟管理 (診察を要する頻度は1回1件程度 (1件約10~20分程度))				
日直	総員数	1回の日直員数	日直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の日直回数	1回の日直手当
	8人	1人	自 午前9時00分 から 午後5時00分 まで	月1回	20,000円
	勤務の態様	・1回約20分の定期回診 (病室を巡回。1回の宿直勤務で2回程度、発熱診察等を行う場合がある。) ・入院患者の容体急変に備えた病棟管理 (診察を要する頻度は1回1件程度 (1件約10~20分程度))			

令和4年4月1日

職名 医療法人厚生労働病院長  
使用者 氏名 厚生 太郎

○労働基準監督署長 殿

例えば、

- ・ 3分の1 算出 (18,000円未満)
- ・ 実際に支給している宿直手当40,000円であった場合

実際の手当額を記載する場合

1回の宿直手当
<u>40,000円</u>

3分の1を上回っているのですが、問題はないが、許可書での最低基準が40,000円以上となってしまいます!

以下の記載でも申請可

1回の宿直手当
<u>18,000</u> ~40,000円

18,000円でも3分の1を上回っているのですが、問題はない。この記載であれば、許可書での最低基準は18,000円以上となる。

就寝設備	当直室、ベッド、冷蔵庫、電子レンジ、電気ポット、冷暖房器具、机、椅子、ロッカー、シャワー室、洗面台
------	---

回数や所要時間を記載しないパターンでも申請可

勤務の態様	定期的巡視、緊急の文書・電話の収受、入院患者の急変の対応、看護師等への指示、特殊の措置を必要としない軽度かつ短時間の業務
-------	--



所轄労基署により異なる

## 許可申請時の添付書類（例示）

1. 対象労働者の労働条件通知書、雇用契約書の写し
2. 宿日直勤務に従事する労働者ごとの、一定期間（例えば1か月）の宿直または日直勤務の従事回数がかかるもの（日直の当番表、シフト表など）
3. 宿日直勤務中に行われる業務が発生する頻度、当該業務の内容及び当該業務に従事した時間について、一定期間の実績（または見込み）が分かる資料等（業務日誌等）
4. 対象労働者全員の給与一覧表（労基法37条の割増賃金計算の基礎となる賃金）及び宿日直手当額計算書
5. 対象労働者の給与一覧表の金額の疎明資料（賃金台帳（写）など）
6. 事業場等を巡回する業務がある場合は、巡回場所全体とその順路を示す図面等
7. 宿直の場合は宿泊設備の概要がわかるもの（写真など）
8. 断続的宿日直勤務許可申請添付資料（任意様式）
9. その他（事業内容がわかるもの、連絡先など）

必要な**添付書類**は、事前に**所轄労基署**に**確認**

Step1 宿日直許可申請の準備・確認

Step2 許可申請書類の提出

**Step3 担当監督官決定・日程調整**

Step4 実地調査

Step5 許可書交付

書類審査

<p>1</p>	<p>担当する労働基準監督官が決定され医療機関に連絡あり</p>
<p>2</p>	<p>提出書類内容が確認され、不備がある場合や必要に応じて追加書類の依頼あり</p>
<p>3</p>	<p>                     実地調査の日程調整                      ヒアリング対応医師の勤務予定も考慮                 </p>

Step1 宿日直許可申請の準備・確認

Step2 許可申請書類の提出

Step3 担当監督官決定・日程調整

**Step4 実地調査**

Step5 許可書交付

書類審査

# 実地調査の主な内容等

<p><b>1</b> 内容確認</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>申請書類内容の確認                      (その他、申請に至った経緯、病院の概要・職員数(診療科、病棟数、外来受付時間、休診日、常勤で当直をしない医師数、休日夜間の看護師の勤務人数、当直医以外の夜勤医の有無など)</li> <li>提出書類以外の書類の提示(又はコピー)の要請もありうる</li> </ul>
<p><b>2</b> 院内確認</p>	<p>監督官が実際に確認</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 宿直室(仮眠スペース)の設備等</li> <li>(2) 定期的巡視コース</li> </ul> <p>定期巡視が宿日直勤務の業務に含まれない場合は、なし</p>
<p><b>3</b> 医師 ヒアリング</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>面談者(宿日直対象者)の人選</li> <li>宿日直対象者(医師)へのヒアリング</li> <li>宿日直勤務の実際を確認</li> </ul> <p>必要に応じて電話(書面)確認もありうる</p>

①宿日直勤務中の業務の頻度および所要時間は？

宿日直勤務の  
過ごし方  
(勤務内容)



- ①通常の宿日直業務  
(定期的巡視、緊急文書、軽度  
又は短時間の業務等)
- ② ①以外の突発的な業務



それぞれの**頻度**  
(回数) および  
**所要時間**

②通常勤務の延長となっていないか？

- 宿直勤務の開始時刻を過ぎても日勤業務（外来診察等）が継続しているか否か

日勤 + 当直

③宿直勤務中に眠れているか？

- 宿直勤務で**5~6時間程度**の**睡眠時間**が**確保**できているか否か

宿直対象者

④その他

Step1 宿日直許可申請の準備・確認

Step2 許可申請書類の提出

Step3 担当監督官決定・日程調整

Step4 実地調査

**Step5 許可書交付**

書類審査

第 ○ -○○ 号  
令和5年○月○日

事業の名称 医療法人社団○○会○○病院  
所在地 ○○○○○○  
代表者職名 理事長・院長 ○○ ○○殿

○○労働基準監督署長

令和5年○月○日付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。

なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。

## 記

1. 1回の勤務に従事する者は次のとおりとする。  
宿直 ○人以内  
日直 ○人以内
2. 1人の従事回数は次の回数をこえないこと。  
宿直 週1回  
日直 月1回
3. 勤務の開始及び終了の時刻は、それぞれ次のとおりとすること。  
宿直 開始 18時00分より前に勤務につかせないこと。  
終了 9時00分より後に勤務につかせないこと。  
日直 開始 9時00分より前に勤務につかせないこと。  
終了 18時00分より後に勤務につかせないこと。
4. 1回の宿直の手当額は **××,×××円以上**とすること。  
1回の日直の手当額は **××,×××円以上**とすること。  
なお、この金額については、将来においても、宿直又は日直の勤務につくことの予定されている同種の労働者に対して支払われている賃金の1人1日平均額の3分の1を下回らないようにすること。
5. 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。
6. 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。

(備考)

この処分に不服がある場合・・・(以下略)・・・

有効期限  
なし

許可申請書  
(様式10)の  
記載より

書類審査及び  
実地調査の結果  
に基づいて、  
許可相当と  
認められた場合



ご清聴ありがとうございました。

## ＜質疑応答＞

---

本セミナーの内容等についての問合せ先

原子社会保険労務士事務所

特定社会保険労務士・医業経営コンサルタント 原子 修司

東京都中央区日本橋室町1-2-6 日本橋大栄ビル7階

TEL:03-6281-6113 / E-mail:harako@air.ocn.ne.jp