

医師の働き方改革

宿日直の許可申請について

- **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**
使用者の明示又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当たる。次の**アからウのような時間は、労働時間**として扱う。

ア 使用者の**指示**により、就業を命じられた**業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）**や業務終了後の**業務に関連した後始末（清掃等）**を事業場内において行った時間

イ 使用者の**指示**があった場合には**即時に業務に従事すること**を求められており、**労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）**

ウ 参加することが**業務上義務**づけられている**研修・教育訓練の受講**や、使用者の**指示**により**業務に必要な学習等**を行っていた時間。ただし、これら以外の時間についても、**使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。**

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めにかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと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。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の通算について（副業・兼業に従事する場合）

■複数の医療機関に勤務する医師の労働時間の管理について

副業・兼業には、主たる勤務先からの依頼によるものと医師個人の希望に基づくものがある。

また、本業と副業・兼業先の労働時間は通算されるため、労働時間を総合的に管理することが求められる。

① 主たる勤務先は依頼先における勤務を含めて、時間外・休日労働の上限、連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるようなシフトを組むとともに、主たる勤務先、副業・兼業先でのそれぞれの労働時間の上限（通算して時間外・休日労働の上限規制の範囲内）を医師との話し合い等により設定しておく。

② 医師個人の希望に基づく副業・兼業については、上記のシフト・上限を前提に連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるように副業・兼業先の勤務予定を入れ、自己申告する。

※①・②のシフト・予定は、主たる勤務先及び副業・兼業先で突発的な業務が発生しても、あらかじめ上限規制の範囲内で設定した労働時間の上限を遵守できるよう、ゆとりをもって設定する。

病院等にて勤務する医師が、他の医療機関において夜勤業務に就くこと、又は宿直業務に就くことも、副業・兼業にあたる。

しかし、副業・兼業先にて定期的に宿日直業務に従事する場合、兼業先等が労働基準監督署長から許可を受けた宿日直に従事する場合は、許可対象の宿日直として取扱って差支えなく、当該宿日直許可を受けた宿日直の時間は労働時間として通算する必要はない（原則）。

（例外） 突発的な事案に対応した場合は、それは労働時間となり、労働時間の通算の対象となる。

宿直の許可基準に合致した勤務態様であったとしても、許可を受けてなければ、全て労働時間とカウントされ通算されることになる。

宿直業務として扱う場合は、兼業先が宿日直の許可を受けているかどうか、確認する必要がある。

断続的な宿日直の許可基準について

○断続的な宿日直とは

- ・ 本来業務の終了後などに宿直や日直の勤務を行う場合、当該宿日直勤務が断続的な労働であって、行政官庁の許可を受けることにより、**労働時間や休憩に関する規定は適用されないこととなる。**

○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準） ※S22発基17号

- ・ 断続的な宿日直の許可基準は以下のとおり。

1. 勤務の態様

- ① **常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務のみを認めるものであり、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。**
- ② 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。**

2. 宿日直手当

宿直勤務 1 回についての宿直手当又は日直勤務 1 回についての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の一人 1 日平均額の $1/3$ 以上であること。

3. 宿日直の回数

許可の対象となる宿直又は日直の勤務回数については、**宿直勤務については週 1 回、日直勤務については月 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**。

4. その他

宿直勤務については、**相当の睡眠設備の設置を条件とするものであること**。

宿日直許可基準（医師、看護師等の場合）

1 勤務の態様

宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務（定時巡視、緊急の文書、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）以外には、特殊の措置を必要としない**軽度又は短時間の業務に限る。**

（例）

- ・ 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**
- ・ 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
- ・ 看護職員が、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、問診等を行うことや、医師に対する報告を行うこと

- ・ 看護職員が、病室の定時巡回、患者の状態の変動の医師への報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温を行うこと
- × 通常の勤務時間と同態様の業務（医師が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、出産等に対応すること、又は看護師等が医師にあらかじめ指示された処置を行うこと等）は、**許可対象外**

2 宿日直の許可の単位

- 一つの病院、診療所等で、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を**限定した許可も可能**

 「医師以外のみ」「医師の深夜の時間帯のみ」「病棟宿日直業務のみ（外来患者の対応業務は許可基準に該当しないが、病棟宿日直業務は許可基準に該当する場合）」に限定した許可も可能

（但し、始業・就業に密着して行う短時間(4時間程度未満)は許可しない)

3 (宿日直手当)

病院における医師、看護師のように、賃金額が著しい差のある職種の者が、それぞれ責任度又は職務内容を異にする宿日直を行う場合においては、一回の宿日直手当の最低額は宿日直につくことの予定されているすべての医師ごと又は看護師ごとにそれぞれ計算した一人一日平均額の三分の一とすること。

4 住み込み

- 小規模の病院、診療所等で、医師等が住み込んでいる場合、宿日直として取り扱う必要はない
 - ☞ 必ずしも、住み込んでいる全ての時間が労働時間とは言えない
- ただし、通常の勤務時間と同態様の業務に従事する時間は、労働基準法第33条（**非常時・災害時**）又は第36条（**36協定**）の手続がとられ、第37条の**割増賃金の支払いが必要**

宿日直許可基準の留意事項

通常の勤務時間と同態様の業務（医師が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、出産等に対応すること、又は看護師等が医師にあらかじめ指示された処置を行うこと等）

- 宿日直中に、通常の勤務時間と同態様の業務が**稀**にあったときは、一般的に、**常態としてほとんど労働することがない勤務**、かつ宿直の場合は**夜間に十分な睡眠がとり得る限り**、宿日直の**許可は取り消さない**
- 通常の勤務時間と同態様の業務に従事する時間は、労働基準法第33条（**非常時・災害時**）又は第36条（**36協定**）の手続がとられ、第37条の**割増賃金の支払いが必要**
- 宿日直に対応する医師等の数、宿日直の際に担当する患者数との関係又は当該病院等に夜間・休日に来院する急病者の発生率との関係等からみて、通常の勤務時間と同態様の業務が**常態**と判断されるものは、宿日直の**許可は不可**

（参考）宿日直勤務の裁判例

奈良県立病院産科医師事件

（大阪高裁判決 平成22年11月16日（平成25年2月12日最高裁上告不受理決定により確定））

● 産科医の宿日直勤務が断続的な労働に該当しないとされた事例

- ・「病室の定時巡回、少数の要注意患者の定時検脈など、軽度又は短時間の業務のみが行われている場合には、労働基準法41条3号の断続的業務たる宿日直として取り扱い、病院の医師等が行う付随的日直業務を許可してきたこと」等の労働行政の扱いは、医療機関における宿日直勤務が労基法41条3号の断続的業務に当たるかどうかを**判断する基準として相当**
- ・産科医2人は、平成16～17年に、210回・213回の宿日直勤務をこなし、1人は計56時間連続して勤務したケースもあった。分娩件数の6割以上が宿日直時間帯で、約半数が異常分娩であった。宿日直勤務時間中に通常業務に従事した時間の割合は産科医らが主張する4割に近いもの
- ・産婦人科の**当直医は、内規により**、入院患者の正常分娩、異常分娩（手術を含む）及び分娩、手術を除く処置全般、家族への説明、電話対応等の処置を行うべきことが予定・要請されていたのみならず、病院に搬送される周産期患者に対して適切な処置を行うべきことが、当然予定・要請されており、これらの処置は、いずれも**産婦人科医としての通常業務そのものというべき**であり、産婦人科当直医の宿日直勤務は、労働密度が薄く、精神的肉体的負担も小さい病室の定時巡回、少数の要注意患者の定時検脈など、**軽度又は短時間の業務であるなどとは到底いえない**
- ・宿日直勤務が、労働基準法41条3号所定の断続的労働であるとは認められず、これらの勤務は病院長の業務命令に基づく宿日直業務であり、その全体について病院長の指揮命令下にある労働基準法上の労働時間というべきであるから、病院長は、産科医らに対し、その従事した**宿日直勤務時間の全部について、労働基準法37条1項が定める割増賃金を支払う義務がある**

宿日直取得に向けた取り組み例

「時間帯」「シフト」「オンコール」の工夫

- ☐ 1名の「夜勤」医師は実働で勤務、同じ時間帯に「当直」を置き緊急対応をしてもらう体制
- ☐ 別の診療科の医師が夜勤、緊急対応が必要であればオンコールで専門医を呼ぶ
- ☐ 夜間後半は救急件数が減少するため、午後11時から翌朝8時までを当直時間帯にする
- ☐ 在籍医師の間で適正に当直回数を割り振ることへの理解を得る（ベテランもローテーション入り）
- ☐ 非常勤医師の活用

宿日直勤務にあたっての留意事項

Q：宿日直許可を得て宿日直勤務を行っていましたが、宿日直勤務中に、突発的な事故による緊急対応等、本来通常の勤務時間に従事するような業務が発生したのですが、どのような対応が必要でしょうか。

A：労働基準監督署長から許可を得た宿日直勤務中であっても、通常の勤務時間と同態様の業務に従事した時間については、労働基準法36条による時間外労働の手続きをとり、また、労働基準法37条の割増賃金を支払う必要があります。

Q：労働基準監督署長から宿日直許可を得た後は、どのようなことに気をつければいいですか。

A：許可の際には、労働基準監督署から、「断続的な宿直又は日直勤務許可書」というものが交付されますが、この許可書には宿日直の回数などの内容に関する「付かん」が記載されておりますので、この「付かん」の内容にのっとりた宿日直勤務を行う必要があります。

なお、許可を得た後も、宿日直勤務は許可基準に適合するよう実施する必要があります。例えば、許可後の人員の異動や業務内容の変更に伴い、宿日直中に通常勤務時間と同態様の業務に従事することが常態となっている場合には、勤務内容の見直しを行っていただく等の対応が必要になります。

Q：副業・兼業を行う医師について、本務先で週1回宿直し、副業・兼業先でも同一週に1回宿直することを想定しているが、これは、本業先、副業・兼業先それぞれの宿日直許可の運用に当たり、週1回という宿直の要件に抵触することとなるか。

A：本務先、兼業先の使用者からの労基法第41条第3号（労基則第23条）に基づく許可の申請について、申請事業場における宿日直勤務の態様が、各々、昭和22年9月12月付け発基17号等に示す許可基準（以下「許可基準」という。）に掲げられている条件を満たしていると認められる場合は、いずれも許可されます。

一方、労働者が、複数の使用者の下で、各使用者が許可を受けた宿日直勤務に従事する場合、当該勤務に関しては労基法上の労働時間規制の適用が除外されることから、ややもすれば、同一労働者が短期間の間に宿日直勤務に頻繁に従事することとなり、通常業務と相まって事業場に長時間にわたり拘束されることにつながる事等が懸念される。そのため、複数の使用者の下で、特定の労働者が許可を受けた宿日直勤務に従事している、又は従事することが予定されている場合には、当該労働者が頻繁に労働時間規制の適用が除外されることとなる宿日直勤務に従事することとならないよう、体制等について配慮されたい。

Q：個人病院の院長が、知合いのA病院長に頼まれて、通常の診療や宿直勤務に就く場合に、気を付けることは何でしょうか。

A：院長は、通常、開業医として事業主の立場であるため、労働時間制度の適用外となりますが、他の病院に雇用されて、労働者として働く場合は、この時間は、通常の医師と同様に管理する必要があります。

この場合で、週40時間は超えなくても、1日8時間を超える場合には、36協定を締結しておくことが必要となり、通常賃金にプラスして、割増賃金（法定超え、深夜時間）の支払いも必要となります。

申請から宿日直許可までの流れ

労働基準監督署に宿日直許可の申請を行ってから許可を受けるまでの流れは、おおむね以下のとおりです。

① 労働基準監督署で、**申請書（原本2部）** 及び添付書類を提出

→申請対象である宿日直の勤務実態が、上記※1の条件を満たしていることを書面上で確認します。

上記※1③の一般的な宿日直の許可の条件とは、「**1.常態としてほとんど労働することがないこと、2.通常の労働の継続ではないこと、3.宿日直手当額が同種の業務に従事する労働者の1人1日平均額の3分の1以上であること、4.宿日直の回数が、宿直は週1回、日直は月1回以内であること、5.宿直について相当の睡眠設備を設置していること**」を意味します。

② 労働基準監督官による実地調査

→宿日直業務に実際に**従事する医師等へのヒアリングや、仮眠スペースの確認等を、原則として実地で行い、申請時に提出された書類の内容が事実と即したものかの確認**を行います。

③ ①②の結果、許可相当と認められた場合に宿日直許可がなされ、許可書が交付されます。

申請時に提出が必要な書類例

宿日直当番表、宿日直日誌や急患日誌等、宿日直中に従事する業務内容、業務内容ごとの対応時間が分かる資料（電子カルテのログや急患日誌等を基に作成）、仮眠室等の待機場所が分かる図面及び写真、宿日直勤務者の賃金一覧表、宿日直手当の算出根拠がわかる就業規則等（※これらは標準的な例であり、実務上は監督官が調査に必要な範囲で提出を依頼）

断続的な宿直又は日直勤務許可申請書

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	
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
	人	人	時 分 から 時 分 まで		円
	就寝設備				
	勤務の態様				
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回の日直回数	1回の日直手当
	人	人	自 時 分 か ら 時 分 ま で		円
	勤務の態様				

年 月 日

使用者 職名
氏名

労働基準監督署長 殿

宿日直勤務者の賃金一覧表(月額)

4 本用紙に書ききれないときは、同一様式で別に作成して差し支えありません。

(注) 申請書又は添付書類により明らかな場合は、記載を省略しても差し支えありません。

監 視
に従事する者に対する適用除外許可申請書
断続的労働

様式第14号（第34条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
	業務の種類		員 数	労働の態様	
監 視			人		
断続的労働			人		

年 月 日

職名
使用者
氏名

労働基準監督署長 殿