

宿日直許可申請の方法 及び必要書類等について

2023年6月

福島県医療勤務環境改善支援センター



勤改センターによる宿日直許可申請に関する支援

医療機関の宿日直許可申請に関する支援が最優先課題の1つ。

勤改センターとは

- ◇ 医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）は、医療機関の勤務環境改善に関して総合的・専門的な支援を行う体制として、各都道府県が設置しています（改正医療法（平成26年10月施行）に基づき、平成29年3月末時点で全都道府県に設置）。
- ◇ 都道府県が直接運営しているセンターのほか、県医師会や病院協会等の医療関係団体、社会保険労務士会等の団体が委託を受けて運営している場合があります。
- ◇ 勤改センターには、医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）や、医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）が配置され、連携しながら医療機関の勤務環境改善や医師の働き方改革の取組を支援しています。

勤改センターが行う宿日直許可に関する支援（例）

相談支援

- ◆ 医療機関向けのセミナーの開催
- ◆ 宿日直許可制度や申請手続きに関する説明、助言 等
- ◆ 医療機関訪問による個別支援（医療機関の状況を踏まえた申請方法、申請書類の準備に関する助言等）



労働局への照会

- ◆ 医療機関からの希望に応じて、照会したい事項を都道府県労働局監督課（労働基準監督署）へ個別照会（匿名による相談も可能）



許可申請時の支援

- ◆ 医療機関からの希望に応じて、宿日直許可の申請を行うに当たって同席する。
⇒ 監督署の担当官からの説明、質問等をともに聞き、内容等を医療機関にわかりやすく伝える など



医療機関から見た宿日直許可に向けた取組フロー（イメージ）

①申請書類の確認・準備

②監督署への相談

申請

③監督署による実地調査

許可

①主な対応

- 宿日直許可申請に必要な書類を確認します。
- 書類を揃えるために必要な宿日直の実態を把握します。
(ex. 宿日直中に従事する業務内容や業務内容ごとの対応時間など)
- 医療機関の宿日直の実態から、どのような宿日直許可を取得するか検討します
(ex. 一部の時間帯か全部の時間帯か、一部の診療科か全部の診療科か など)
- 許可申請書を記載し、必要な添付書類を揃えます。

②主な対応

- 監督署に連絡の上で（※）申請書類を持参し、申請内容や宿日直の実態等を説明します。
(ex. 医療機関の概要、許可申請書や添付書類の内容について説明します。)

※ケースに応じて

- 監督署が申請書類を確認後、許可を行うために、追加資料の提出を求められることもありますので、必要な対応を検討します。
- 監督署が宿日直の実態を踏まえて、許可を行うために、医療機関に助言を行うことがありますので、助言を受けた対応も検討します。

③主な対応

- 監督署から連絡がありますので、実地調査の日程を調整します。
- 実地調査に対応します。
(ex. 提出した書面だけでは確認できなかった点に関するヒアリング、宿日直許可の対象となる医師等からのヒアリング、仮眠スペースの確認などが実施されることがあります。)

※このタイミングで個別の助言がある場合もあります。



④主な対応

- 監督署から許可証を交付する旨の連絡がありますので、日程を調整の上で受け取りにいきます。

断続的な宿日直又は日直勤務許可書		第 号
		令和 年 月 日
事業場の名称		
所在地		
代表者職氏名	職	
		労働基準監督署長 印
令和 年 月 日付けをもって申請のあった断続的な宿日直又は日直の勤務については、下記の附則を付して許可する。 なお、この附則に反した場合は、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こと。		
宿日直	人以内	
日直	人以内	
2 1人の従事回数又は次の回数を超えないこと。		
宿日直	回	
日直	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。		
宿日直	開始 時	分より前に勤務につかれないこと。
日直	終了 時	分より後に勤務につかれないこと。
宿日直	開始 時	分より前に勤務につかれないこと。
日直	終了 時	分より後に勤務につかれないこと。
4 1回の宿日直の手当額は 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、宿日直又は日直の勤務につくことの予定されている同様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の額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など、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 宿日直の勤務につかせる場合は、健康のための設備を設けること。		
備考 この許可に不備がある場合は、処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に厚生労働省に対して審査請求をすることができ、ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、審査請求をすることができません。 この許可に対する異議申し立ては、異議を申し立てる（異議を申し立てる者は当該労働者となります。）、この処分があったことを知った日の翌日から起算して3か月以内に提出することができ、ただし、処分があった日から1年を経過した場合は、異議を申し立てることができません。 また、厚生労働省に対して審査請求をした場合には、この処分に対する異議申し立て、その審査請求に対する異議の提出を受けおける期間が経過して3か月以内に提出することができ、この期間において異議を申し立てない場合は、異議を申し立てないものと見なされ、異議を申し立てた日から1年を経過した場合は、異議を申し立てることができません。ただし、異議を申し立てた日から1年を経過した場合は、異議を申し立てることができません。		

※①は監督署に随時相談しながら進めるとスムーズになることが考えられます。

※①～③を通じて、各都道府県の医療勤務環境改善支援センターにも相談しながら進めるとスムーズになることが考えられます。

※申請から許可（不許可）までの期間は、申請関係書類の不備の有無、実地調査の日程調整の状況、追加の確認事項の有無など、個別の事情によって異なります。時間的余裕を持った事前の相談及び申請を心掛けてください。

宿日直許可申請について

※こちらは医療労務管理アドバイザーとしての支援経験をもとに記載しています。
実際の審査では、異なるケースが発生する可能性がありますのでご了承ください。

①宿日直総員数について

- ・最低限として何人体制で宿日直を行うか、という人数を記載します。
- ・非常勤医師も人数に含め、宿直は最低 7 人で計算上は宿直週 1 回をクリアします。
- ・当直表や雇用契約書の人数との整合性が確認されます。
医師の名簿や一覧表などを提出すると分かりやすいです。
実績として提出する月の当直表には入っていないが、通常は宿日直を担当する医師がいれば、そちらも雇用契約書や名簿などを準備します。
- ・1 回（1 日）に宿直が 1 人の時、2 人の時がある場合は、申請書には 1 人と記載します。
特定の曜日などが 2 人になる場合などは、分けて記載するように指示される場合があります。

②宿日直手当について

- ・医師により手当が異なる場合は、最低金額を記載します。
記載した金額が別紙で算定した金額を上回っていれば問題ない。
- ・非常勤医師の手当は算出基準が異なるため、算定には含めませんが、非常勤医師分の算定表を作成するように、との指示がでる場合があります。
手当を支給していることは証明する必要があるので、賃金台帳や明細書を提出します。
- ・非常勤医師の宿日直手当は、賃金構造基本統計調査報告の医師の賃金額から算出した日額の 1/3 の額を参考に審査がされます。

③宿日直の回数について

- ・宿直週 1 回、日直月 1 回の基準はかなり厳しいのが現実です。
基準回数以内の当番表と、勤務実績を 1 ヶ月分は準備します。
- ・他の病院での宿日直は自院の回数にはカウントされません。
- ・同一週内に 2 回、宿直に入っている場合、1 ヶ月間で 4 回以内になっていれば許可されることもあります。
- ・どうしても 2 回以上になってしまう場合は、その内 1 回を労働時間として扱って宿日直から除外する方法もあります。
- ・急な欠勤等により、回数超になっているケースもあるので、元々の予定を確認します。
実績として提出する月以外で回数が基準内に収まっている月が多ければ、その当直表を提出すると審査が通りやすくなる場合があります。
- ・宿直 通常 18 時～翌 8 時 土曜日のみ 14 時～翌 8 時 で許可された事例、
日直 8 時 30 分～翌 8 時 30 分 で許可された事例があります。
- ・半日の日直（13 時～17 時など）でも日直に変わりはないので、1 回としてカウントすることになります。半日直なので手当が通常の日直の半額で良い、ということにはなりません。

④宿日直日誌について

- ・申請の際に、どのような日誌に記載されている業務がどのような業務なのか監督官から質問が来るので内容を確認しておくことが必要です。軽微な業務なのか、通常業務に近いのかを確認しています。専門用語で書かれている場合もあります。
- ・記載されている対応時間が長時間になっている場合は、手待ち時間等が含まれていないか事前に確認をしておいたほうが良いです。記載内容と実態が異なる場合は、実際の対応時間を調査してエクセルなどでまとめると分かりやすいです。
- ・宿日直当番医師は初期対応が中心で、実際の処置は看護師が対応する、オンコールで担当医を呼ぶ、など実際の対応について説明をした方が良いです。

⑤実地調査について

- ・ 申請書受理後、実地調査が行われることになります。
- ・ 休憩室の確認、定期巡回がある場合は巡回ルートの確認が行われます。
- ・ 医師に対して聞き取りが行われます。
実際に宿直に入る前の医師に聞き取りが行われたケースもあります。
申請書の内容と実態の整合性について確認が入ります。
- ・ 日勤からの宿直の場合、通常の勤務時間の拘束から完全に開放された後で宿直に入る、という要件があります。必ず休憩を取ってから宿直に入ることまでは求められていませんが、そのまま業務を行っていると許可がされない可能性があります。短時間でも良いので医局などから離れて休憩する、一旦は休憩室へ移動する、などの対応が好ましいと思われます。

断続的な宿直又は日直勤務許可申請について

(申請書に添付いただきたい資料。許可申請対象の宿直又は日直の業務に従事する方のものをご用意ください)

- ☐ 労働条件通知書、雇用契約書の写しなど、労働条件が分かるもの。
宿日直に入る常勤、非常勤医師全て、なければ医師の名簿など、非常勤医師の場合は派遣先との契約書などを
確認されることがある(大学病院からの派遣の場合など)
- ☐ 宿日直の当番表、シフト表など (当直日誌に対応する月)
- ☐ 一定期間の宿直又は日直の勤務の内容が分かる資料
最低限1ヵ月分用意する
- ☐ 宿日直勤務者の賃金一覧表及び宿日直手当額が分かる資料
宿日直に入る医師の賃金台帳(1回〇万円支給が読み取れる)
非常勤医師も必要

(申請後、電話や実地調査などで確認させていただく事項)

- ☐ 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(図面等があればご準備ください)
病院の見取り図
- ☐ 宿直の場合はベッド等の宿泊設備の配置場所
当直室(休憩室)の写真、広さ(m²)
- ☐ 必要に応じて、宿直又は日直業務の許可申請業務に従事する方に、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等についてヒアリングさせていただきます。その際は、業務日誌等の一定期間の勤務実績が分かる資料をご用意ください。

申請後、実地調査が入る。当直担当の医師などに対して宿日直時の勤務について質問、休憩室を実際に確認する、などが行われる。

断続的宿日直勤務許可申請添付資料(任意様式)

事業の種類	一般診療所		労働者数	男	10	医師	2	指導員(教員)	
事業場名	医療法人厚生労働クリニック			女	40	(准)看護師	25	栄養士・調理員	6
代表者	厚生 太郎 (担当者)			年少者		助産師		介護士	
所在地	東京都千代田区・・・ (TEL : ●●●●)			計	50	薬剤師	1	事務員	6
所定労働時間 (通常勤務)		始業時間	8:30	〈交替(時差)勤務がある場合はその概略〉 シフトにより9:30-18:30					
		終業時間	17:30						
		休憩時間	60分	〈宿直対象の診療科・部門〉					
対象者の職種及び人数	A(医師) 非常勤7人	D()人	業務内容 定期回診、入院患者の容体急変に備えた病棟管理						
	B(看護師) 人	E()人							
	C()人	F()人							
救急指定の有		無	病床数	19床	常時入院患者数	10名	過去3ヵ月間の終業時刻以降の救急患者数 0名		
宿直	総員数	7名	一定期間の一人の回数	(1週・1ヵ月・) 1回	開始時刻	18:00			
	1回の員数	1名	1回の手当額	20,000円	終了時刻	8:45			
	就寝設備	専用の宿直室の有・無 一人当たりの広さ (17.1㎡) 無の場合は代替設備は何か 寝具の備え付け (1人分) () 冷暖房設備の (有・無)							
	勤務の態様	病室等の定時巡回 有 (宿直勤務中 2回、延約 40分)・無 睡眠時間 (8 時間)							
		定時検温 有 (宿直勤務中 回、延約 分)・無							
その他の業務 (入院患者の容体急変に備えた病棟管理)									
勤務時間									
日直	総員数	7名	一人の回数	(1週・1ヵ月・) 1回	開始時刻	9:00			
	1回の員数	1名	1回の手当額	20,000円	終了時刻	17:00			
	勤務の態様	病室等の定時巡回 有 (日直勤務中 2回、延約 40分)・無							
	定時検温 有 (日直勤務中 回、延約 分)・無								
	その他の業務 (入院患者の容体急変に備えた病棟管理)								
勤務時間									
宿・日直手当額		宿日直手当額 宿日直勤務予定の同種労働者1人1日平均額 20,000円 > 16,666円 ÷ 3 (※別添賃金一覧表)							
備考									

上記のとおり相違ありません。

令和 年 月 日

事業場名 医療法人 厚生労働クリニック 院長

記載者職氏名 厚生 太郎

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	
一般診療所		医療法人厚生労働クリニック		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
	7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回の日直回数	1回の日直手当
	7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	・ 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X年X月X日

職名 医療法人厚生労働クリニック 院長
使用者 氏名 厚生 太郎

〇〇労働基準監督署長 殿

宿直又は日直勤務手当最低額算定書

1 宿直勤務手当最低額の算定方法

イ 宿直勤務につくことの予定されている労働者の数	ロ 直近の賃金算定期間（1ヵ月）においてイのすべての労働者が皆勤した場合に支払われる賃金額の合計 (注1)	ハ イのすべての労働者のロの賃金算定期間における所定労働日数（但し、月給者については1年間における1月平均所定労働日数によること）の合計
7 人	7,000,000 円	140 日

宿直勤務手当最低額 $\frac{7,000,000}{140} \times \frac{1}{3} =$

16,666 円

2 日直勤務手当最低額の算定方法

イ 日直勤務につくことの予定されている労働者の数	ロ 直近の賃金算定期間（1ヵ月）においてイのすべての労働者が皆勤した場合に支払われる賃金額の合計 (注1)	ハ イのすべての労働者のロの賃金算定期間における所定労働日数（但し、月給者については1年間における1月平均所定労働日数によること）の合計
7 人	7,000,000 円	140 日

日直勤務手当最低額 $\frac{7,000,000}{140} \times \frac{1}{3} =$

16,666 円

注1 ロの賃金額には、次の手当は算入しない。

家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、臨時に支払われた賃金

1ヵ月をこえる期間ごとに支払われる賃金

2 この算定書は断続的な宿直又は日直勤務許可申請書に添付して同時に提出すること。

断続的な宿直又は日直勤務許可申請（添付資料）

宿直又は日直勤務手当の算定

① 従事予定者 7 名

② 従事予定者の賃金額一覧（月額）

氏 名	満年齢	基 本 給	諸手当の名称及び金額			合 計 額
			職責手当	資格手当	手当	
A	40	500,000 円	400,000 円	100,000 円	円	1,000,000 円
B	40	500,000 円	400,000 円	100,000 円	円	1,000,000 円
C	40	500,000 円	400,000 円	100,000 円	円	1,000,000 円
D	30	400,000 円	300,000 円	100,000 円	円	800,000 円
E	30	400,000 円	300,000 円	100,000 円	円	800,000 円
F	50	600,000 円	500,000 円	100,000 円	円	1,200,000 円
G	50	600,000 円	500,000 円	100,000 円	円	1,200,000 円
		円	円	円	円	円
		円	円	円	円	円
		円	円	円	円	円
総 合 計		3,500,000 円	2,800,000 円	700,000 円	円	7,000,000 円

※1 申請時の賃金を記入して下さい。

※2 記載する賃金は通常の所定労働時間に支払われる賃金です（時間外・休日労働手当等の所定労働時間以外の賃金及び割増賃金の算定基礎に算入しない家族手当・通勤手当、賞与等は記載する必要はありません）。

③ 1人1日平均賃金額の1/3の算定

合計賃金額	労働者数	1人1ヶ月平均額（A）
7,000,000 円 ÷	7 人 =	1,000,000 円
1人1ヶ月平均額（A）	1ヶ月平均労働日数（日）	1人1日平均額（B）
1,000,000 円 ÷	20 日 =	50,000 円
1人1日平均額（B）		1人1日平均額の1/3
50,000 円 ÷	3 =	16,666 円

上記のとおり相違ありません。

_____年_____月_____日

事業場名 医療法人 厚生労働クリニック

代表者職氏名 院長 厚生 太郎

宿直又は日直の勤務内容

日	付	令和 4 年 4 月 1 日 (金曜日)	
宿 日 直 の 別		日直	・ 宿直
勤 務 時 間		午後 6 時	～ 翌午前 8 時 45 分
担 当 医 師 所 属 ・ 氏 名		産 科	厚 労 次 郎

● 日直又は宿直中に対応した業務内容（手待ち時間、休憩時間は記入不要）

時 間 帯			業 務 内 容
開始時間	～	終了時刻	(症状及び問診、看護師等に対する指示、処置等の概要など)
19:15		19:25	かかりつけ患者の診察対応
23:00		23:10	定時巡回
7:00		7:50	緊急分娩。帝王切開等への対応

● 睡眠時間

合 計 時 間		時 間 帯
		(複数回に分けて取得した場合はそれぞれの時間帯)
6.5 時間	時 間	0:00～6:30

日	付	令和 4 年 4 月 1 日 (土曜日)	
宿 日 直 の 別		日直	・ 宿直
勤 務 時 間		午前 9 時	～ 午後 5 時
担 当 医 師 所 属 ・ 氏 名		産 科	厚 労 三 郎

● 日直又は宿直中に対応した業務内容（手待ち時間、休憩時間は記入不要）

時 間 帯			業 務 内 容
開始時間	～	終了時刻	(症状及び問診、看護師等に対する指示、処置等の概要など)
10:00		10:30	経膣分娩。助産師対応、立ち会い。縫合等の処置。
13:00		13:10	定時検温。
15:00		15:30	切迫流産に伴う入院対応
16:30		16:35	看護師から入院患者の腹痛の報告あり。電話にて対応指示。

● 睡眠時間

合 計 時 間		時 間 帯
		(複数回に分けて取得した場合はそれぞれの時間帯)
0 時間	時 間	

事例13【不許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、耳鼻咽喉科、外科、皮膚科、泌尿器科、小児科、麻酔科、救急科		
病床数	210床	労働者数	220人
対象者数等	薬剤部7人、臨床検査科10人、放射線科10人、医事課6人等 計37人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：0時～9時		
対象業務	緊急事態に備えての待機		
調査の概要	過去1か月間の実績を調査。 電子レセプトに記録された宿直時間中の救急外来患者数は75人、1日当たり平均2.5人。実際の患者数は1日当たり0～6人。 外来患者の受付時刻によると、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。睡眠時間が十分に確保されているとはいえないと判断。		

事例14【不許可】

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	産科、婦人科		
病床数	20床	労働者数	30人
対象者数等	勤務医7人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：17時45分～翌8時15分		
対象業務	緊急事態（出産）に備えての待機、定期巡回		
調査の概要	過去1か月間の実績を調査。 入院患者の夜間支援は夜勤勤務医が従事。 巡回は1勤務当たり3回実施（1回約5分）。病棟の異常確認や消灯、施錠確認。 入院患者の出産に伴う対応では夜勤勤務医の補助。1か月間に11回、1回当たり約6時間程度と緊急時の対応とはいい難い。 勤務実態報告書から、宿直日ごとの連続した最長の連続睡眠時間の平均が3時間33分であり、これが最も短い日は2時間21分。十分に睡眠をとり得るとはいい難いと判断。		

事例15【不許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、精神神経科、放射線科、リハビリテーション科		
病床数	110床	労働者数	220人
対象者数等	事務職員 6 人		
宿日直勤務時間	宿直（週 1 回）：0 時～9 時		
対象業務	緊急事態に備えての待機、電話收受等		
調査の概要	1 か月単位の変形労働時間制により、月 4 回程度、17 時から24時までを所定労働時間とした上で、終業後の 0 時から 9 時まで、夜間救急患者の受付、会計等の事務。 ・ 0 時頃から前日に来院した患者数等を統計表に入力し、本部にウェブ報告（約30分） ・ 8 時からの幹部会議に出席し、入力した患者数等の報告（約 3 分）。 ・ 1 か月間で30～48件の救急患者の受付事務（約 2 分）。初診の場合にはカルテの登録（約 5 分）。診察終了後の会計（1 回約 5 分）。 通常の勤務態様が継続と判断。		

事例16【不許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、小児科、外科、皮膚科、産婦人科、泌尿器科、眼科、耳鼻咽喉科、歯科、精神科、麻酔科、放射線科、リハビリテーション科、化学療法科、病理診断科		
病床数	340床	労働者数	490人
対象者数等	勤務医29人		
宿日直勤務時間	日直（月 1 回）：14 時～17 時		
対象業務	緊急事態に備えての待機、文書又は電話收受等		
調査の概要	過去 1 か月間の実績を調査。 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。 ほぼ毎回、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）。 終業時刻に密着して行う短時間の断続的な労働と判断。		

事例17【不許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、泌尿器科、歯科、緩和医療科、婦人科		
病床数	340床	労働者数	800人
対象者数等	放射線技師13人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：毎日2時～8時30分 休前日17時15分～翌8時30分 日直（月1回）：8時30分～17時15分		
対象業務	緊急事態に備えての待機		
調査の概要	過去1か月間の実績を調査。 放射線撮影業務は、CT（30分）、レントゲン（単純）15分、レントゲン（透視）15分～3時間、血管造影（15分～2時間）。 合計22日間の宿直勤務で32時間15分、合計8日間の日直勤務で46時間、放射線撮影業務。 放射線技師を複数のチームに分け、輪番で検査機器の立ち上げ作業を行っており、宿日直勤務者が当番となった場合にも同様に、立ち上げ業務（約1時間）にも従事。		

事例18【不許可】

救急指定の別	三次救急病院		
診療科・部門	内科、精神科、眼科、小児科、耳鼻咽喉科、外科、感染症科、麻酔科、歯科、皮膚科、放射線科、泌尿器科、産婦人科、リウマチ科、リハビリテーション科		
病床数	500床	労働者数	970人
対象者数等	薬剤師25人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：22時～翌5時30分		
対象業務	緊急事態に備えての待機		
調査の概要	過去3か月間の実績を調査。 合計92日間の宿直勤務で、救急患者への調剤の業務が発生しなかった日はなし。1日当たり平均15.7人の要対応患者。このうち、対応に要した時間が1時間を超え2時間までが41日、2時間を超え3時間までが13日、3時間を超える日が1日あるもの。		

【宿日直について：D】

Q_D-1．宿日直許可を得た宿日直と勤務間インターバルの関係を教えてください。

A．「宿日直許可を得た宿日直」は、労働基準監督署長の許可を受けることにより、労働時間等に関する規制の適用が除外となるものであり、一般の宿直業務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られることや、宿直の場合は夜間に十分睡眠がとり得ること等が必要とされています。

一方、「勤務間インターバル」は、1日の勤務終了後、翌日の出勤までの間に、一定時間以上の休息時間を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものです。この「勤務間インターバル」は、通常の労働時間の拘束から完全に解放された後のものである必要がありますが、「宿日直許可を得た宿日直」は、上記のとおり、軽度又は短時間の業務に限られることや、宿直の場合は夜間に十分睡眠がとり得ることが必要とされるものであることから、一定の場合には、当該宿日直中の時間を「勤務間インターバル」とみなすことができるとされています。

Q_D-2．宿日直許可を得た宿日直に従事する時間については、全て勤務間インターバルとみなすことができるのでしょうか。

A．宿日直許可を得た宿日直について、24時間を経過するまでに連続して9時間以上従事する場合には、9時間の連続した休息が確保されたものとみなし、勤務間インターバルに充てることができますが、9時間未満の場合は勤務間インターバルとみなすことはできず、別に9時間の連続した休息を確保する必要があります。

<勤務間インターバル・代償休息について：F>

Q_F-1．勤務間インターバルと代償休息はどういうものでしょうか。

A．勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組みをいいます。医療法に基づく勤務間インターバル規制は、原則として以下の2種類が設けられています。

- ① 始業から24時間以内に9時間の連続した休憩時間（15時間の連続勤務時間制限）

※通常の日勤の場合

※24時間以内に9時間以上の宿日直中許可のある宿日直に従事する場合、①が確保されているとみなされる

- ② 始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間（28時間の連続勤務時間制限）

※宿日直許可のない宿日直に従事する場合

（注）臨床研修医については、入職まもない時期でもあることから、連続勤務時間制限等を手厚く等の別途規定あり。

なお、確実に休息を確保する観点から、9時間又は18時間の連続した休息時間は、事前に勤務シフト表等で予定されたものであることが原則となります。また、予定された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には、従事した労働時間に相当する休息時間（代償休息）を付与する必要があります。代償休息は、対象となる労働時間が発生した日の属する月の翌月末までにできるだけ早期に確保する必要があります。

勤務間インターバル及び代償休息は、特定労務管理対象機関で各特例水準が適用される医師に対して、その実施が義務となり、A水準の医師については努力義務となります（※）。

※ 詳細は、<勤務間インターバル・代償休息について：F-3>のFAQを参照ください。

Q_F-2．代償休息は「分」単位で付与する必要があるのでしょうか。1時間未満切り捨てといった取扱いはあるのでしょうか。

A．付与方法としては、分単位で付与いただくことも可能ですが、例えば、15分や30分、1時間単位で切り上げて付与する等、効果的な代償休息付与や事務の簡便性に資すると考えられる方法で付与方法を検討いただくことも可能です。ただし、実際に労働をさせた時間を下回る方法で付与することは認められません。なお、こうした代償休息の付与方法については、就業規則等の適切な方法で定めることが求められます。

Q_F-3. 勤務間インターバルや代償休息の対象となるのは医師だけでしょうか。

A. 医療法に規定する勤務間インターバルや代償休息の仕組みの対象は、Q_A-3 にも記載のとおり、「病院、診療所に勤務する医師（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を除く。）又は介護老人保健施設、介護医療院に勤務する医師」となります（※）。なお、他の職種については「労働時間等設定改善法」により、勤務間インターバル制度を導入することが事業主の努力義務となっています（施行日：平成 31 年 4 月 1 日）。

※勤務間インターバルの対象について

①努力義務の対象となる医師（A 水準）

- ・1 年について労働時間を延長して労働させる時間が 720 時間を超えることが見込まれること。
- ・1 ヶ月について労働時間を延長して労働させる時間が 45 時間を超える月数が 1 年について 6 ヶ月を超えることが見込まれること。

②義務の対象となる医師（B 水準、連携 B 水準、C-1 水準、C-2 水準）

- ・各特例水準（B 水準、連携 B 水準、C-1 水準、C-2 水準）の業務に従事する医師であって、1 年について時間外・休日労働時間が 960 時間を超えることが見込まれること

Q_F-4. 勤務間インターバル中の医師を呼び出して救急患者対応をさせることは認められないのでしょうか。

A. 緊急を要する一定の場合においては、やむを得ないものとして労働に従事させることは可能です。ただし、勤務間インターバル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には、管理者はその労働時間に相当する時間分を代償休息として事後的に付与する必要があります。

Q_F-5. どのような場合にやむを得ないものとして勤務間インターバル中の医師を労働に従事させることができるのでしょうか。

A. 特例水準が適用されている医師について、勤務間インターバル中にやむを得ず労働に従事させることができる理由として、臨床研修医以外の医師については、外来患者及び入院患者に関する緊急の業務が発生した場合が想定されています。例えば、医師が突発的な事故による救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を想定しています。

なお、C-1 水準が適用されている臨床研修医については、代償休息が発生しないように勤務間インターバルの確保を徹底することが原則ですが、勤務間インターバル中に臨床研修の機会を確保するための緊急業務に従事させ、代償休息を付与するためには下記の要件を満たすことが必要となります。

- ① 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に限ること。
- ② 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すること。
- ③ 代償休息は、計画的な研修という観点から、通常は当該診療科の研修期間内で処理すべきであり、代償休息の付与期限は原則として(1)勤務間インターバル終了後労働した日の属する診療科毎の研修期間の末日、又は、(2)勤務間インターバル終了後労働した日の属する月の翌月末日、のいずれか早い日までとし、(1)の方が早いもののやむを得ず(1)までに付与できない場合は、例外的に(2)までとすること。

Q_F-6. 代償休息は年次有給休暇で付与しても良いのでしょうか。

A. 代償休息の付与は、所定労働時間中における時間休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。疲労回復に効果的な休息付与の観点等（※）も踏まえ、医療機関の就業規則等において整理していただくことが望ましいと考えます。なお、年次有給休暇は勤務医が取得時季を決めるものですので、その意に反して付与することはできません。その点にはご注意ください。

（※）＜医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめ＞ P14 より抜粋

<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000708161.pdf>

連続勤務時間制限及び勤務間インターバルを実施できなかった場合の代償休息の付与方法については、対象となった時間数について、所定労働時間中における時間休の取得又は勤務間インターバルの延長のいずれかによることとするが、疲労回復に効果的な休息付与の観点から以下のような点に留意する。

- ・ 勤務間インターバルの延長は、睡眠の量と質の向上につながる
- ・ 代償休息を生じさせる勤務の発生後、できる限り早く付与する
- ・ オンコールからの解放、シフト制の厳格化等の配慮により、仕事から切り離された状況を設定する

また、代償休息は予定されていた休日以外で付与することが望ましく、特に面接指導の結果によって個別に必要性が認められる場合には、予定されていた休日以外に付与する。

Q_F-7. 代償休息については有給で付与する必要があるのでしょうか。

A. 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、労使で話し合いを行い、院内ルールを明確化しておくことが望ましいと考えます。

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帯に発生している場合は、代償休息の付与の方法（休日に付与するか平日所定労働時間（勤務日）に付与するか）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。

Q_F-8. 勤務間インターバル等の追加的健康確保措置の履行状況について、行政機関による監査が行われることはあるのでしょうか。

A. 追加的健康確保措置は医療法で実施が義務づけられているため、医療機関が所在する都道府県が、医療法第25条第1項に基づき実施する立入検査（原則毎年1回実施）において、関係書類の確認等により面接指導、勤務間インターバル等の追加的健康確保措置が適切に実施されているかを確認し、必要に応じて、指導等が行われる場合があります。

Q_F-9. 代償休息はいつまでに付与する必要があるのでしょうか。

A. 原則として、勤務間インターバル中に労働が発生した日の属する月の翌月末日までの間に、できるだけ早期に代償休息を付与する必要があります。なお、C-1 水準が適用される臨床研修医については、Q_F-5 の③を参照ください。

Q_F-10. 24 時間以内に連続した 9 時間以上の勤務間インターバルが確保できる勤務シフトを組んでいますが、業務の都合で 9 時間の勤務間インターバルが確保できなかったため、一時的に 46 時間以内に 18 時間の勤務間インターバルに変更しようと思いますが、そのような運用はできるのでしょうか。

A. 勤務間インターバルについては、業務の開始から 24 時間を経過するまでに 9 時間の連続した休息時間を確保することが基本であり、医療法上、業務の開始から 46 時間を経過するまでに 18 時間の連続した休息時間を確保することにより勤務間インターバルを確保できるのは、宿日直許可のない宿日直勤務に従事する場合に限られています。このため、宿日直許可のない宿日直勤務（※）ではない勤務については、業務の開始から 24 時間以内に 9 時間の連続した休息時間が必要となります。なお、代償休息が発生することを前提とした勤務シフト等を組むことは、原則として認められません。

※ここでいう「宿日直」とは、医療法第 16 条に規定する義務としての宿日直を指します。これは主に病院の入院患者の病状急変に対応する体制確保を求めるものですので、通常の勤務時間と同様様の労働となる夜勤はここには含まれません。

【補足】

医療機関において、夜間帯の労働を所定労働時間の「夜勤」と整理している場合においても、医療機関内の規則等における夜勤業務の明確化により、通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務であることが確認できる場合には、「業務の開始から 46 時間以内に 18 時間の連続した休息時間」のルールが適用可能です。

通常の日中の勤務時間との区別にあたっては、例えば夜勤業務において、

- ・急患対応がない場合は仮眠室での休憩が可能であること
- ・通常の休憩時間に加え、労働密度が低くなる深夜、早朝等に休憩時間を別途確保すること
- ・予定された手術の対応はなく、緊急手術のみ対応すること（夜勤中に実施すべき業務の列挙、通常の日勤業務よりは労働密度が異なることが説明できること）

等が院内規則等に明記され、かつ、当該規則が医師を含む職員全体に周知されている場合には、「通常の日勤業務よりも労働密度が低い業務」になるものと考えられます。

Q_F-11. 24 時間以内に 9 時間以上の勤務間インターバルが確保できる勤務シフトを組んでいますが、連続した 9 時間の休息を確保した後、次の予定された始業までの間に急遽呼び出しの業務が発生（1 時間）しましたが、この 1 時間分の代償休息は必要でしょうか。

A. 9 時間の連続した休息時間を超える分の時間について、代償休息付与の義務は生じません。

Q_F-12. 宿日直許可のある宿日直（9時間）中に業務が発生した場合、当該業務に従事した時間分の代償休息を付与しなければいけないのでしょうか。

A. 医師が宿日直許可のある宿日直中にやむを得ない理由で業務に従事した場合、管理者は代償休息を与えるよう配慮しなければなりません。C-1 水準が適用される臨床研修医については代償休息の付与は義務となります。

なお、宿日直中許可のある宿日直（9時間）に従事した後においては、通常と同態様の業務が発生したとしても、代償休息の（配慮）義務はありません。

Q_F-13. 宿日直許可のある宿日直（4時間）と休息时间（5時間）を足して、連続した9時間の勤務間インターバルを確保したとすることはできるのでしょうか。

A. 宿日直許可のある宿日直に従事した時間を「連続した9時間の勤務間インターバル」と扱うことができるのは、9時間以上の連続した宿日直許可のある宿日直を行った場合のみで、9時間未満の宿日直許可のある宿日直と5時間の休息时间を足して連続した9時間の勤務間インターバルを確保したこととすることはできません（当該時間とは別に9時間の休息时间を確保しなければなりません）。

Q_F-14. 宿日直許可のない宿日直に加え、宿日直許可のある宿日直にも従事させる場合、「業務の開始から46時間以内に18時間の連続した休息时间（28時間の連続した勤務時間制限）」のルールを適用することはできるのでしょうか。

A. 「業務の開始から46時間以内に18時間の連続した休息时间（28時間の連続した勤務時間制限）」のルールは、宿日直許可のない宿日直に従事させる場合に適用することができます。

そのため、宿日直許可のない宿日直に従事させる場合であれば、連続勤務時間の一部に9時間未満の宿日直許可のある宿日直に従事させることがあっても、「業務の開始から46時間以内に18時間の連続した休息时间（28時間の連続した勤務時間制限）」のルールを適用することが可能です（なお、18時間の勤務間インターバルの中には「宿日直許可のある宿日直」を含めることはできません。）

他方で、宿日直許可のない宿日直に従事させる場合であっても、24時間以内に9時間以上の宿日直許可のある宿日直に従事させるのであれば、「始業から24時間以内に9時間の連続した休息时间（15時間の連続勤務時間制限）」を適用することを想定しています。（例えば、9時を始業とする医師が、21時から宿直につく場合で、21時から23時まで宿日直許可のない宿直に従事させるが、23時から翌日8時までには宿日直許可のある宿直に従事させる場合等）

Q_F-15. 午前 8 時の始業から 24 時間以内に 9 時間の連続した休息時間を確保するルールにより勤務シフトを組んでいる場合において、勤務終了（20 時）から翌日の勤務開始（8 時）までの 12 時間のインターバル中に業務が発生し、9 時間の連続した休息時間が確保出来なかった場合の代償休息については、どのように付与したら良いでしょうか。

A. 9 時間の連続した休息時間（勤務間インターバル）を超える休息時間部分は、当該勤務間インターバル中に代償休息の対象となる労働が発生する前にあらかじめ付与されることが予定されていた部分であっても、当該労働に係る代償休息として充当することができます。設問事例において、例えば午前 3 時から 2 時間の業務に従事した場合は 2 時間の代償休息を付与する必要がありますが、その後の午前 5 時から 7 時までの休息時間部分を当該業務に係る代償休息として充当することが可能です。

Q_F-16. オンコール待機時間は労働時間に該当するのでしょうか。

A. オンコール待機中に求められる義務態様は、医療機関ごと、診療科ごとに様々であり、

- ・呼び出しの頻度がどの程度か、
- ・呼び出された場合にどの程度迅速に病院に到着することが義務付けられているか、
- ・呼び出しに備えてオンコール待機中の活動がどの程度制限されているか

等を踏まえ、オンコール待機時間全体について、労働から離れることが保障されているかどうかによって、労働時間に該当するか否かが個別具体的に判断されることになります。

Q_F-17. オンコール待機時間が労働時間に該当しない場合、オンコール待機時間を勤務間インターバルとして取り扱うことはできるのでしょうか。

A. オンコール待機時間が労働時間に該当しない場合、勤務間インターバルと取り扱うことは可能です。

なお、例えば、労働時間に該当しないオンコール待機時間を含め、業務の開始から連続 9 時間の休息時間（勤務間インターバル）を確保することを予定していた場合において、途中で呼ばれて救急患者対応等の業務が発生したことによって当該勤務間インターバルを確保できなかったときは、呼び出し後に従事した労働時間に相当する代償休息を事後的に付与する必要があります。

Q_F-18. オンコール待機時間が労働時間に該当しない場合、当該時間帯を代償休息として充当しても良いのでしょうか。

A. Q_F-6 にあるとおり、疲労回復に効果的な休息の付与の観点から、代償休息を付与する場合には、オンコールからの解放等、仕事からは切り離された状況を設定いただくことを想定しています。

オンコール待機時間を代償休息として取り扱うか否かは、このことを念頭に、各医療機関において、医師と話し合いながら適切に決めていただくことが重要です。

Q_F-19. 連続勤務時間制限となる 15 時間及び 28 時間中（C-1 水準を適用する臨床研修医については 24 時間）に、労基法で定められる休憩時間（労働時間が 6 時間を超える場合には少なくとも 45 分、8 時間を超える場合には少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与える）は含まれるのでしょうか。

A. 連続勤務時間は労基法に定める休憩時間を含みます。その上で、始業が午前 8 時の場合の連続勤務時間の上限は 23 時又は翌日 12 時（C-1 水準を適用する臨床研修医については翌日 8 時）までとなります。

勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

○ B・連携B・C水準が適用される医師（C-1水準が適用される臨床研修医を除く。）の勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージを以下の（１）～（７）のとおり示す。

※ A水準が適用される医師については努力義務となる。

（１）15時間又は28時間連続勤務する場合

図1:通常の日勤

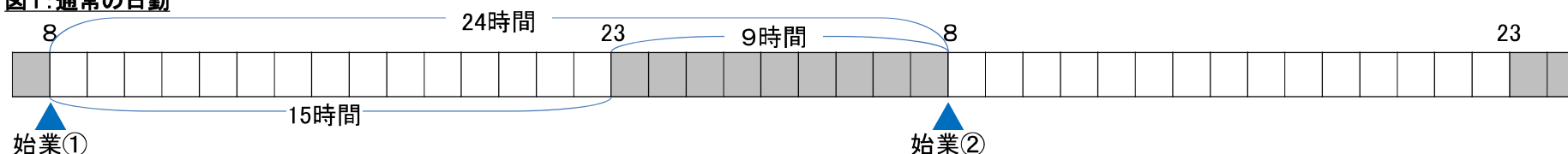


図2:宿日直許可のある宿日直に従事する場合

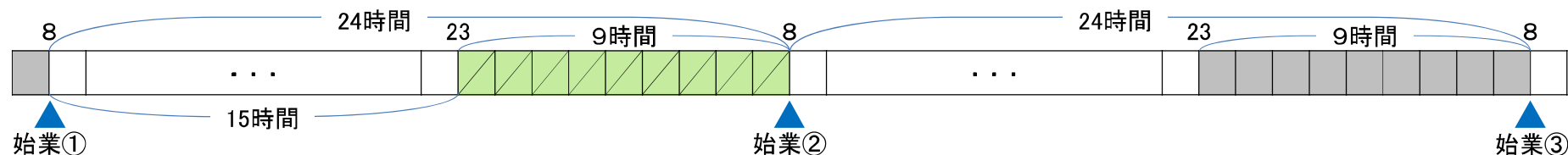
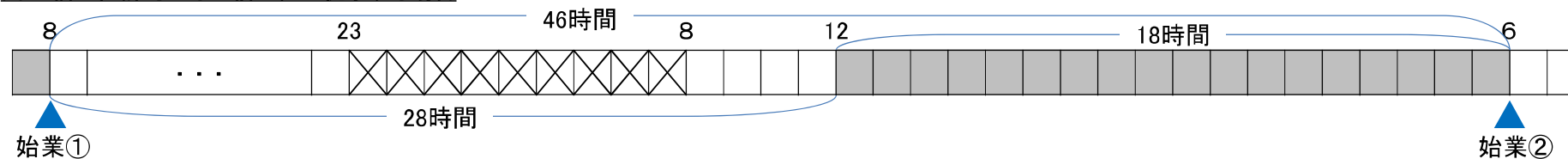


図3:宿日直許可のない宿日直に従事する場合



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ▩ : 宿日直許可のない宿日直の時間

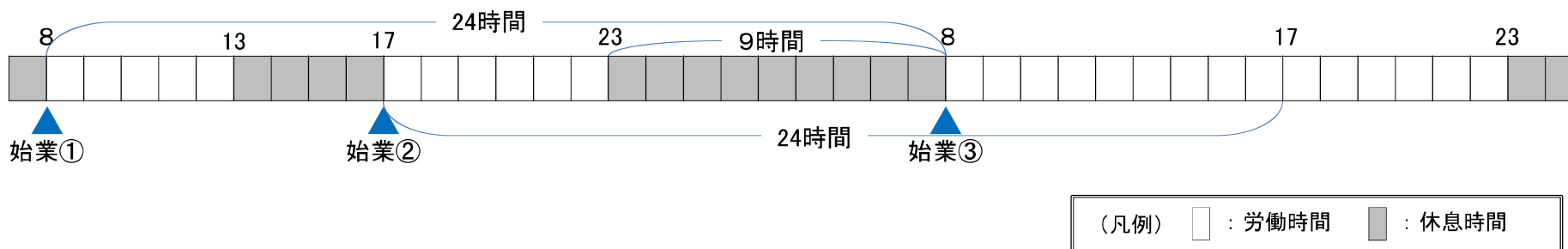
勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

(2) 1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合

- 連続勤務時間制限の起点となる「始業」は、勤務シフト等で予定された業務の開始時とする。1日の間に短時間の休息と労働が繰り返されることが予定されている場合は、それぞれの労働の開始が「始業」扱いとなる。

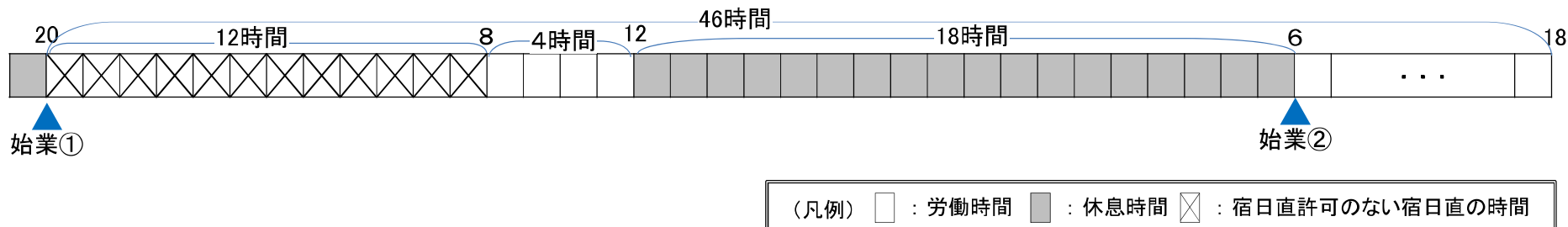
※ 最初の始業(始業①)から24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保すれば、当該休息時間の開始前までに発生する始業(始業②)についても、当該休息時間が始業②から24時間以内に含まれることとなるため、勤務間インターバル規制を満たすこととなる。

※ 予定された9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ついては、別途代償休息として休息時間を確保することとなるため、当該労働の開始は始業とは扱わない。



(3) 15時間を超える宿日直勤務を含む勤務が予定されている場合

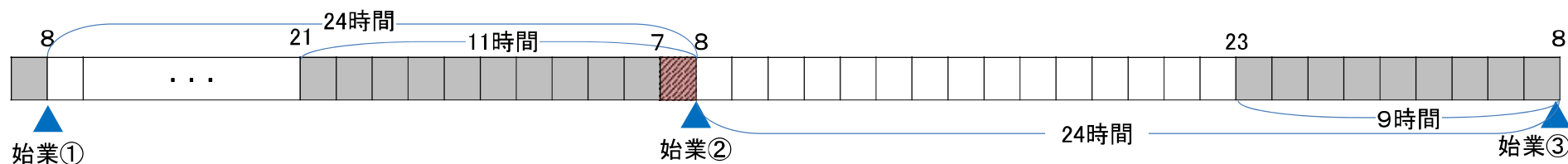
- ①「始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間(15時間の連続勤務時間制限)」と、宿日直許可のない宿日直に従事する場合の②「始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間(28時間の連続勤務時間制限)」について、①と②の間に段階的な規制の適用を行うことはない(例えば始業から16時間連続して宿日直許可のない宿日直を含む勤務を行った場合、②が適用され、次の業務の開始までに18時間の連続した休息時間が必要となる)。



勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

(4) 9時間を超える休息時間が付与されている場合

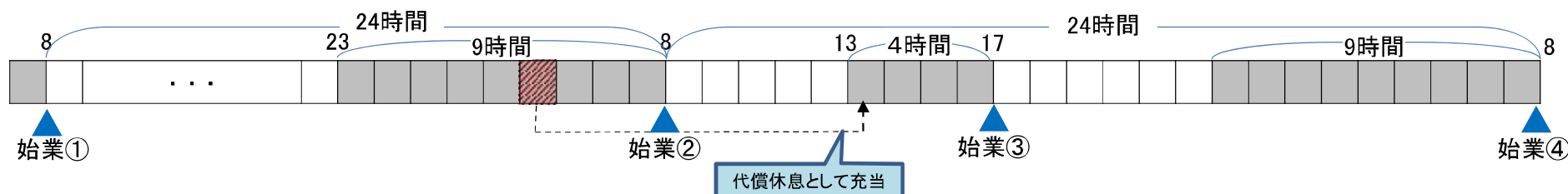
○ 事前に9時間を超える休息時間を確保した場合において、休息時間のうち9時間の連続した休息時間を超える分の時間については、やむを得ない理由により労働が発生した場合にも、代償休息を付与する必要はない。



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ■ : 休息時間中にやむを得ない理由により労働した時間

(5) 9時間の連続した休息時間より後の休息時間が確保されている場合

○ 予定された9時間の連続した休息時間より後の休息時間は、代償休息の対象となる労働が発生する前にあらかじめ付与することが決まっていたものであっても、代償休息として充当することができる。



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ■ : 休息時間中にやむを得ない理由により労働した時間

勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

(6) 当直中に宿日直許可の有無が異なる時間帯がある場合(例: 準夜帯が許可なし、深夜帯が許可あり)

○ 当直中に宿日直許可の有無が異なる時間帯がある場合(例: 準夜帯が許可なし、深夜帯が許可あり)であって、宿日直許可のある宿日直が9時間未満である場合は、以下のいずれかの方法により休息時間を確保する必要がある。

- ・始業から24時間以内に、宿日直許可のある宿日直の時間とは別途、9時間の休息時間を確保すること(図1)
- ・始業から46時間以内に、18時間の休息時間を確保すること(図2)

図1

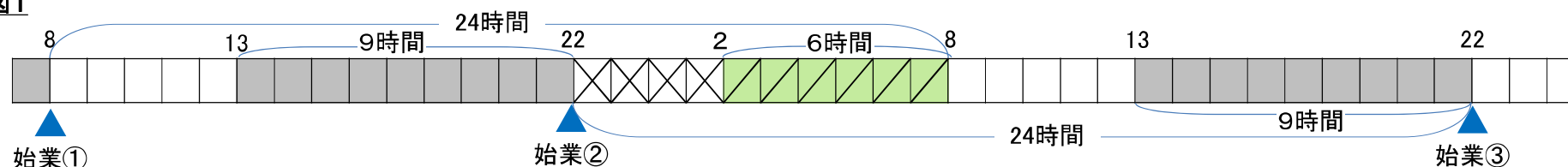
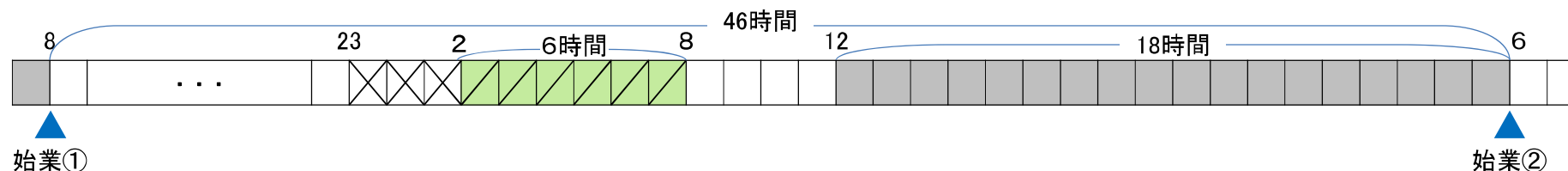


図2



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ■ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ⊠ : 宿日直許可のない宿日直の時間

勤務パターン別の連続勤務時間制限・勤務間インターバル規制等の適用イメージ

(7) 日中は主たる勤務先のA病院で勤務し、移動を挟んだ後に副業・兼業先のB病院の宿直に勤務する場合

○ 主たる勤務先の病院Aと副業・兼業先のB病院との間で調整し、以下を満たすように勤務シフト等を組む必要がある。

- ・B病院で宿日直許可のある宿日直に従事する場合は、A病院における始業①から24時間以内にB病院において9時間(以上)の宿日直許可のある宿日直に従事すること(図1)
- ・B病院で宿日直許可のない宿日直に従事する場合は、A病院における始業①から46時間以内に18時間(以上)の連続した休息時間を確保すること(図2)

※図1について、A病院での始業①から24時間以内に、B病院において9時間(以上)の宿日直許可ある宿日直に従事すれば、当該宿日直の開始(始業②)についても、当該宿日直が始業②から24時間以内に含まれることとなるため、勤務間インターバルを満たすこととなる。

※図2について、A病院での始業①から46時間以内に18時間(以上)の連続した休息時間を確保すれば、B病院における宿日直許可のない宿日直の開始(始業②)及びA病院に帰院後の業務の開始(始業③)についても、当該休息時間が始業②及び始業③から46時間以内に含まれることとなるため、勤務間インターバルを満たすこととなる。

図1

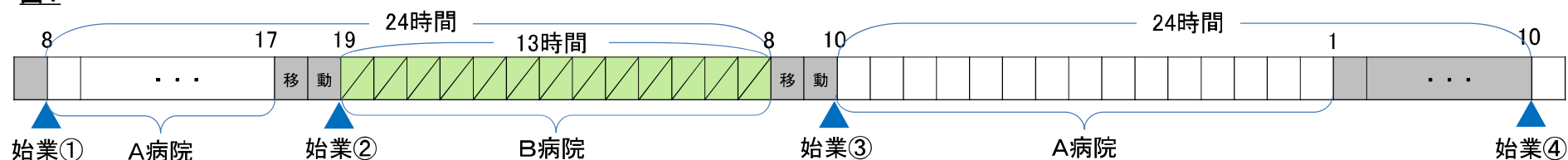
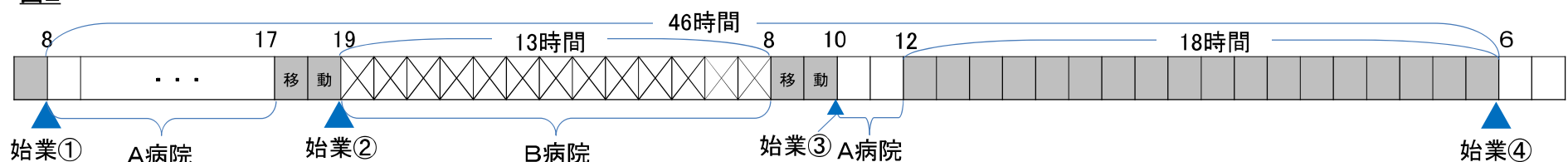


図2



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ▨ : 宿日直許可のある宿日直の時間 ▩ : 宿日直許可のない宿日直の時間