

医療機関に対する労働時間等説明会

- 1 医師の働き方改革
- 2 医師、看護師等の宿日直許可基準
- 3 医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方



2022年12月

福島労働局労働基準部監督課

1 医師の働き方改革

働き方改革の本質

- ↓を**パッケージで推進** = 働き方改革

- ・残業を減らす
- ・有給休暇を取りやすく

就業環境改善

待遇改善

生産性向上

- ・パートの処遇UP
- ・子育てしながら働ける
- ・治療をしながら働ける

- ・無駄な作業を排除
- ・機械を導入し作業を効率化



- 働きやすい**魅力**のある医療機関
- 職員から**愛される**医療機関
- 職員の**やる気アップ**

- 働き手から**選ばれる**
- 熟練者に**末永く**働いてもらう
- 業務の**能率アップ**

人材（人財）の確保・定着

+

業績アップ



長時間労働の是正・柔軟な働き方がしやすい環境整備

Point 1 ◎ 働き過ぎて病気になることはあってはいけない（**過労死等ゼロ**）

改正内容

- 残業時間の上限規制
- 「勤務間インターバル」の導入促進
- 年5日間の年次有給休暇の取得（企業に義務づけ）
- 月60時間を超える残業に対する割増賃金率の引上げ
- 労働時間の客観的な把握（企業に義務づけ）



Point 2 ◎ 子育て、介護などの**事情に応じ柔軟に働ける**

改正内容

- 「フレックスタイム制」の拡充
- 「高度プロフェッショナル制度」を創設



Point 3 ◎ 心身の健康の不調を**見逃さない**

改正内容

- 産業医・産業保健制度の機能の「強化」



時間外労働の上限規制の導入

一般則

原則 **月45時間、年360時間**
臨時の場合 年720時間
2～6か月平均80時間以内（休日労働含む）
月100時間未満（休日労働含む）
年半分を超えない

施行日

施行済

大企業 2019年4月1日
中小企業 2020年4月1日

猶予・除外の事業・業務

事業・業務	猶予・除外の内容
自動車運転の業務	改正法施行 5年後 に、時間外労働の上限規制、 年960時間を適用
建設事業	改正法施行 5年後 に、 一般則を適用 (ただし、災害時における復旧・復興の事業は、月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない)
医師	改正法施行 5年後 に、時間外労働の 上限規制を適用 (規制のあり方等を検討の上、 具体的な上限時間等は省令で定める)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行 5年間 は、 月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない （改正法施行 5年後 に 一般則を適用 ）
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は 適用しない

36協定の届出様式

【改正労働基準法施行規則で定められた新36協定の届出様式】

様式	対応
第9号	上限規制が適用され、特別条項がない
第9号の2	上限規制が適用され、特別条項がある（2枚）
第9号の3	新技術・新商品等の研究開発業務
第9号の4	上限規制が5年猶予される事業・業務 （自動車運転業務、建設事業、 医師 、鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業）
第9号の5	上限規制が5年猶予される事業・業務で、事業場外労働がある
第9号の6	上限規制が5年猶予される事業・業務で、労使委員会の決議
第9号の7	上限規制が5年猶予される事業・業務で、労働時間等設定改善委員会の決議

36協定の届出様式

新様式の36協定（様式第9号の4）

時間外労働
休日労働に関する協定届

様式第9号の4（第70条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地（電話番号）			
	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	延長することができる時間数		期間
					1日	1日を超える一定の期間（起算日）	
① 下記②に該当しない労働者							
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者							
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	労働させることができる休日 並びに始業及び終業の時刻		期間

厚生労働省ホームページ「労働基準法関係主要様式」
(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/roudoujouken01/index.html>) からダウンロードして作成が可能



協定の成立年月日 年 月 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
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（

管理監督者は労働者代表にはなれません。

協定書を兼ねる場合には、労働者代表の署名又は記名・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。 (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、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)

労働基準監督署長殿

2021年4月1日以降に旧様式で届け出る場合は、点線枠内の記載を余白に追記するか、点線枠内の記載を転記した紙を添付してください。

使用者 職名氏名

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名又は記名・押印などが必要です。

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。

2 医師、看護師等の 宿日直許可基準

医師、看護師等の宿日直

宿直の規定

労働基準法：断続的労働に従事する者（断続的な**宿直**勤務）で、使用者が行政官庁の許可を受けたものについて労働時間規制を適用しない（41条）

医療法：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（16条）

医師の**宿直**（医療法で義務）
☞ 手待時間も含めすべて労働時間

断続的な**宿直**勤務（労働基準法で適用除外）

労働基準監督署長の許可

☞ 労働時間規制が適用除外

- ・ 労働時間は36協定の枠外
- ・ 割増賃金不要

断続的な宿直勤務の許可のない**宿直**

労働時間規制が適用

- ・ 労働時間は36協定の範囲
- ・ 割増賃金が必要

※ 36協定の範囲内で宿直し、割増賃金を全額支払えば、許可を受ける必要はない

※ 医療法第16条には「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」と規定されているが、その宿直中の勤務の実態が次に該当すると認められるものについてのみ労働基準法施行規則第23条の許可を与えるようにされた（令和元年7月1日付け基発0701第8号通達）

宿日直許可基準の関係通達

全業種の一般基準

□ 昭和22年9月13日付け発基第17号通達

☞ 勤務の態様、宿日直手当、宿日直の回数、その他（睡眠設備）の基準を規定

労働基準法上の労働時間、休憩、休日の規定を適用しない

☞ 労働者保護の観点から**厳格な判断**のもとに行われるべきもの

医師・看護師の基準



一般基準と医師・看護師の基準の両方を
全て満たす場合に許可

□ 令和元年7月1日付け基発0701第8号通達

☞ 医師等の宿日直についてはその**特殊性**に鑑み、許可基準の細目を規定（**一般基準 + a**）

※ 昭和24年3月22日付け基発第352号通達は廃止

◎ 「医師の働き方改革に関する検討会報告書」（平成31年3月28日）

医師等の当直のうち、断続的な宿直として労働時間等の規制が適用されないものに係る労働基準監督署長の許可基準については、**現状を踏まえて実効あるものとする必要**がある

◎ 昭和24年3月22日付け基発第352号の**考え方を明確化**

許可対象である「特殊の措置を必要としない軽度の、又は短時間の業務」について、**近年の医療現場における実態を踏まえて具体的に例示**

☞ 従前の許可基準を**変更するものではない**
対象となる職種に従前と**変更はない**

宿日直許可基準

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

☞ 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

【医師、看護師の基準】

- 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**

宿日直許可基準

1 勤務の態様

(2) 原則として、通常の労働の継続は許可しない

☞ 始業・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は許可しない

【医師、看護師の基準】

● 通常の勤務時間の拘束から**完全に解放された後のもの**

☞ 通常の勤務時間終了後もなお、通常の勤務態様が継続している間は、通常の勤務時間の拘束から解放されたとはいえないため、その間は、宿日直の許可の対象外

2 宿直手当

宿直手当（深夜割増賃金を含む）、日直手当の最低額は、当該事業場で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の賃金（割増賃金の基礎になる賃金に限る）の**1人1日平均額の3分の1以上**

例外：同一企業の複数の事業場で、一律の宿直又は日直手当額を定める場合は、企業の全事業場で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の賃金の1人1日平均額の3分の1以上で可

【医師、看護師の宿日直手当】

● 病院の医師、看護師のように、賃金額に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する場合の宿日直手当の最低額は、宿日直に就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1人1日平均額の3分の1以上（昭和33年2月13日付け基発第90号通達）

宿日直許可基準

3 宿日直の回数

宿直勤務は**週1回**、日直勤務は**月1回**が限度

例外：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者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回を超える日直でも許可できる

4 その他

宿直勤務、**相当の睡眠設備の設置**が条件

【医師、看護師の基準】

- 夜間に**十分な睡眠**がとり得るもの

これも重要なポイント！

∴旧通知では本文の中段に記載



令和元年7月1日付け基発0701第8号通達の記の1の**最初に移動！**

 医師、看護師の**心身の健康を第一**に考えてほしいというメッセージ

宿日直許可基準の留意事項

1 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**

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

3 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条の手続（**36協定の締結・届出**）がとられ、第37条の**割増賃金の支払いが必要**

医療機関における宿日直許可について ～制度概要・申請後の流れ～

労働基準法では、常態としてほとんど労働することがなく、労働時間規制を適用しなくとも必ずしも労働者保護に欠けることのない宿直又は日直の勤務で断続的な業務（例えば、いわゆる「寝当直」に当たるような業務）については、労働基準監督署長の許可を受けた場合に労働時間規制を適用除外とすることを定めています（宿日直許可）。

※ 1 対象業務は、①通常の勤務時間から完全に解放された後のものであり、②宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、特殊な措置を必要としない軽度または短時間の業務に限ること、③一般の宿日直の許可の条件を満たしていること、④宿直の場合は十分な睡眠がとりうること等の条件を満たしていることが必要です。

※ 2 許可が与えられた場合でも、宿日直中に通常の勤務時間と同態様の業務に従事したときは、その時間について割増賃金を支払う必要があります。

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 労働基準監督署に、申請書（様式第10号）（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、原則として宿直は週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のかの確認を行います。また、勤務実態の確認に必要な期間（個別の申請ごとに異なりますが、おおよそ直近数ヶ月間）の勤務記録の提出を求められます。

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。

医療機関における宿日直許可について ～制度概要・申請後の流れ～

申請時に提出が必要な書類例

- 対象労働者の労働条件通知書、雇用契約書の写し
- 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わかるもの(宿日直の当番表、シフト表など)
- 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)
- 対象労働者全員の給与一覧表(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
- 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)
- 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
- 宿直の場合は宿泊設備の概要がわかるもの

(※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)

医療機関における宿日直許可 ～申請の前に～

■申請前に以下を御確認下さい

申請前チェックリスト

- 申請を考えている宿日直中に従事する業務は、通常業務とは異なる、軽度又は短時間の業務である（7 pの許可基準中の業務例や、3-5 pの事例参照）
- 申請を考えている宿直業務は、夜間に十分な睡眠がとり得るものである
 - ベッド・寝具など睡眠が可能な設備がある
- 申請を考えている宿日直業務は、通常業務の延長ではなく、通常の勤務時間の拘束から完全に開放された後のものである
 - 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）
- 救急患者の診療等通常勤務と同態様の業務が発生することはあっても、稀である（3-5 pの事例参照）
- 実際の宿日直勤務の状況が上記の通りであると医療機関内で認識が共有され、そのように運用されている（宿日直の従事者の認識も同様である）

併せてこちらも、確認下さい

- 一部の診療科のみ、一部の職種のみ、一部の時間帯のみの許可を申請することもできます。
- 申請をするかどうか迷った場合など、都道府県の医療勤務環境改善支援センターに相談することができます。
なお、相談時に得た情報は支援のために使用するものであり、取締り目的で使用されません。
- 宿日直許可を得ずに行う宿日直は通常の労働時間として取扱う必要があります。
- 許可を得た宿日直業務中に通常の労働が発生した場合には、労働時間として取扱うことが必要です。

※宿日直許可制度の説明や申請後の流れは2p、許可／不許可事例については3-5p、詳細な許可基準・様式については6-7 pをご参照ください。

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: 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08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"> ・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 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"> ・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

欄内のスペースで書き切れない場合は、欄には「別紙の通り」と記入し、別紙を添付することも可能です。

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

◎ 宿日直許可申請にあたっては、申請書に添付する資料も含め、所轄の労働基準監督署にご相談ください。

医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

病棟当直

【ポイント】「特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務」として定期的な病棟回診が認められる場合がある。

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	精神科、心療内科		
病床数	170床	労働者数	150人
対象者数等	勤務医1人、他病院からの受入医8人		
宿日直勤務時間	宿直(週1回):18時～翌8時45分 日直(月1回):±13時～17時、日祝9時～17時		
対象業務	非常事態に備えての待機、定期回診		
労基署の調査概要	<p>過去3か月間の実績を調査。 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傷処置。 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)。</p>		

ICU、救急

【ポイント】救急等でも対象業務が「特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務」であれば許可される場合がある。

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、泌尿器科、眼科、耳鼻咽喉科、産婦人科、リハビリテーション科、放射線科、麻酔科、救急診療科、病理診断科、精神科		
病床数	350床	労働者数	900人
対象者数等	勤務医44人		
宿日直勤務時間	宿直(週1回):18時～翌9時 日直(月1回):9時～18時		
対象業務	ICU(集中治療室)の非常事態に備えての待機、処置確認、呼出対応		
労基署の調査概要	<p>最大収容患者数4人のICUにおいて、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>休日・夜間の急患には夜勤医が対応し、宿日直勤務医による対応なし。</p>		

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、小児科、リハビリテーション科、麻酔科、耳鼻咽喉科、泌尿器科、眼科、皮膚科		
病床数	300床	労働者数	520人
対象者数等	臨床検査技師8人		
宿日直勤務時間	宿直(週1回):21時～翌8時30分		
対象業務	非常事態に備えての待機、簡易な検査		
労基署の調査概要	<p>過去4か月間の実績を調査。 通常勤務では血液を対象としたガス検査(酸素や二酸化炭素の分圧測定)や骨密度検査、エコー検査等の各種検査を行う一方、宿直勤務では患者が救急搬送された場合でも血液検査(約20分)、尿検査(約5分)、心電図検査(約5分)、溶連菌等の簡易検査(約5分)のみ。 対応が発生した日も1日2人程度、合計約40分。</p>		

医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

ICU、救急

【ポイント】救急等でも対象業務が「特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務」であれば許可される場合がある。

救急指定の別	一次救急病院		
診療科・部門	内科、リハビリテーション科、放射線科、皮膚科、整形外科		
病床数	50床	労働者数	80人
対象者数等	他病院からの受入医7人		
宿日直勤務時間	宿直(週1回): 18時～翌8時30分 日直(月2回): 9時30分～翌8時30分		
対象業務	非常事態に備えての待機、診察		
労基署の調査概要	<p>過去1か月間の実績を調査。 通常の勤務時間と同態様の業務の発生は、1か月間に6回、 尻もちの診察(約5分)や死亡確認(約10分)等(合計約45分)。 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、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して許可。 宿日直手当額は、17号通達記2イによることが著しく困難として、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3分の1の額を参考に評価。</p>		

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	精神科、神経科、内科、皮膚科、リハビリテーション科、歯科		
病床数	380床	労働者数	420人
対象者数等	勤務医18人		
宿日直勤務時間	宿直(週1回): 17時15分～翌8時30分		
対象業務	緊急事態に備えての待機、定期回診、検食		
労基署の調査概要	<p>過去3か月間の実績を調査。 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)。</p>		

許可回数特例

【ポイント】宿日直の回数は、宿日直に従事し得る医師の数等の事情が特例として考慮される場合がある。

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科、リハビリテーション科		
病床数	170床	労働者数	130人
対象者数等	勤務医2人、他病院からの受入医10人		
宿日直勤務時間	宿直(週1回): 17時～翌8時30分 日直(月2回): 土12時30分～17時30分、日祝9時～17時30分		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<p>過去3か月間の実績を調査。 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に、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。</p>		

医療機関における宿日直 不許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

通常業務との分離 ▶ **【ポイント】**通常の勤務態様が継続している間は宿日直の許可の対象にならない。(※)

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		
労基署の調査概要	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		

(※) 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、日直の業務として許可の対象とならない。
(昭和43年4月9日付け基収797号)

医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

救急指定なし

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科(呼吸器、消化器、循環器)		
病床数	40床	労働者数	100人
対象者数等	勤務医14人(うち非常勤医師14人)		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 20時～翌9時(日・月・水・金・土) 17時～翌9時(火・木)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去1か月の実績について調査。 ○ 宿直勤務中の業務としては、少数の軽傷の外来患者の問診実施。 : 発生件数は、月0～3件。 対応時間は、1件当たり5分程度(最大で20分)。 ○ 宿直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務は、入院患者の死亡確認、搬送される救急患者(診察のみ。手続等は看護師対応)の対応があるが、数か月に1回発生する程度。 		

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科、アレルギー科、リウマチ科、外科、呼吸器科、胃腸科		
病床数	140床	労働者数	190人
対象者数等	勤務医30人(うち非常勤医師29人)		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 21時～翌8時(平日) 18時～翌8時(土日祝) 日直(1人当たり月1回) : 8時～18時(日祝のみ)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去1か月間の実績を調査。 ○ 宿日直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の容体急変時の薬の投与(必要性及び投与薬を判断し、看護師に指示) : 発生件数は、1日0～1件 対応時間は、1件当たり5分程度。 ・高度な措置が必要な場合の大規模病院への移送指示 : 発生件数は、1日0～1件。 対応時間は、1件当たり5～10分程度。 ・死亡確認 : 発生件数は、1日0～1件。 対応時間は、1件当たり20分程度。 		

医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

救急病院

救急指定の別	三次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、眼科、産婦人科、耳鼻咽喉科、皮膚科、泌尿器科等31科目		
病床数	300床	労働者数	600人
対象者数等	勤務医47人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 23時～翌8時30分(毎日)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 宿直勤務は17時から開始。17時以降は通常業務には従事せず、 <ul style="list-style-type: none"> ①救急外来患者のうち軽症者に対する診察等 ②入院患者の容体の変動への対応を行う。 本申請は救急外来患者への対応件数が減少する23時以降の時間帯に限定して許可申請の対象とするもの(17時から23時までは時間外労働として扱う。) ○ 直近3か月の実績を調査。 ○ 宿日直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ①救急外来患者への対応 対応時間は、1件当たり25～40分。 重症患者の場合は、オンコール医師へ連絡。 ②入院患者への対応 対応時間は、1件当たり20～30分。 原則、主治医が対応。主治医から指示があった場合は看護師等に指示。 ○ ただし、23時以降の対応患者数は年間平均2人程度。 ○ 十分な睡眠時間が確保されている。 		

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	一般内科、循環器内科、消化器内科、呼吸器内科、脳神経内科、糖尿病内科、外科肛門科、整形外科、脳神経外科、乳腺外科、泌尿器科、耳鼻咽喉科、心臓血管外科、皮膚科、眼科、歯科、リウマチ科、リハビリテーション科、麻薬科		
病床数	200床	労働者数	390人
対象者数等	勤務医8人、他病院からの受入医8人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 17時～翌8時30分(月～土) 日直(1人当たり月1回) : 9時～17時(日のみ)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去3か月間の実績を調査。 ○ 救急搬送又は外来患者が来院しても、宿日直勤務に従事する医師の専門外である場合には対応可能な病院を案内する。 ○ 入院患者の急変時に宿日直勤務医が処置の判断を行えない場合は担当医師に連絡する。 ○ 宿日直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の容体急変時の診察 : 発生頻度は、3か月(92日)間のうち宿直勤務で71件(1勤務平均0.9件)、日直勤務で19件(1勤務平均1.5件)、1件当たり、30分未満。 ・救急患者の診察 : 発生頻度は、3か月(92日間)のうち、宿直勤務で47件(1勤務平均0.6件)、日直勤務で17件(1勤務平均1.3件)1件当たり、30分未満。 		

医療機関における宿日直許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

救急病院

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、眼科、皮膚科、放射線科、麻酔科		
病床数	200床	労働者数	360人
対象者数等	勤務医4人、他病院からの受入医15人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 17時～翌8時30分(月～金) 13時～翌8時30分(土のみ) 日直(1人当たり月1回) : 8時30分～17時(日のみ)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去3か月間の実績を調査。 ○ 当該病院を含めた地域の医療機関が交代で救急患者を受入れ(救急輪番制)。 当該病院の救急患者の受入れは月1～2日であるが、手術等を要する重症患者は受け入れない。 ○ 輪番日以外では軽症者のみの受入れ。 ○ 宿日直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の急変時の対応として、次の業務がある。 <ul style="list-style-type: none"> ・主治医の指示に基づく処方箋の発行 ・緊急手術が必要な場合は他病院へ搬送 : これらの各業務1件当たり、5～10分程度。 ・救急患者の対応として、次の業務がある。 <ul style="list-style-type: none"> ・診察・症状説明 : 1件当たり、10～20分程度。 ・検査指示、処方箋発行、ホッチキス縫合 : これらの各業務1件当たり、5～10分程度。 ・ガーゼ交換、傷の洗浄 : これらの各業務1件当たり、5分程度。 ・気管挿管、死亡確認・死亡診断書作成 : これらの各業務1件当たり、10～15分程度。 ・入院患者の急変時の対応及び救急患者の対応に係る業務の発生頻度は、宿日直勤務では合計89日間のうち56日(のべ100人)、日直勤務では合計12日間のうち10日(のべ25人)。 		

医療機関における宿日直 許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

精神科

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	精神科		
病床数	390床	労働者数	290人
対象者数等	勤務医14人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 17時～翌8時30分(毎日) 日直(1人当たり月1回) : 8時30分～17時(日のみ)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去1か月間の実績を調査。 ○ 当該病院を含めた地域の精神科の3病院が1か月交代で救急患者を受入れ(救急輪番制)。 輪番月は外来患者が増加するが、宿日直医師の他にオンコール医師(精神保健指定医)を配置。 ○ 宿日直中の業務としては、病棟の定時的巡視がある。 :発生件数は、1日1件。 対応時間は、35分程度。 ○ 宿日直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の転倒時の処置 :年2～3回。1件当たり1時間程度。 ・外来患者に対する薬の処方 :輪番月で月20回。1件当たり10分程度。 ・患者死亡時対応(看取り、死亡診断書作成) :年1回以下。1件当たり30分程度。 		

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	精神科		
病床数	210床	労働者数	160人
対象者数等	勤務医5人、他病院からの受入医2人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 18時15分～翌8時45分(毎日) 日直(1人当たり月1回) : 8時45分～17時(土日のみ)		
対象業務	非常事態に備えての待機、休日急病当番時の外来・電話対応		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去3か月間の実績を調査。 ○ 救急指定は受けていないが、月1回程度当番病院として対応。 ○ 宿日直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の容体急変への対応 :発生頻度は92日中45日。 対応時間は1件当たり20分程度。 ・当番病院の日には新規外来患者に対する電話対応、診察等が発生するが、1日平均30分程度。 		

医療機関における宿日直許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

精神科

救急指定の別等	精神科救急医療の当番病院		
診療科・部門	精神科、心療内科、内科、歯科		
病床数	330床	労働者数	310人
対象者数等	勤務医9人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 17時15分～翌8時45分(月～土) 日直(1人当たり月1回) : 8時45分～17時15分(日のみ)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去1か月間の実績を調査。 ○ 当該1か月間における宿直のうち8回、日直のうち1回が救急指定当番日。 ○ 宿日直勤務では、患者の問診、電話の收受を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ・問診 : 発生件数は、宿直中月32回、日直中月6回。対応時間は、1件当たり10分程度。 ・電話の收受 : 発生件数は、宿直中月67回。日直中月21回。対応時間は、1件当たり2～10分程度。 ○ 宿日直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院受入れ : 発生件数は、宿直中月3回、日直中月1回。対応時間は、1件当たり15分程度。 ・死亡確認を行うことがある。 : 対応時間は、1件当たり15分程度。 		

救急指定の別等	精神科救急医療の当番病院		
診療科・部門	精神科、心療内科、内科、消化器科		
病床数	170床	労働者数	120人
対象者数等	勤務医2人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 17時～翌9時(月～金) 日直(1人当たり月1回) : 9時～17時(土日のみ) ※本事例は、このうち、救急指定当番日(年50日程度)に係るもの。		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> <p>・救急指定当番日以外の日の宿日直は許可済み。 ・救急指定当番日については、22時以降の宿直のみ許可を得ていたが、その後の業務実績から、日直及び17時から22時までの宿直も許可対象となり得る勤務実態であることを確認した上で、改めて救急指定当番日の宿日直全体について許可申請に至ったもの。</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 過去1年間の実績を調査。 <ul style="list-style-type: none"> ・過去1年間における救急指定当番日は43日。 ・うち宿直は36日(回)、日直は7日(回)。 ○ 宿日直勤務中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・救急外来患者等の対応 : 発生件数は、宿直中年4回、日直中年1回 対応時間は、1件当たり30分程度。 ○ 宿日直時間帯には、看護師のほか、外部25の電話連絡等に対応するための事務員を配置し、一次対応を行うなどタスクシェアを図っている。 		

医療機関における宿日直許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

精神科

救急指定の別	一次救急病院		
診療科・部門	内科、脳神経内科、精神科、整形外科、放射線科、リハビリテーション科、歯科		
病床数	680床	労働者数	540人
対象者数等	他病院からの受入医8人		
宿日直勤務時間	日直(1人当たり月1回) : 9時~18時(日のみ)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去5か月間の実績を調査。 ○ 精神科病棟について医師1名、内科病棟について医師1名が、それぞれ日直勤務を担当。 ○ 宿日直勤務では、病棟内定期巡回(1勤務当たり 1回・10分程度)のほか、患者の問診、看護師等に対し、次の指示を行う。 <ul style="list-style-type: none"> ・精神科病棟 <ul style="list-style-type: none"> :服薬・身体拘束等の指示。 発生件数は、3か月間で16回 対応時間は、1件当たり5分程度。 ・内科病棟 <ul style="list-style-type: none"> :服薬・点滴等の処置を指示。 発生件数は、3か月間で17回 対応時間は、1件当たり5分程度。 ○ 宿日直勤務中に発生する通常業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・死亡確認 <ul style="list-style-type: none"> :発生件数は、3か月間で5回、 対応時間は、1件当たり30分程度。 		

医療機関における宿日直許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

産科

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	産婦人科		
病床数	19床	労働者数	30人
対象者数等	勤務医2人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週1回) : 17時～翌9時(毎日) 日直(1人当たり月1回) : 9時～17時(日・祝のみ)		
対象業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去2か月間の実績を調査。 ○ 宿日直中に発生する通常の勤務時間と同態様の業務の状況は次のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・入院患者の急変対応(予定より早い分娩対応) ：発生件数は、月1件。 対応時間は、1件当たり30分程度。 分娩対応は助産師が行い、産科医は立ち会うのみ。 ・帝王切開等の手術は、院長が行い、宿日直勤務を行う医師は行わない。 ○ 宿日直に対応できる労働者がいない場合は院長が対応。 		

医療機関における宿日直許可事例

(注) 以下の事例は、あくまでも個別の具体的な事例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみで他の事例の許可・不許可が判断されるものではありません。

許可回数特例

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科、外科、消化器内科、循環器内科、形成外科		
病床数	170床	労働者数	190人
対象者数等	勤務医1人、他病院からの受入医10人		
宿日直勤務時間	宿直(1人当たり週2回) : 17時30分～翌8時30分(毎日)		
対象業務	非常事態に備えての待機、問診等		
労基署の調査概要	<ul style="list-style-type: none"> ○ 過去0.5か月間の実績を調査。 ○ 宿直勤務中の業務としては、入院患者の簡易な診察、看護師への処置・投薬指示を行うのみ。 :発生件数は、1日0～1件。 対応時間は、1件当たりの所要時間は5～10分程度。 ○ 勤務医が1名しかおらず、また、僻地に所在し移動手段がない等の事情から、医師確保のための取組を尽くしているものの、受入医の確保が極めて難しいこと。また、宿直勤務は軽度又は短時間の業務であることから、週2回許可。 		

(参考) 宿直勤務の裁判例①

大星ビル管理事件 (最高裁判決 平成14年2月28日)

● 労働時間の考え方を明示した判決

争点 : ビル管理会社に勤める労働者について、泊まり勤務の仮眠時間中は警報又は電話が鳴った時は必要な対応をすることとされ、それによる実作業をした場合を除き、賃金計算上「労働時間」として扱われず、泊まり勤務手当 (2,300円) のみ支給されていたところ、当該仮眠時間が労働時間に当たるか否か

判決 : 労働時間とは「労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいい、実作業に従事していない仮眠時間（不活動仮眠時間）が労基法上の労働時間に該当するか否かは、労働者が不活動仮眠時間において使用者の指揮命令下に置かれてい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というべき」であり、「不活動仮眠時間において、労働者が実作業に従事していないというだけでは、使用者の指揮命令下から離脱しているということはず、当該時間に労働者が労働から離れることを保障されていて初めて、労働者が使用者の指揮命令下に置かれていないものと評価することができる」とされた。

本件は、「仮眠時間中、労働契約に基づく義務として、仮眠室における待機と警報や電話等に対して直ちに相当の対応をすることを義務付けられている」のであり、実作業への従事が必要が生じた場合に限られるとしても、その必要が生じることが皆無に等しいなど実質的に上記のような義務付けがされていないと認めることができるような事情も存しないから、本件仮眠時間は全体として労働からの解放が保障されているとはいえず、労働契約上の役務の提供が義務付けられていると評価することができるため、**泊まり勤務の仮眠時間中は労働時間に当たる**

(参考) 宿日直勤務の裁判例②

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**

宿日直許可に関する F A Q

宿日直許可に関するFAQ

【宿日直許可と医師の働き方改革について】

Q. 医療法第16条（※）に基づく宿直を行う場合には宿日直許可が必要なのでしょうか。

A. 医療法第16条に基づく宿直を医師に行わせること自体に労働基準監督署長による宿日直許可は必要ありません。

Q. では、なぜ、宿日直許可の取得を検討する医療機関が増えているのでしょうか。

A. 宿日直許可を受けた場合には、その許可の範囲で、労働基準法上の労働時間規制が適用除外となります。今後、令和6年4月から医師の時間外労働の上限規制がスタートしますが、

(1) 宿日直許可を受けた場合には、この上限規制との関係で労働時間とカウントされないこと、

(2) 勤務と勤務の間の休息时间（勤務間インターバル）との関係で、宿日直許可を受けた宿日直（9時間以上連続したもの）については休息时间として取り扱えること、

など、医師の労働時間や勤務シフトなどとの関係で重要な要素になることが考えられます。

※ 医療法（昭和23年法律第205号）（抄）

第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。ただし、当該病院の医師が当該病院に隣接した場所に待機する場合その他当該病院の入院患者の病状が急変した場合においても当該病院の医師が速やかに診療を行う体制が確保されている場として厚生労働省令で定める場合は、この限りでない。

医療法施行規則（昭和23年厚生省令第50号）（抄）

第9条の15の2 法第16条の厚生労働省令で定める場合は、病院の入院患者の病状が急変した場合においても当該病院の医師が速やかに診療を行う体制が確保されているものとして当該病院の管理者があらかじめ当該病院の所在地の都道府県知事に認められた場合とする。

宿日直許可に関するFAQ

【宿日直許可の申請手続きについて】

Q. 宿日直許可の申請から許可を得るまでの流れについて教えてください。

A. 医療機関が労働基準監督署に許可申請書と必要な添付書類を提出した後、①書面での確認、②労働基準監督官による実地調査、を経て、許可相当と認められる場合に許可書が交付されます。（詳細別添参照）

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。

別添

医療機関における宿日直許可について ～制度概要・申請後の流れ～

労働基準法では、常態としてほとんど労働することがなく、労働時間規制を適用しなくとも必ずしも労働者保護に欠けることのない宿直又は日直の勤務で断続的な業務（例えば、いわゆる「寝当直」に当たるような業務）については、労働基準監督署長の許可を受けた場合に労働時間規制を適用除外とすることを定めています（宿日直許可）。

※1 対象業務は、①通常の勤務時間から完全に解放された後のものであり、②宿日直中に従事する業務は、一般の宿日直業務以外には、特殊な措置を必要としない軽度または短時間の業務に限ること、③一般の宿日直の許可の条件を満たしていること、④宿直の場合は十分な睡眠がとりうること等の条件を満たしていることが必要です。

※2 許可が与えられた場合でも、宿日直中に通常の勤務時間と同態様の業務に従事したときは、その時間について割増賃金を支払う必要があります。

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 労働基準監督署に、申請書（様式第10号）（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、原則として宿直は週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一致しているかの確認を行います。また、勤務実態の確認に必要な期間（個別の申請ごとに異なりますが、おおむね直近数ヶ月間）の勤務記録を提出を求められます。
- 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。

宿日直許可に関するFAQ

【宿日直許可の申請手続きについて】

Q. 宿日直許可申請に当たってどのような書類を用意する必要がありますか。

A. 申請関連書類については、あらかじめ一度所轄の労働基準監督署に確認いただきたいと考えていますが、必要な書類の標準的な例としては以下のとおりです。なお、これらあくまで標準的な例であって、調査に必要な範囲で追加資料の提出を依頼する場合がありますので、あらかじめご了承ください。

- ・ 対象労働者の労働条件通知書、雇用契約書の写し
- ・ 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見えるもの（宿日直の当番表、シフト表など）
- ・ 宿日直勤務中に行われる業務が発生する頻度、その業務の内容と従事した時間について、一定期間の実績が分かる資料（業務日誌等）
- ・ 対象労働者全員の給与一覧表（労働基準法第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
- ・ 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
- ・ 宿直の場合は宿泊設備の概要が見えるもの

Q. 申請関連書類の中で、「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見えるもの（宿日直の当番表、シフト表など）」、「宿日直勤務中に行われる業務が発生する頻度、その業務の内容と従事した時間について、一定期間の実績が分かる資料（業務日誌等）」については、1か月分を求められる場合と3か月分などより長い期間分を求められる場合があると聞きました。なぜ取扱いが異なるのでしょうか。

A. 1か月分の資料を提出いただくことが基本と考えていますが、申請内容や実態を確認していく上で更なる確認が必要となる場合、その1か月が突発的な業務などで多忙になっている場合、などについては、3か月などより長い期間分の提出を求められることがあります。個別事情と35りますので、あらかじめご了承ください。

宿日直許可に関するFAQ

【宿日直許可の申請手続きについて】

Q. 申請関連書類の「宿日直勤務中に行われる業務が発生する頻度、その業務の内容と従事した時間について、一定期間の実績（または見込み）がわかる資料」として業務日誌等とされていますが、他にどのような資料が想定されるのでしょうか。特定の様式があるのでしょうか。

A. 業務日誌のほか、電子カルテのログ、などを想定しています。上述の内容がわかる資料であれば、医療機関の状況に応じて、なるべく負担がかからない既存の資料を活用いただく形でご用意いただければ問題ありません。

なお、特定の様式はありませんが、任意で活用いただける様式として**別添**がありますので、こちらを活用して準備いただくことも可能です。なお、**必ずこの様式を使わなければならないわけではありません。**

Q. 他の医療機関から派遣され、兼業として宿日直勤務のみ行う医師（以下「非常勤の医師」といいます）については、宿日直許可の対象とならないと聞きましたが本当でしょうか。

A. いいえ、非常勤の医師についても宿日直許可の対象となります。

Q. 申請関連書類の「対象労働者全員の給与一覧表（労働基準法第37条の割増賃金計算の基礎となる賃金）」について、申請対象の宿直を非常勤医師のみで対応している場合には提出しなくてよいのでしょうか。

A. 基本的に提出は不要です。割増賃金の計算の基礎となる賃金がない場合、基本的に提出いただく必要はありません。なお、このような場合の手当額の算定について、賃金構造基本統計調査報告の医師の賃金から算出した日額の3分の1の額を参考に評価した事例があります。

宿日直許可に関するFAQ

【宿日直許可の申請手続きについて】

- Q. 相当昔に宿日直許可を取得したはずなのですが、許可証を紛失してしまいました。どのように対応すればよいでしょうか。
- A. 許可証を紛失してしまった場合は、原則的に許可を取り直していただく必要があります。ただし、労働基準監督署に記録等が残っていることもありますので、労働基準監督署にご相談いただくことも可能です。

【宿日直許可の許可基準等について】

- Q. 「救急」や「産科」では宿日直許可を得ることはできないと聞いたのですが本当でしょうか。
- A. 「救急」や「産科」でも許可基準に該当していれば、宿日直許可を得ることはできます。実際に「救急」や「産科」での許可事例があります。

- Q. 大学病院やそれに準ずるような大きな医療機関でも宿日直許可は取得できるのでしょうか。
- A. 可能です。医療機関内での医師同士の役割分担やタスクシフト/シェア等の工夫により取得しているケースもあるようです。また、厚生労働省の調査（令和4年3月）では、大学病院の約7割が宿日直許可を取得済みであると回答しています。

宿日直許可に関するFAQ

【宿日直許可の許可基準等について】

Q. 地域で夜間の診療について輪番制を採用している場合に、非輪番日であることを前提とした宿日直許可申請を行うことはできるのでしょうか。

A. 可能です。実際に勤務の労働密度が薄い非輪番日のみを対象とした許可事例があります。

Q. 準夜帯は一定数の患者が来ることが多いので、準夜帯以外の宿直時間だけの宿日直許可を申請しようと考えていますが、このような時間帯を限定した宿日直許可の申請も可能でしょうか。

A. 可能です。このほか、所属診療科、職種、業務の種類（病棟宿日直業務のみ等）を限った申請を行うことが可能です。

Q. 宿日直許可の回数については宿直週1回、日直月1回の原則には例外があると聞いていますが、実際に例外は認められているのでしょうか。

A. 実際に例外が認められています。特に、医師不足の地域の医療機関において、週末土日の宿日直体制を確保するために遠方から非常勤の医師を確保する必要があるという実態を踏まえた例外などが認められています。

宿日直許可に関する F A Q

【宿日直許可の許可基準等について】

Q. 同じ週に本務先で週 1 回、兼業先で週 1 回の宿直を行うことが想定されています。本務先でも兼業先でもそれぞれ週 1 回の宿日直許可を受けていますが、同一の医師の場合、どちらか 1 回しか宿日直許可を受けた業務に従事することはできないのでしょうか。

A. 事業所ごとに認められた回数の範囲内で宿日直許可のある業務に従事することが可能です。つまり、このケースの場合、本務先で 1 回、兼業先で 1 回、宿日直許可のある宿直の業務に従事することが可能です。従事者の健康やワークライフバランスに十分に配慮するようお願いします。

宿日直許可に関するFAQ

Q. 厚労省に相談窓口が設置されたと聞きました。相談窓口が複数あり、どこに相談したらよいか迷います。

A. 各相談窓口機能は、概ね以下の通りとなりますので、ニーズに沿った窓口にご相談下さい。

設置主体/名称	主な相談者像のイメージ（例）	主な支援/対応内容（例）
<p>都道府県 医療勤務環境改善支援センター (勤改センター)</p>	<p>■ <u>許可申請を考えている医療機関全般</u> 特に、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 監督署に相談する前に、まずは基本的な仕組みを知りたいと考える医療機関 ・ 監督署への相談のハードルが高く、第三者への相談をしたいと考える医療機関 ・ 独自での取組が難しいため、訪問支援等、個別の支援が必要な医療機関 	<p>■ <u>医療機関に特化した支援機関</u>（社会保険労務士、医業経営コンサルタント等が配置）として、以下のような支援を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度や申請手続きに関する説明、助言 等 ・ 宿日直許可に関する医療機関向けのセミナーの開催 ・ 医療機関からの照会事項を都道府県労働局監督課へ個別照会（匿名による相談を含む。） ・ 医療機関訪問による個別支援 ・ 宿日直許可申請時の監督署への同行支援
<p>厚生労働省 医療機関の宿日直許可申請に関する相談窓口 (本省相談窓口)</p>	<p>■ <u>許可申請を考えている医療機関全般</u> 特に、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 監督署に相談することに対して不安やためらいがある医療機関 ・ 監督署等に相談しているが、厚生労働省本省の専門家にも相談してみたい医療機関 	<p>■ <u>医療機関の宿日直許可申請の円滑化を図るための相談窓口として、以下のような支援を実施。</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 制度や申請手続きに関する説明、助言 等 ・ 監督署に相談する際の所轄署への取次 ・ 監督署への相談状況等を踏まえた支援
<p>厚生労働省 労働基準監督署 (監督署)</p>	<p>■ <u>許可申請を考えている医療機関全般</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実際の監督署への提出書類等、申請手続きに関する説明、助言 ・ 許可取得に向けた申請に当たった具体的な取組についての助言 ・ 申請受付、許可/不許可の判断

宿日直許可に関するFAQ

【相談窓口について】

Q. 労働基準監督署や医療勤務環境改善支援センターに相談する前に、本省の相談窓口にご相談の方がいいのでしょうか。

A. 宿日直許可に関する相談については、実際の申請先である所轄の労働基準監督署にご相談いただくことが基本ですが、医師の働き方改革に関する動向も十分に把握し、医療機関を支援する立場から様々な助言を身近なところで実施できる各都道府県の医療勤務環境改善支援センターに相談いただくことも重要と考えています。いずれにしても本省の相談窓口への相談を先行していただく必要はありませんので、医療機関の実情に応じた相談窓口を活用いただければと思います。

Q. 労働基準監督署に宿日直許可の相談や申請をする際に、都道府県の医療勤務環境改善支援センターの職員さんたちと一緒にってもらうことはできますか。

A. 可能です。厚生労働省から各都道府県の医療勤務環境改善支援センターに対して、医療機関からそのような依頼があった場合には、基本的に同行の対応をしていただくようお願いしています。各都道府県の医療勤務環境改善支援センターの体制などもありますので、まずは各都道府県の医療勤務環境改善支援センターに相談してみてください。

Q. 労働基準監督署は怖いイメージがあります。担当職員の方は優しく対応してもらえますか。

A. 労働基準監督署に対しては、宿日直許可申請に関する相談があった場合には、医療機関がおかれた状況を踏まえて、丁寧な対応をするよう指示をしています。引き続き、安心してご相談いただけるように努めていきます。なお、お困りの際には、医療勤務環境改善支援センターや本省の相談窓口も活用いただくことが可能です。

3 医師の研鑽に係る 労働時間に関する考え方

労働時間の判断基準

労働時間の判断基準

□ 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

(平成29年1月20日策定)

- 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、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㊶から㊸のような時間は、「労働時間」として扱わなければならない

㊶ 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

㊷ 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」）

㊸ 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

※ 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
- 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~~43~~た等の状況の有無等から個別具体的に判断

医師の研鑽に係る労働時間の考え方

研鑽の考え方をまとめた背景

□ 医師の働き方改革に関する検討会

医学は高度に専門的であることに加え、日進月歩の技術革新がなされており、そのような中、個々の医師が行う研鑽が労働であるか否かについては、当該医師の経験、業務、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て、現場における判断としては、当該医師の上司がどの範囲を現在の業務上必須と考え指示を行うかによらざるを得ない

□ 検討会報告書

医師については、自らの知識の習得や技能の向上を図る研鑽を行う時間が労働時間に該当するののかについて、判然としないという指摘がある。このため、医師の研鑽の労働時間の取扱いについての考え方と『労働に該当しない研鑽』を適切に取り扱うための手続を示すことにより、医療機関が医師の労働時間管理を適切に行えるように支援していくことが重要である



- 医療機関等に勤務する医師が、診療等その本来業務の傍ら、医師の自らの知識の習得や技能の向上を図るために行う学習、研究等（☞研鑽）は、労働時間に該当しない場合と労働時間に該当する場合がある
- 医師の的確な労働時間管理の確保等の観点から、医師の研鑽に係る労働時間該当性に係る判断の基本的な考え方、医師の研鑽に係る労働時間該当性の明確化のための手続、環境整備を示す

【令和元年7月1日付け基発0701第9号通達（労働基準局長名）、基監発0701第1号通達（監督課長名）】

医師の研鑽に係る労働時間の考え方

1 所定労働時間内の研鑽

使用者に指示された勤務場所（院内等）で研鑽を行う場合は、**当然に労働時間に該当**する

2 所定労働時間外の研鑽

- 診療等の**本来業務と直接の関連性なく**、かつ、業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者（上司）の**明示・黙示の指示がない限り**、在院して行う場合でも、一般的に**労働時間に該当しない**
- **上司の明示・黙示の指示がある**場合は、所定労働時間外、又は診療等の本来業務との直接の関連性がなくても、一般的に**労働時間に該当**する

【実情】在院して行う場合でも、上司の明示・黙示の指示なく自発的のものも少なくない

☞ 研鑽の種類ごとに基本的考え方を整理

<類型>

- 類型① 一般診療における新たな知識、技能の習得のための学習
- 類型② 博士の学位を取得するための研究・論文作成、専門医を取得するための症例研究・論文作成
- 類型③ 手技を向上させるための手術の見学

所定労働時間外の研鑽の取扱い

類型① 一般診療における新たな知識、技能の習得のための学習

【研鑽の具体的内容】

例えば、診療ガイドラインについての勉強、新しい治療法や新薬についての勉強、自らが術者等である手術や処置等についての予習や振り返り、シミュレーターを用いた手技の練習等

【研鑽の労働時間該当性】

一般的に労働時間に該当しない

在院して行う場合でも、**業務上必須ではない行為**を、**自由な意思**に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、**上司の明示・黙示による指示なく**行う時間

労働時間に該当

診療の準備又は診療に伴う後処理として不可欠なもの

本来業務と直接の関連性がある

所定労働時間外の研鑽の取扱い

類型② 博士の学位を取得するための研究・論文作成、専門医を取得するための症例研究・論文作成

【研鑽の具体的内容】

例えば、学会や外部の勉強会への参加・発表準備、院内勉強会への参加・発表準備、本来業務とは区別された臨床研究に係る診療データの整理・症例報告の作成・論文執筆、大学院の受験勉強、専門医の取得や更新に係る症例報告作成・講習会受講等

【研鑽の労働時間該当性】

一般的に労働時間に該当しない

在院して行う場合でも、**上司や先輩である医師から論文作成等を奨励されている等の事情があっても、業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく**行う時間

- ・ 勤務先の医療機関が主催する勉強会であるが、**自由参加**である
- ・ 学会等への参加・発表や論文投稿が勤務先の医療機関に割り当てられているが、**医師個人への割当はない**
- ・ 研究を本来業務とはしない医師が、院内の臨床データ等を利用し、院内で研究活動を行っているが、当該研究活動は、上司に命じられておらず、**自主的**に行っている

労働時間に該当

研鑽の不実施について就業規則上の制裁等の**不利益が課されている**ため、その実施を余儀なくされている場合や、研鑽が**業務上必須**である場合、業務上必須でなくとも**上司が明示・黙示の指示**をして行わせる場合は、当該研鑽が行われる時間

所定労働時間外の研鑽の取扱い

類型③ 手技を向上させるための手術の見学

【研鑽の具体的内容】

例えば、手術・処置等の見学の機会の確保や症例経験を蓄積するために、所定労働時間外に、見学（見学の延長上で診療・診療の補助を行う場合を含む）を行うこと等

【研鑽の労働時間該当性】

一般的に労働時間に該当しない

在院して行う場合でも、**上司や先輩である医師から奨励されている等の事情があったとしても、業務上必須ではない見学を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく**行う場合、当該見学やそのための待機時間

労働時間に該当

見学中に診療を行った場合、当該**診療**を行った時間

見学中に診療を行うことが**慣習化、常態化**している場合は、**見学の時間の全て**

研鑽の労働時間該当性の明確化の手続

- **業務との関連性**、制裁等の**不利益の有無**、上司の**指示の範囲**を明確化する手続を講ずること

【例】

- 医師が労働に該当しない研鑽を行う場合、**医師自らがその旨を上司に申し出る**こととし、申出を受けた上司は、申出をした医師との間で、申出のあった研鑽に関し、以下を**確認**
 - ・ 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
 - ・ 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
 - ・ 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

1 業務との関連性の判断

上司は、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**

2 労働に該当しない研鑽の具体的な手続方法として考えられる例

- ・ 研鑽を行おうとする医師が、当該研鑽の内容について**月間の研鑽計画**をあらかじめ作成し、**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**
- ・ 研鑽を行おうとする医師が、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

研鑽の労働時間該当性の明確化の環境整備

1 労働に該当しない研鑽を行うために在院する医師は、権利として**労働から離れることを保障**されている必要がある

- ・ **診療体制には含めず**、突発的な必要性が生じた場合を除き、診療等の通常業務への従事を指示しない
- ・ 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**
- ・ **白衣を着用せず**に行うなど、通常勤務ではないことが外形的に明確に見分けられる措置を講ずることが考えられる
- ・ 手術・処置の見学等であって、研鑽の性質上、場所や服装が限定されるためにこのような対応が困難な場合は、当該研鑽を行う医師が**診療体制に含まれていないことを明確化**

2 医療機関ごとに、研鑽の考え方、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、診療体制に含めない等の取扱いを明確化し、書面等に示す**

3 書面等に示したことを**院内職員に周知**

- ・ 周知に際しては、研鑽を行う医師の上司のみではなく、所定労働時間外に研鑽を行うことが考えられる**医師本人に対してもその内容を周知し、必要な手続の履行を確保**
- ・ **診療体制に含めない取扱いを担保**するため、医師のみではなく、当該医療機関における**他の職種も含めて、当該取扱い等を周知**

4 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**

※ 労働基準法第109条で「労働関係に関する重要書類を3年間保存」とされていることも参考に定める

医師の研鑽の留意事項

1 労働時間適正把握ガイドラインとの関係

- 労働時間は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」のとおり、**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
- この考え方は**医師についても共通**であり、医師の研鑽に係る労働時間通達でも、この考え方を
変更するものではない

2 医師の研鑽と宿日直許可基準

- 労働時間に該当しないと判断される研鑽は、研鑽が**宿日直中に常態的に行われているとしても、宿日直許可における不許可事由とはならず、また許可を取り消す事由とはならない**

3 諸経費の支弁と労働時間該当性

- 医療機関は、福利厚生の一環として、学会等へ参加する際の旅費等諸経費を支弁することは、その費目にかかわらず可能であり、**旅費等諸経費が支弁されていることは労働時間に該当するかどうかの判断に直接関係しない**

4 医師以外の職種も参加する研鑽

- 研鑽に**看護師等の医師以外の職種が参加するかどうかは、労働時間に該当するかどうかの判断に直接関係しない**

(参考) 自己研鑽の裁判例①

【医療法人康心会（割増賃金）事件】（横浜地裁 平成27年4月23日 東京高裁 平成27年10月7日）

医療法人側の主張：医師が行っていた時間外労働に、業務上の命令は全くなく、単孔式の研究という**私的な活動のために病院内に滞在していたに過ぎない**

判決：医師は入院患者の回診などの病棟管理業務、外来患者の診療、手術、医師の指導などの業務に従事しており、時間外労働時間の多くを単孔式の研究に費やしたとは認め難い上、同研究は被告病院における治療技術の向上など被告病院の利益になり、**業務に関連するもの**といえることができるから、上記主張を採用することはできない

【関西医科大学研修医（未払賃金）事件】（最高裁 平成17年6月3日）

判決：臨床研修は、医師の資質の向上を図ることを目的とするものであり、教育的な側面を有しているが、そのプログラムに従い、臨床研修指導医の指導の下に、研修医が医療行為等に従事することを予定しており、**研修医がこのようにして医療行為等に従事する場合には、これらの行為等は病院の開設者のための労務の遂行という側面を不可避免的に有することとなる**

【トムの庭（割増賃金）事件】（東京地裁 平成21年4月16日）

争点：美容院が営業時間開始の1時間30分前から店舗を開放し、スタッフ（美容師）が自主的に練習する場を提供しており、**営業開始時刻前に出勤して自主練習をしていた時間**が時間外労働に当たるかどうか

判決：営業時間開始前に出勤していたとしても、営業開始時刻前に出勤することを**義務付けておらず**、営業開始時刻までの時間はスタッフの自主的な練習時間とされていたのであるから、美容院側の**指揮監督下にある労務提供時間と認定することはできない**

(参考) 自己研鑽の裁判例②

【東京地裁 平成26年3月26日】

● 各種勉強会が使用者の指揮命令下にあるとした事例

- ・ 新人教育プログラム、病棟勉強会、P T勉強会等の各種勉強会は、休日出勤してまで出席する必要はないにせよ、いずれも**職場内で組織的に行われている**ものであり、**出勤していた者は概ね出席**している上、病棟勉強会とP T勉強会に至ってはそれらの**開催日に合わせて所定労働日を決めていた**

☞ これらの勉強会への参加は、自己研鑽としての側面があるとしても、**使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価するのが相当**

- ・ 学術大会は、病院のリハビリテーション科の**新人全員が参加**するものとされ、**労働者が任意にその参加を選択したものとは認められない**上、各新人に指導担当の先輩職員が割り当てられ、自らの担当患者に関係する症例発表を行い、発表に使用するパワーポイントは院内のパソコンで作成することとされ、その**資料の作成を所定労働時間内に行うことが許容されていた**

☞ 学術大会での発表には自己研鑽としての側面があることや、発表内容が一定の水準に達することを求めたり、学術大会に対する取り組み姿勢や発表内容を人事評価の対象にしたことが窺われないことを考慮しても、学術大会への参加及びそれに要する準備作業は、**使用者の指揮命令下に置かれていたものと評価するのが相当**

参 考 资 料

基 発 0701第 8 号
令和元年 7 月 1 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

医師、看護師等の宿日直許可基準について

医師、看護師等（以下「医師等」という。）の宿日直勤務については、一般の宿日直の場合と同様に、それが通常の労働の継続延長である場合には宿日直として許可すべきものでないことは、昭和22年9月13日付け発基第17号通達に示されているところであるが、医師等の宿日直についてはその特性に鑑み、許可基準の細目を次のとおり定める。

なお、医療法（昭和23年法律第205号）第16条には「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」と規定されているが、その宿直中の勤務の実態が次に該当すると認められるものについてのみ労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「規則」という。）第23条の許可を与えるようにされたい。

本通達をもって、昭和24年3月22日付け基発第352号「医師、看護婦等の宿日直勤務について」は廃止するため、了知の上、取扱いに遺漏なきを期されたい。

記

- 1 医師等の宿日直勤務については、次に掲げる条件の全てを満たし、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場合には、規則第23条の許可（以下「宿日直の許可」という。）を与えるよう取り扱うこと。
 - (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。すなわち、通常の勤務時間終了後もなお、通常の勤務態様が継続している間は、通常の勤務時間の拘束から解放されたとはいえないことから、その間の勤務については、宿日直の許可の対象とはならないものであること。

と。

(2) 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ること。例えば、次に掲げる業務等をいい、下記2に掲げるような通常の勤務時間と同態様の業務は含まれないこと。

- ・ 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

(3) 上記(1)、(2)以外に、一般の宿日直の許可の際の条件を満たしていること。

2 上記1によって宿日直の許可が与えられた場合において、宿日直中に、通常の勤務時間と同態様の業務に従事すること（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）が稀にあったときについては、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、宿日直の許可を取り消す必要はないこと。また、当該通常の勤務時間と同態様の業務に従事する時間について労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「法」という。）第33条又は第36条第1項による時間外労働の手続がとられ、法第37条の割増賃金が支払われるよう取り扱うこと。

したがって、宿日直に対応する医師等の数について、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患者の発生率との関係等からみて、上記のように通常の勤務時間と同態様の業務に従事することが常態であると判断されるものについては、宿日直の許可を与えることはできないものであること。

3 宿日直の許可は、一つの病院、診療所等において、所属診療科、職種、

時間帯、業務の種類等を限って与えることができるものであること。例えば、医師以外のみ、医師について深夜の時間帯のみといった許可のほか、上記1(2)の例示に関して、外来患者の対応業務については許可基準に該当しないが、病棟宿日直業務については許可基準に該当するような場合については、病棟宿日直業務のみに限定して許可を与えることも可能であること。

- 4 小規模の病院、診療所等においては、医師等が、そこに住み込んでいる場合があるが、この場合にはこれを宿日直として取り扱う必要はないこと。

ただし、この場合であっても、上記2に掲げるような通常の勤務時間と同態様の業務に従事するときには、法第33条又は第36条第1項による時間外労働の手続が必要であり、法第37条の割増賃金を支払わなければならないことはいうまでもないこと。

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長
(公 印 省 略)

医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について

医療機関等に勤務する医師（以下「医師」という。）が、診療等その本来業務の傍ら、医師の自らの知識の習得や技能の向上を図るために行う学習、研究等（以下「研鑽」という。）については、労働時間に該当しない場合と労働時間に該当する場合があります。そのため、医師の的確な労働時間管理の確保等の観点から、今般、医師の研鑽に係る労働時間該当性に関する判断の基本的な考え方並びに医師の研鑽に係る労働時間該当性の明確化のための手続及び環境整備について、下記のとおり示すので、その運用に遺憾なきを期されたい。

記

1 所定労働時間内の研鑽の取扱い

所定労働時間内において、医師が、使用者に指示された勤務場所（院内等）において研鑽を行う場合については、当該研鑽に係る時間は、当然に労働時間となる。

2 所定労働時間外の研鑽の取扱い

所定労働時間外に行う医師の研鑽は、診療等の本来業務と直接の関連性なく、かつ、業務の遂行を指揮命令する職務上の地位にある者（以下「上司」という。）の明示・黙示の指示によらずに行われる限り、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しない。

他方、当該研鑽が、上司の明示・黙示の指示により行われるものである場合には、これが所定労働時間外に行われるものであっても、又は診療等

の本来業務との直接の関連性なく行われるものであっても、一般的に労働時間に該当するものである。

所定労働時間外において医師が行う研鑽については、在院して行われるものであっても、上司の明示・黙示の指示によらずに自発的に行われるものも少なくないと考えられる。このため、その労働時間該当性の判断が、当該研鑽の実態に応じて適切に行われるよう、また、医療機関等における医師の労働時間管理の実務に資する観点から、以下のとおり、研鑽の類型ごとに、その判断の基本的考え方を示すこととする。

(1) 一般診療における新たな知識、技能の習得のための学習

ア 研鑽の具体的内容

例えば、診療ガイドラインについての勉強、新しい治療法や新薬についての勉強、自らが術者等である手術や処置等についての予習や振り返り、シミュレーターを用いた手技の練習等が考えられる。

イ 研鑽の労働時間該当性

業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。

ただし、診療の準備又は診療に伴う後処理として不可欠なものは、労働時間に該当する。

(2) 博士の学位を取得するための研究及び論文作成や、専門医を取得するための症例研究や論文作成

ア 研鑽の具体的内容

例えば、学会や外部の勉強会への参加・発表準備、院内勉強会への参加・発表準備、本来業務とは区別された臨床研究に係る診療データの整理・症例報告の作成・論文執筆、大学院の受験勉強、専門医の取得や更新に係る症例報告作成・講習会受講等が考えられる。

イ 研鑽の労働時間該当性

上司や先輩である医師から論文作成等を奨励されている等の事情があっても、業務上必須ではない行為を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。

ただし、研鑽の不実施について就業規則上の制裁等の不利益が課されているため、その実施を余儀なくされている場合や、研鑽が業務上必須である場合、業務上必須でなくとも上司が明示・黙示の指示をし

て行わせる場合は、当該研鑽が行われる時間については労働時間に該当する。

上司や先輩である医師から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研鑽が行われていると考えられる例としては、次のようなものが考えられる。

- ・ 勤務先の医療機関が主催する勉強会であるが、自由参加である
- ・ 学会等への参加・発表や論文投稿が勤務先の医療機関に割り当てられているが、医師個人への割当はない
- ・ 研究を本来業務とはしない医師が、院内の臨床データ等を利用し、院内で研究活動を行っているが、当該研究活動は、上司に命じられておらず、自主的に行っている

(3) 手技を向上させるための手術の見学

ア 研鑽の具体的内容

例えば、手術・処置等の見学の機会の確保や症例経験を蓄積するために、所定労働時間外に、見学（見学の延長上で診療（診療の補助を含む。下記イにおいて同じ。）を行う場合を含む。）を行うこと等が考えられる。

イ 研鑽の労働時間該当性

上司や先輩である医師から奨励されている等の事情があったとしても、業務上必須ではない見学を、自由な意思に基づき、所定労働時間外に、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う場合、当該見学やそのための待機時間については、在院して行う場合であっても、一般的に労働時間に該当しないと考えられる。

ただし、見学中に診療を行った場合については、当該診療を行った時間は、労働時間に該当すると考えられ、また、見学中に診療を行うことが慣習化、常態化している場合については、見学の時間全てが労働時間に該当する。

3 事業場における研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続及び環境の整備

研鑽の労働時間該当性についての基本的な考え方は、上記1及び2のとおりであるが、各事業場における研鑽の労働時間該当性を明確化するために求められる手続及びその適切な運用を確保するための環境の整備として、次に掲げる事項が有効であると考えられることから、研鑽を行う医師が属する医療機関等に対し、次に掲げる事項に取り組むよう周知すること。

(1) 医師の研鑽の労働時間該当性を明確化するための手続

医師の研鑽については、業務との関連性、制裁等の不利益の有無、上司の指示の範囲を明確化する手続を講ずること。例えば、医師が労働に該当しない研鑽を行う場合には、医師自らがその旨を上司に申し出ることとし、当該申出を受けた上司は、当該申出をした医師との間において、当該申出のあった研鑽に関し、

- ・ 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
 - ・ 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
 - ・ 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
- について確認を行うことが考えられる。

(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

上記(1)の手続について、その適切な運用を確保するため、次の措置を講ずることが望ましいものであること。

ア 労働に該当しない研鑽を行うために在院する医師については、権利として労働から離れることを保障されている必要があるところ、診療体制には含めず、突発的な必要性が生じた場合を除き、診療等の通常業務への従事を指示しないことが求められる。また、労働に該当しない研鑽を行う場合の取扱いとしては、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こと、労働に該当しない研鑽を行う場合には、白衣を着用せずに行うこととすること等により、通常勤務ではないことが外形的に明確に見分けられる措置を講ずることが考えられること。手術・処置の見学等であって、研鑽の性質上、場所や服装が限定されるためにこのような対応が困難な場合は、当該研鑽を行う医師が診療体制に含まれていないことについて明確化しておくこと。

イ 医療機関ごとに、研鑽に対する考え方、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、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扱いを明確化し、書面等に示すこと。

ウ 上記イで書面等に示したことを院内職員に周知すること。周知に際しては、研鑽を行う医師の上司のみではなく、所定労働時間外に研鑽を行うことが考えられる医師本人に対してもその内容を周知し、必要な手続の履行を確保すること。

また、診療体制に含めない取扱いを担保するため、医師のみではな

く、当該医療機関における他の職種も含めて、当該取扱い等を周知すること。

エ 上記(1)の手続をとった場合には、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すること。なお、記録の保存期間については、労働基準法（昭和22年法律第49号）第109条において労働関係に関する重要書類を3年間保存することとされていることも参考として定めること。

基監発0701第1号
令和元年7月1日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長
(契 印 省 略)

医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する
考え方についての運用に当たっての留意事項について

令和元年7月1日付け基発0701第8号「医師、看護師等の宿日直基準について」（以下「医師等の宿日直許可基準通達」という。）及び令和元年7月1日付け基発0701第9号「医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方について」（以下「医師の研鑽に係る労働時間通達」という。）が発出され、医師・看護師等（以下「医師等」という。）の宿日直基準の明確化及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方が示されたところである。

両通達は、平成31年3月28日に取りまとめられた「医師の働き方改革に関する検討会報告書」（以下「報告書」という。）を踏まえて、解釈の明確化を図ったものであり、これまでの労働基準法（昭和22年法律第49号）の取扱いを変更するものではないが、両通達の運用に当たって留意すべき事項を下記に示すので、その運用に当たっては遺憾なきを期されたい。

記

第1 医師等の宿日直許可基準通達の取扱いについて

1 趣旨

報告書において、「医師等の当直のうち、断続的な宿直として労働時間等の規制が適用されないものに係る労働基準監督署長の許可基準については、現状を踏まえて実効あるものとする必要がある。」との意見が示されたことを踏まえ、労働基準監督署長による医師等の宿日直の許可の基準を明確化の上、改めて示されたものである。

2 医師等の宿日直許可基準通達の運用における留意事項

医師等の宿日直許可基準通達については、昭和24年3月22日付け基発第352号「医師、看護婦等の宿直勤務について」の考え方を明確化したものであり、これによって従前の許可基準を変更するものではなく、対象となる職種についても、従前と変更はない。

具体的には、許可対象である「特殊の措置を必要としない軽度の、又は短時間の業務」について、近年の医療現場における実態を踏まえて具体的に例示したものが、医師等の宿日直許可基準通達の記の1(2)において示されたところである。なお、医師等の宿日直許可基準通達の記の1(2)に示されている例示における「看護職員」については、業務を行う主体を当該例示において掲げられている業務を行う職種に限っているものである。

第2 医師の研鑽に係る労働時間通達の取扱いについて

1 趣旨

医師の働き方改革に関する検討会においては、「医師の研鑽については、医学は高度に専門的であることに加え、日進月歩の技術革新がなされており、そのような中、個々の医師が行う研鑽が労働であるか否かについては、当該医師の経験、業務、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て、現場における判断としては、当該医師の上司がどの範囲を現在の業務上必須と考え指示を行うかによらざるを得ない。」とされている。

また、同検討会の報告書では、「医師については、自らの知識の習得や技能の向上を図る研鑽を行う時間が労働時間に該当するののかについて、判然としないという指摘がある。このため、医師の研鑽の労働時間の取扱いについての考え方と『労働に該当しない研鑽』を適切に取り扱うための手続を示すことにより、医療機関が医師の労働時間管理を適切に行えるように支援していくことが重要である」とされたところである。

このような同検討会における検討結果に基づき、医師の研鑽の実態を踏まえ、医師の研鑽に係る労働時間通達において、医師本人及び当該医師の労働時間管理を行う上司を含む使用者が、研鑽のうち労働時間に該当する範囲を明確に認識し得るよう、研鑽の労働時間該当性に関する基本的な考え方とともに、労働時間該当性を明確化するための手続等が示されたところである。

2 医師の研鑽に係る労働時間通達の運用における留意事項

ア 医師の研鑽に係る労働時間通達と「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の関係について

労働時間は、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日策定）において示されているとおり、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。この考え方は医師についても共通であり、医師の研鑽に係る労働時間通達においても、この考え方を変更するものではないこと。

イ 医師の研鑽と宿日直許可基準について

医師の研鑽に係る労働時間通達の記の2により、労働時間に該当しないと判断される研鑽については、当該研鑽が宿日直中に常態的に行われているものであったとしても、宿日直許可における不許可事由とはならず、又は許可を取り消す事由とはならないものである。

ウ 医師の研鑽に係る労働時間通達の記の3(1)の手続（以下「手続」という。）について

- ・ 上司は、業務との関連性を判断するに当たって、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ものであること。
- ・ 手続は、労働に該当しない研鑽を行おうとする医師が、当該研鑽の内容について月間の研鑽計画をあらかじめ作成し、上司の承認を得ておき、日々の管理は通常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形で行うことも考えられること。
- ・ 手続は、労働に該当しない研鑽を行おうとする医師が、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、上司の確認を得ることとするとも考えられること。

エ 諸経費の支弁と労働時間該当性について

医療機関は、福利厚生の一環として、学会等へ参加する際の旅費等諸経費を支弁することは、その費目にかかわらず可能であり、旅費等諸経費が支弁されていることは労働時間に該当するかどうかの判断に直接関係しないものであること。

オ 医師以外の職種も参加する研鑽

医師の研鑽に係る労働時間通達の記の2に掲げられる研鑽について、看護師等の医師以外の職種が参加するものであったとしても、当

該研鑽が、労働時間に該当するかどうかの判断に直接関係しないものであること。

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			男		医師		指導員(教員)																											
事業場名		労働者数	女		(准)看護師		栄養士・調理員																											
代表者	(担当者)		年少者		助産師		介護士																											
所在地	(TEL)		計		薬剤師		事務員																											
					技師		その他																											
所定労働時間 (通常勤務)	始業時間	〈交替(時差)勤務がある場合はその概略〉																																
	終業時間																																	
	休憩時間	〈宿直対象の診療科・部門〉																																
対象者の職種及び人数	A(医師) 人	D() 人	業務内容																															
	B(看護師) 人	E() 人																																
	C() 人	F() 人																																
救急指定の有・無	病床数	床	常時入院患者数	名	過去3ヵ月間の終業時刻以降の救急患者数				名																									
宿直	総員数	名	名	一定期間の二人の回数	1ヵ月	回	1ヵ月	回	開始時刻																									
	1回の員数	名	名	1回の手当額		円		円	終了時刻																									
	就寝設備	専用の宿直室の有・無			一人当たりの広さ		(m ²)																									
		無の場合は代替設備は何か			寝具の備え付け		(人分)																									
勤務の態様	病室等の定時巡回			有 (宿直勤務中	回、延約	分)・	無	睡眠時間 (時間)																							
	定時検温			有 (宿直勤務中	回、延約	分)・	無																											
	その他の業務 ()																							
	勤務時間	<table border="1"> <tr> <td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td> </tr> </table>										16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15											
日直	総員数	名	一人の回数	(1週・1ヵ月・)	回	開始時刻																									
	1回の員数	名	1回の手当額				円	終了時刻																										
	勤務の態様	病室等の定時巡回			有 (日直勤務中	回、延約	分)・	無																										
		定時検温			有 (日直勤務中	回、延約	分)・	無																										
	その他の業務 ()																							
勤務時間	<table border="1"> <tr> <td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td> </tr> </table>										5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4											
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																															
	円 >		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

記載者職氏名

「夜間（宿直）勤務実態報告書」（記入要領）

断続的な宿直勤務の許可の申請に当たっては、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、勤務の実態が分かるものであれば、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。

- 1 「夜間（宿直）勤務の開始時刻」及び「夜間（宿直）勤務の終了時刻」については、断続的な宿直勤務の許可を受けようとする時刻を記入してください。
- 2 1回の宿直勤務に複数の者を従事させる場合であって、勤務形態が異なるときは、それぞれの勤務形態ごとに作成してください。
- 3 「軽度・短時間の業務」欄には、「医師、看護師等の宿日直許可基準について」（令和元年7月1日 基発0701第8号）記1（2）の「特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務」を記入してください。
具体的には下記のような業務の時間を指します。
 - ・ 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
- 4 「上記以外の業務」には、「医師、看護師等の宿日直許可基準について」（令和元年7月1日 基発0701第8号）記2の「通常の勤務時間と同態様の業務に従事」（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）した時間を記入してください。
- 5 手待ち時間、休憩時間等については記入する必要はありません。
- 6 「労働者の代表者の職氏名」欄には、報告書記載の夜間（宿直）勤務に就いた労働者のうち互選された1名から確認の署名を受けることで問題ありません。

夜間（宿直）勤務実態報告書

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・電話の取受																	
	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・電話の取受																	
	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・電話の取受																	
	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・電話の取受																	
	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・電話の取受																	
	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・電話の取受																	
	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・電話の取受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上記以外の業務																	
	睡 眠																	
備 考																		

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 _____

宿日直勤務者の賃金一覧表(月額)

番号	氏名	満年齢	基本給	諸手当	合計額
合計					

1人1日平均賃金の1/3の算定

賃金合計額		労働者数		
_____円	÷	_____人	=	円 (A)
		1ヵ月平均労働日数		
(A) _____円	÷	_____日	=	円 (B)
(B) _____円	÷	3	=	円

記入要領

- 申請時の賃金を記入します。
- 記載する賃金は、通常の所定労働時間働いた場合に支払われる所定の賃金月額。
(残業、休日出勤手当等所定時間外の賃金及び労働基準法施行規則第21条により割増賃金の計算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。)
- 医師、看護師別に宿日直手当が定められているときは職種別に記載して下さい。
- 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。

断続的な宿直又は日直勤務許可申請書添付資料例

- 対象労働者の労働条件通知書、雇用契約書の写し
- 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（宿日直の当番表、シフト表など）
- 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）
- 対象労働者全員の給与一覧表（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
- 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）
- 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
- 宿直の場合は宿泊設備の概要がわかるもの