

医師の宿日直許可について

津労働基準監督署
北 啓伸

1

本日の説明内容について

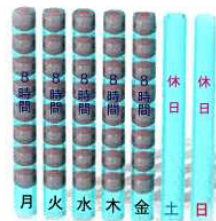
1. 労働時間規制について
2. 医師の労働時間にかかる論点の取り扱い、断続的な宿日直許可を受ける必要性について
3. 断続的な宿日直の許可基準について
4. 医師が通常の診療業務を行う医療機関とは別の医療機関で宿日直業務を行う場合
5. 申請書の記載例、添付資料の内容、ご用意いただく背景について
6. 断続的な宿日直許可申請後の流れについて
7. 参考資料のご紹介（許可・不許可事例、FAQ）
8. 三重労働局・各労基署からのお願い事項について

2

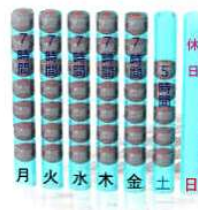
1 労働時間規制について

- ・使用者は、原則として、1日に8時間、1週間に40時間を超えて労働させてはいけません。
- ・使用者は、少なくとも毎週1日の休日を与えなければなりません（例外あり）。

◆完全週休2日制で1日を8時間とする例



◆週休1日制で月曜日から金曜日までのは1日7時間、土曜日は5時間とする例

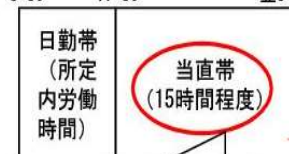


3

2 医師の労働時間にかかる論点の取り扱い、断続的な宿日直許可を受ける必要性について①

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。

例えば
8:30 17:30 翌8:30



様々な実態

- ・ほとんど実働がない、いわゆる「寝当直」
- ・救命救急センター等、ほぼ一晩中実働である
- ・その中間

- （原則の考え方）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いる場合は、手待時間として労働時間。
- （特例）労働密度がまばらであり、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一定の断続的労働⇒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。
（※この場合、15時間程度のうち実働した時間のみが規制対象）
- 許可に当たっては、①一般的許可基準（昭和22年発出）と、②医師、看護師に係る許可基準（令和元年7月発出）により判断。②において、許可対象となる「特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務」を例示した。

4

2 医師の労働時間にかかる論点の取り扱い、断続的な宿日直許可を受ける必要性について②

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 条で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ます。この医療法第 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。

5

3 断続的な宿日直の許可基準について①

○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と認められる場合には、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收受、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、顧客からの電話の收受又は盗難・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。

6

3 断続的な宿日直の許可基準について②

○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合）※R1基発0701第8号

・医師等の宿日直勤務については、前記の一般的な許可基準に関して、より具体的な判断基準が示されており、以下の全てを満たす場合には、許可を与えるよう取り扱うこととされている。

- 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。
(通常の勤務時間が終了していても、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。)
- ② 宿日直中に従事する業務は、前述の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の又は短時間の業務に限ること。
例えば以下の業務等をいう。
・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予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）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予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）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 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。
- ④ 上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていること。

※R1基発0701第8号で業務の例示を現代化

※宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能（深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能）

輪番日以外の日なども可能です

※R1基発0701第8号で取扱いを明記

○宿日直中に通常勤務と同態様の業務が生じてしまう場合

・宿日直中に、通常と同態様の業務（例えば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）がまれにあり得るとしても、一般的には、常態としてほとんど労働することがない勤務と認められれば、宿日直の許可は可能である（宿直の場合には、夜間に十分な睡眠が取り得るものであることも必要。）。

・なお、許可を受けた宿日直中に、「通常と同態様の業務」をまれに行った場合、その時間については、本来の賃金（割増賃金が必要な場合は割増賃金も）を支払う必要がある。

7

4 医師が通常の診療業務を行う医療機関とは別の医療機関で宿日直業務を行う場合①

1 宿直等の許可申請について

[疑義照会の例の場合]

医師Xは、医療機関Bで通常診療を行い、Bの勤務後、医療機関Aで宿直勤務を行う。



- ・許可申請は、断続的労働ではなく、断続的な宿日直に係る許可申請。
- ・宿直に係る許可申請は、実際に宿直勤務を行う医療機関Aで行う。
- ・なお、医療機関Aが既に宿日直に係る許可を受けている場合には、改めて許可申請を行う必要はない。

2 宿日直手当の額について

例えば、医師Xが通常勤務を行う医療機関Bの賃金を、法人を異にする医療機関Aの賃金額に算入して算定することは適当でないことから、医師Xの宿日直手当については、医療機関Aの常勤医師のうち宿直又は日直の勤務に就くことが予定されている医師についての一人一日平均額で算定する方法があること。

8

4 医師が通常の診療業務を行う医療機関とは別の医療機関で宿日直業務を行う場合②

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、申請対象の宿直をすべて非常勤の医師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. そのとおりです。割増賃金の計算の基礎となる賃金がない場合には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。

9

4 医師が通常の診療業務を行う医療機関とは別の医療機関で宿日直業務を行う場合③

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. 宿日直許可の回数の限度（別添①ポイント3参照）は、医療機関ごと（本務先と兼業先それぞれ）で認められた回数を示していますので、医療機関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、同じ週に本務先で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。

⚠ 留意事項 副業・兼業を行う労働者の仕事と生活の調和のために

働く方が、複数の使用者の下で、宿日直業務に頻繁に従事するような場合、通常の勤務と相まって、長時間の拘束につながるなどが懸念されますのでご配慮をお願いします。

働く方のワーク・ライフ・バランスを実現しましょう



10

5 申請書の記載例、添付資料の内容、ご用意いただく背景について①

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	・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	・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

各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。

〇〇労働基準監督署長 殿

職名 医療法人厚生労働病院長
使用者 氏名 厚生 太郎

11

5 申請書の記載例、添付資料の内容、ご用意いただく背景について②

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わかるもの（宿直の当番表、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

12

5 申請書の記載例、添付資料の内容、ご用意いただく背景について③

[illegible]

13

5 申請書の記載例、添付資料の内容、ご用意いただく背景について④

(監許參考樣式第 2 号)

[illegible]

記入要領

- 1 申請時の賃金を記入します。
- 2 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、休日勤務手当等所定時間外の賃金及び労働基準法施行規則第12条による
割増賃金の計算基準等)に入らない家族手当、通勤手当、賞与等は記入する必要はありません。
- 3 医師、看護師別に曜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。
- 4 用紙に書ききれないときは、同一様式で別々に作成して差し支えありません。

14

7 参考資料のご紹介（許可・不許可事例集・FAQ）

1. 2021年（令和3年）3月版 許可・不許可事例集
2. 2022年（令和4年）6月版 許可・不許可事例集
3. 2022年（令和4年）7月29日ver. 医療機関の宿日直許可申請に関するFAQ

17

8 三重労働局・各労働基準監督署からのお願い事項について①

- 現状、直ちに許可が難しい状況もあるかもしれませんが、ぜひ労働基準監督署へご相談ください。現状を踏まえて、許可に向けて、様々な助言、調整をさせていただきたいと考えております。
- 労働基準監督署として許認可の調査をさせていただくことになります。担当官より調査に必要な範囲で追加の資料の提出を依頼するなど、追加で様々なお願いをする場合がありますので、なにとぞあらかじめご了承ください。
- 三重県下の労働基準監督署の一覧、所在地、連絡先、管轄は次ページのとおりです。電話相談いただく場合、ダイヤルインの「方面（監督）」の電話番号にご相談ください。

18

8 三重労働局・各労働基準監督署からの お願い事項について②

労働基準監督署のご案内

労働基準監督署の所在地と管轄地域のご案内です。
【開庁時間】
8時30分～17時15分
（土曜・日曜・祝日及び年末年始（12月29日～1月3日）を除く）

労働基準監督署一覧

労働基準監督署	所在地	電話番号・FAX	管轄区域
四日市労働基準監督署	〒510-0064 四日市市南正2-5-23	方面（監督）：059-342-0340 安全衛生課：059-342-0341 労災課：059-351-1661 FAX：059-351-1660	四日市市 高名市 いなべ市 桑名郡 員弁郡 三重郡
松阪労働基準監督署	〒515-0011 松阪市高町493-6 松阪合同庁舎3F	電話：0598-51-0015 FAX：0598-51-9988	松阪市 多気郡
津労働基準監督署	〒514-0002 津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎1F	方面（監督）：059-227-1282 安全衛生課：059-227-1284 労災課：059-227-1286 FAX：059-227-1283	津市 鈴鹿市 亀山市
伊勢労働基準監督署	〒516-0008 伊勢市船江1-12-16	電話：0596-28-2164 FAX：0596-28-2166	伊勢市 志摩市 鳥羽市 度会郡
伊賀労働基準監督署	〒518-0836 伊賀市緑ヶ丘本町1507-3 伊賀上野地方合同庁舎 1F・3F	監督・安衛課：0595-21-0802 労災課：0595-21-0803 FAX：0595-21-2640	伊賀市 名張市
熊野労働基準監督署	〒519-4324 熊野市井戸町672-3	電話：0597-85-2277 FAX：0597-85-2422	熊野市 尾張市 北牟婁郡 南牟婁郡

どうもご清聴ありがとうございました。
今後もよろしくお願いいたします。

2024 年 4 月以降の医療機関の 36 協定について

2024年4月以降の医療機関の36協定について

医師の時間外・休日労働の上限規制の開始に伴い、
医療機関が届け出る36協定届の様式が新しくなりました。

新しい36協定において協定する必要がある事項

医業に従事する勤務医に時間外・休日労働を行わせる場合には、以下の事項について協定した上で、36協定を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項

時間外・休日労働をさせることができる場合

時間外・休日労働をさせることができる労働者の範囲

対象期間（1年間に限る）

1年の起算日

有効期間

対象期間における

✓1日 ✓1か月※ ✓1年※

について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日

※原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）の範囲で協定します。

チェックボックスへチェックを入れる必要のある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）時間外・休日労働は、

- ✓ 1か月：水準問わず100時間未満※
- ✓ 1年：A水準 960時間以内／連携B水準、B水準、C水準 1,860時間以内を満たすこと。

※1か月について時間外・休日労働が100時間以上となることが見込まれる医師について、面接指導を実施等する場合は、1か月の時間外・休日労働が100時間以上となっても差し支えない。

チェックボックスへチェックを入れる必要のある事項

（副業・兼業先での労働時間も合わせて）1か月の時間外・休日労働の合計が100時間以上となる場合の措置※

- ✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること
- ✓ 1か月の時間外・休日労働の合計が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的措置を行うこと

※1か月の時間外・休日労働の合計が、100時間以上、155時間超となることが見込まれない場合には、36協定に本措置に関する定めをする必要はありません。



新しい36協定の様式のダウンロードはこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudoukijunkankei.html



さらに、**臨時的な特別の事情がある**ため、原則となる時間外労働の限度時間（月45時間・年360時間）を超えて時間外・休日労働を行わせる必要がある場合には、さらに以下の事項について協定した上で、36協定届（**様式第9号の5**）を所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。

新しい36協定において協定する必要がある事項（特別条項）

限度時間を超える場合

自院で臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合における

- ✓ 1か月の時間外・休日労働の合計時間数※¹
- ✓ 1年の時間外・休日労働の合計時間数※²



※¹ 水準問わず、1か月100時間未満の範囲で定めてください。

ただし、36協定に、「1か月の時間外・休日労働の合計が100時間に到達する前に面接指導を実施し、面接指導実施医師の意見を踏まえ、労働者の健康確保のために必要な措置を講ずること」を定めた場合、この限りではありません。

※² A、連携B水準 960時間以内／B、C水準 1,860時間以内の範囲で定めてください。

限度時間を超えて労働させることができる場合

限度時間を超えた労働に係る割増賃金率

限度時間を超えて労働させる場合における手続き

限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康および福祉を確保するための措置

チェックボックスへチェックを入れる必要のある事項

連携B、B、C水準の医師について、以下の措置を行うこと

- ✓ 1年間の時間外・休日労働の合計時間数が960時間を超えることが見込まれる者に対する勤務間インターバルの確保等による休息時間の確保

36協定の締結に当たって留意していただきたい事項

- ① 時間外・休日労働は**必要最小限**にとどめてください。
- ② 使用者は、36協定の範囲内であっても、**労働者に対する安全配慮義務**を負います。労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まります。
- ③ 時間外労働・休日労働を行う業務の区分を細分化し、業務の範囲を明確にしてください※。
- ④ **臨時的な特別の事情**がなければ、**限度時間を超えることはできません**。
また、限度時間を超えて労働させる必要がある場合はできる限り具体的に定めてください。この場合も、時間外労働は限度時間にできる限り近づけるようにしてください。

※ 特に、連携B、B、C水準の医師については、**名簿を作成**するなどして、36協定の締結に当たり該当する医師を特定しておく必要があります。

その他の留意事項については、36協定指針もご確認ください。

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針

<https://www.mhlw.go.jp/content/000930916.pdf>



1 枚目・各水準共通

限度時間を超える場合の36協定届の記載例（特別条項）
（様式第9号の5（第70条関係））

臨時的な特別の事情がなければ、限度時間（月45時間、年360時間）を超えることはできません。
限度時間を超えて労働させる必要がある場合でも、時間外・休日労働は限度時間のできる限り近づけるように努めてください。

臨時的に限度時間（月45時間、年360時間）を超えて労働させる場合には、様式第9号の5の協定届の届出が必要です。
様式第9号の5は、限度時間内の時間外労働についての届出書（本様式・1枚目）と、限度時間を超える時間外・休日労働についての届出書（次頁以降の2枚目・3枚目）の3枚の記載が必要です。（様式のダウンロードはp.31のURLを参照）

様式第9号の5（第70条関係）	事業の種類 医療保健業	事業場（病院、診療所等）ごとに 協定してください。	事業の名称 医療法人○○○病院	事業の所在地（電話番号） (〒○○○-○○○○) ○○市○○町1-2-3 (電話番号：○○○-○○○○-○○○○)	協定の有効期間 ○○○○年4月1日から1年	労働保険番号 この協定が有効となる期間を 定めてください。1年とする ことが望ましいです。	労働保険番号 法人番号
時間外労働	時間外労働をさせる 必要のある具体的事由	業務の種類 業務の種類 業務の種類	労働者数 (満18歳 以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	1日 1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	診療、検査、診断、処置、手術への対応 ○○○○ ○○○○	20人 ○○人 ○○人	8時間 8時間 8時間	3時間 3時間 3時間	4時間 4時間 4時間	45時間 45時間 45時間
時間外労働	② 1年単位の變形労働時間 により労働する労働者	事由は具体的に定めてください。なお、各医療機関の 業務に就ける医師以外の者（看護士、事務職員等） 等）についても同じ様式を使用しますので、当該 者についても定め記載してください。	業務の種類 業務の種類 業務の種類	労働者数 (満18歳 以上の者)	1日 1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類 業務の種類 業務の種類	労働者数 (満18歳 以上の者)	所定休日 (任意)	1日 1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)
休日労働	診療、検査、診断、処置、手術への対応 ○○○○	医師業務 ○○業務 ○○業務	20人 ○○人 ○○人	土日祝日 土日祝日	1か月に1回 1か月に1回	8：00～18：00 8：00～18：00	8：00～18：00 8：00～18：00
休日労働	上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないこと（医師に従事する医師は除く。）	業務の種類 業務の種類 業務の種類	労働者数 (満18歳 以上の者)	所定休日 (任意)	1日 1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)
休日労働	【医療に従事する医師】 上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならないこと（医師に従事する医師は除く。）	業務の種類 業務の種類 業務の種類	労働者数 (満18歳 以上の者)	所定休日 (任意)	1日 1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)	1年(①)については360時間まで、 ②については320時間まで)

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

様式第9号の5 (第70条関係)

に関する協定届(特別条項)

1 箇月

1 年

①については720時間以内（時間外労働のみの時間数）、②・④については960時間以内、③・⑤については1,860時間以内（②・⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数に限る。）

記載日

1 箇月
(時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100 時間未満に限る。ただし、②～⑤について、面接指導を実施し、健康確保のために必要就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない。)

月の時間外労働の限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる回数を定めてください。

医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、年6回以内に限ります。

医療に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）についても同じ様式を使用します。当該者についても定める場合は、併せて記載してください。

事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要のあるものに限り、できる限り具体的に定める必要はありません。「業務の都合上必要なとき」「業務上やむを得ないとき」などは恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められません。

なお、あくまで例示を載せているもので、各医療機関の事態に合わせて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。

限度時間（月45時間または42時間）を超えて労働させる場合、1か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。

医に就事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、月100時間未満に限り、なお、この時間数を満たしていても、2～6か月平均で月80時間を超えてはいけません。

また、A水準医療機関で勤務する医師については、原則として月100時間未満に限りませんが、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることを36協定に定めるときは、1か月について100時間以上の時間数を定めることも可能です。

限度時間を超えて時間外労働をさせる場合の割増賃金率を定めてください。

この場合、法定の割増率と(25%)を超える割増率となるよう努めてください。

(なお、時間外労働が月60時間を超える場合の法定の割増率は50%となります。)

1年)の贈り同様です。)

限度時間（年360時間または320時間）を超えて労働させる11年の時間数を定めてください。医業に従事する医師以外の者（看護師、事務職員等）については、年720時間以内（時間外労働のみ）に限ります。A水準医療機関で勤務する医師については、年960時間以内（時間外労働および休日労働）に限ります。

34

2 枚目・B 水準記載例

様式第 9 号の 5 (第 70 条関係)

時間外労働
休日労働

に関する協定届 (特別条項)

1 年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その 1 年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

	業務の種類 (満 18 歳以上の者)	労働者数	1 日 (任意)			1 箇月 (時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100 時間未満に限る。ただし、②・⑤について、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとして いる場合はこの限りではない。)			1 年 (①については 720 時間以内 (時間外労働のみの時間数)、②・④については 960 時間以内、③・⑤については 1,860 時間以内 (②・⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)	
			延長することができる時間数	限度時間を超過して労働させることができる回数 (①については、6 回以内、②・⑤については任意)	延長すること及び休日労働の時間数	延長することができる時間数	法定労働時間を超過する時間数	所定労働時間を超過する時間数 (任意)	起算日 (年・月・日)	〇〇〇〇年 4 月 1 日
① (下記②・⑤以外の者)	〇〇業務	〇〇人	6 時間	6 回	7 0 時間	7 0 時間	6 7 0 時間	6 7 0 時間		25%
② A 水準医療機関で勤務する医師	〇〇業務	〇〇人	6 時間	6 回	7 0 時間	7 0 時間	6 7 0 時間	6 7 0 時間		25%
限度時間 (月 45 時間または 42 時間) を超過して労働させる場合、1 か月の時間外労働と休日労働の合計の時間数を定めてください。 医療に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、月 100 時間未満に限ります。 なお、この時間数を満たしていても、2 ～ 6 か月平均で月 80 時間を超えてはいけません。 また、B 水準医療機関で対象業務に従事する医師については、原則として月 100 時間未満に限りませんが、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることを 36 協定に定めるときは、1 か月について 100 時間以上の時間数を定めることも可能です。										
③ B 水準医療機関で対象業務に従事する医師	救急患者や重症患者に対する診察、検査、診断、処置、手術への対応の発生 在宅患者に対する急変対応、在宅患者への訪問診療の集中 高度な処置、手術への対応、高度な疾病治療や疾病・病棟管理の集中	20 人 15 人 10 人	6 時間	10 回	9 5 時間	9 5 時間	1 0 0 0 時間	1 0 0 0 時間		25%
④ 連携 B 水準医療機関で対象業務に従事する医師			6 時間	10 回	1 2 0 時間	1 2 0 時間	1 2 0 0 時間	1 2 0 0 時間		25%
⑤ C 水準医療機関で対象業務に従事する医師			6 時間	10 回	1 2 0 時間	1 2 0 時間	1 2 0 0 時間	1 2 0 0 時間		25%
事由は一時的または突発的に時間外労働を行わせる必要があるものに限る。でき る限り具体的に定めなければなりません。「業務の都合上必要なとき」「業務上 やむを得ないとき」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものは認められ ません。なお、あくまで例示を載せていますので、各医療機関の実態に合わせて 記載してください。 B 水準医療機関で対象業務に従事する医師の場合、地域医療の確保のためにやむ を得ず長時間労働になる事由を定めることとなります。										
限度時間 (年 360 時間または 320 時間) を超過して労働させる 1 年の時間数を定めてください。 医療に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、年 720 時間以内 (時間外労働のみ) に限ります。 B 水準医療機関で対象業務に従事する医師については、年 1,860 時間以内 (時間外労働および休日労働) に限ります。										

医療機関内に、B 水準の対象業務以外の業務に従事する医師がいる場合には、該当する水準の記載欄に協定事項を記載してください。

医療に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) についても同じ様式を使用します。当該当者についても定める場合は、併せて記載してください。

業務の範囲を細分化し、明確に定めてください。
B 水準医療機関で対象業務に従事する医師については労働時間短縮計画記載の診療科単位で定めることが望ましいです。

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

限度時間 (年 360 時間または 320 時間) を超過して労働させる 1 年の時間数を定めてください。
医療に従事する医師以外の者 (看護師、事務職員等) については、年 720 時間以内 (時間外労働のみ) に限ります。
B 水準医療機関で対象業務に従事する医師については、年 1,860 時間以内 (時間外労働および休日労働) に限ります。

2枚目・連携B水準記載例

様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働
休日労働

に関する協定届(特別条項)

11年の上限時間を計算する際の起算日を記載してください。その1年においては、協定の内容を変更して再度届け出ることがあった場合でも、起算日は同一の日とする必要があります。

1年									
(①)については720時間以内(時間外労働のみの時間数)、②・④については960時間以内、③・⑤については1,860時間以内(②-⑤は時間外労働及び休日労働を合算した時間数)に限る。)									
起算日 (年月日) 〇〇〇〇年4月1日									
1 箇月									
(時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。ただし、②-⑤については、面接指導を実施し、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずることとしている場合はこの限りではない。)									
1 日									
(任意)									
月の時間外労働の限度時間(月45時間または42時間)を超えて労働させる回数を定めてください。 医業に従事する医師以外の者(看護師、事務職員等)については、年6回以内に限りま。									
労働者数 (満18歳以上の者)									
業務の種類									
臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合									
限度時間を超えることのできる時間数									
延長することができる時間数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる回数									
限度時間を超えることのできる									

2枚目：C水準記載例

様式第9号の5 (第70条関係)

時間外労働
休日労働

に關する協定届(特別条項)

[illegible]

業、案件の分類、明確に定めてください。

3枚目・A水準

限度時間を超過した労働者に対し、裏面の記載心得1(9)①～⑩の健康確保措置のいずれかの措置を講ずることを定めてください。該当する番号を記入し、下欄に具体的内容を記載してください。		(健康福祉確保措置) ①医師による面接指導 ②深夜業(22時～5時)の回数制限 ③終業から始業までの休息時間の確保(勤務間インターバル) ④代償休日・特別な休暇の付与 ⑤健康診断 ⑥連続休暇の取得 ⑦心とからだの相談窓口の設置 ⑧配置転換 ⑨産医等による助言・指導や保健指導 ⑩その他	
限度時間を超過して労働させる場合における手続	労働者代表者に対する事前申し入れ	限度時間を超過して労働させる場合に とる手続について定めてください。	
限度時間を超過して労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置	(該当する番号) ①、③、⑩	(具体的な内容) 対象労働者への医師による面接指導の実施 対象労働者に11時間の勤務間インターバルを設定 職場での時短対策会議の開催	
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと(医業に従事する医師は除く。)		医業に従事する医師については、このチェックボックス(2)と5つのチェックボックスを除きます。)に係る事項を 労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。	
【医業に従事する医師】		医業に従事する医師については、このチェックボックス(2)と5つのチェックボックスを除きます。)に係る事項を 労使で確認の上、必ずチェックを入れてください。チェックボックスにチェックがない場合には、有効な協定届とはなりません。	
上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数が、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ1年について960時間(B水準医療機関若しくはC水準医療機関において当該指定に係る業務に従事する医師又は連携B水準医療機関から他の病院若しくは診療所に派遣される医師(当該指定に係る派遣に係るものに限る。)については1,860時間)以下でなければならないこと(ただし、1箇月について100時間以上となることが見込まれる医師については、健康確保のために必要な就業上の適切な措置を講ずる場合は、1箇月の時間外労働及び休日労働を合算して100時間以上になっても差し支えない。)		③～⑤の場合、都道府県知事からB水準医療機関、連携B水準医療機関又はC水準医療機関としての指定を受けていること。	
協定で定める1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。		1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。	
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。		1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が100時間以上である場合には、以下の措置を講ずること。	
1箇月の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が155時間を超えた場合、労働時間短縮のための具体的な措置を行うこと。		A水準医療機関で勤務する医師の場合は、 チェック不要です。	
③～⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超え、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと(医業に従事する医師は除く。)		③～⑤の場合、1年の時間外労働及び休日労働を合算した時間数が960時間を超え、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと(医業に従事する医師は除く。)	
協定の成立年月日 ○○○○年 3月 12日		協定の成立年月日 ○○○○年 3月 15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氏名		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(投票による選挙)		協定の当事者(労働者の過半数を代表する者の場合)の選出方法(投票による選挙)	
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者であること。		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を代表する者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であること。	
上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。		上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。	

労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合には、36協定の締結を行う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き選出は認められません。チェックボックスにチェックがない場合には、形式上の要件に適合している協定届とはなりません。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

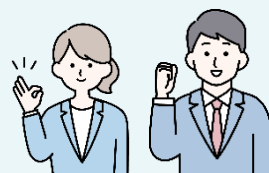
協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

協定書を兼ねる場合には、使用者の署名または記名・押印などが必要です。

3枚目・A水準以外

[illegible]

36協定に関するQ & A



Q 特例水準（連携B・B・C水準）の医師に関する36協定を締結するに当たり、特例水準の医師として協定する医師の範囲を、時短計画の内容と合わせる必要はありますか？

A 36協定に、特例水準の医師に関する業務の種類や労働者数を定めるに当たっては、時短計画の内容と結果的にやむを得ず合致しない場合もありえますが、基本的には、これらの内容に合わせて協定することが適切です。

Q 異動や転職してきた医師に特例水準を適用したい場合は、監督署に届け出ていた36協定を変更して再度提出する必要はありますか？

A 36協定における労働者の数については、36協定締結後に若干の変動があっても、協定締結当時から状況が変わり、例えば、特例水準の医師の人数が大幅に増加または減少したといった特段の事情がない限り、36協定を変更して再度提出する必要はありません。

Q 特例水準の指定を受けていませんが、今後特例水準の指定を申請するということで、特例水準の医師に関する36協定をあらかじめ締結しておいても良いですか？

A 特例水準の医療機関の指定を受けていない場合には、特例水準の医師に関する36協定を締結することはできません。

36協定に関するご質問は、最寄りの労働基準監督署へお問合せください。

都道府県労働局（労働基準監督署、公共職業安定所）所在地一覧

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>



副業・兼業時の労働時間の上限（参考）

医師の労働時間は、「自院で把握した医師の労働時間」と「医師からの自己申告等で把握した他の医療機関での労働時間」を通算する必要があります。

医師が他の医療機関で副業・兼業を行った場合、労働時間は通算されます。各医師について、各医療機関での労働時間を足し合わせ、時間外・休日労働時間を、以下の表に記載されている上限の範囲内としてください。

自院での 適用水準	副業・兼業先での 適用水準	その医師の 年の上限時間
A水準	A水準	960時間
A水準	特例水準 (連携B・B・C水準)	1,860時間
特例水準 (連携B・B・C水準)	A水準	
特例水準 (連携B・B・C水準)	特例水準 (連携B・B・C水準)	



医師が他の医療機関で副業・兼業を行う場合も、その医師の自院における時間外・休日労働時間は、自院の36協定の範囲内とする必要があります（→p.31～）。

副業・兼業先での労働時間を通算して、医師の時間外・休日労働が1か月100時間以上となることが見込まれる場合には、長時間労働医師への面接指導（→p.21～）を実施してください（p.27-28フローチャート参照）。

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等、副業・兼業時の具体的な労働時間の通算方法等について知りたい方はこちら

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>



医療監視（立入調査）について

面接指導と勤務間インターバル・代償休息のルールの履行状況は医療監視において確認が行われます。

医療監視におけるチェック項目

医療監視（立入調査）は、全医療機関を対象に実施されています。

2024年4月以降は、各医療機関において医師の時間外・休日労働に応じた、適切な追加的健康確保措置の履行について、以下の確認が行われる予定です。

POINT

1

面接指導実施

時間外・休日労働が月100時間以上となった医師（面接指導対象医師）に対して、面接指導が実施されている。

POINT

2

面接指導実施後の就業上の措置

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。

POINT

3

休息・代償休息確保

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、休息もしくは代償休息が確保されている。

POINT

4

労働時間短縮に係る必要な措置

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。

面接指導および勤務間インターバル・代償休息のルールが未履行であることが確認された場合には、改善に向けた取組が重要です。医療監視を通じて指導を行うことと併せて、都道府県および勤改センターによる支援が行われることになります。

医療機関の改善の取組が十分になされない場合には、都道府県が改善命令の措置を行うことが考えられたり、特例水準の取消や罰則の適用を行うことがあります。



各都道府県の医療勤務環境改善支援センター連絡先



都道府県	住所	電話
北海道	〒060-0004 北海道札幌市中央区北4条西6丁目 毎日札幌会館3F 一般社団法人北海道総合研究調査会内	011-200-4005
青森県	〒030-8570 青森県青森市長島1-1-1	017-734-9288
岩手県	〒020-8570 岩手県盛岡市内丸10-1	019-651-3191
宮城県	〒980-8633 宮城県仙台市青葉区大手町1-5	022-227-1591
秋田県	〒010-8570 秋田県秋田市山王4丁目1-1 秋田県庁2F	018-860-1403
山形県	〒990-0023 山形県山形市松波2丁目8-1 山形県庁3F	023-630-2258
福島県	〒960-8572 福島県福島市新町4番22号 福島県医師会館内	024-521-5115
茨城県	〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489 茨城県医師会内	029-303-5012
栃木県	〒320-8503 栃木県宇都宮市駒生町3337-1 とちぎ健康の森4F	028-622-2655
群馬県	〒371-8570 群馬県前橋市大手町1-1-1（群馬県庁医務課内）	027-226-2540
埼玉県	〒330-8777 埼玉県さいたま市中央区新都心1-2（県立小児医療センター8F）	048-601-4600
千葉県	〒260-8667 千葉県千葉市中央区市場町1-1	043-223-3635
東京都	〒102-0075 東京都千代田区三番町9番15号 ホスpitalプラザビル5F	03-6272-9345
神奈川県	〒231-8588 神奈川県横浜市中区日本大通1	045-664-2522
新潟県	〒951-8581 新潟県新潟市中央区医学町通2-13	025-223-6381
富山県	〒930-8501 富山県富山市新総曲輪1番7号	076-444-3218
石川県	〒920-8580 石川県金沢市鞍月1丁目1番地	076-225-1433
福井県	〒910-0001 福井県福井市大願寺3丁目4-10	0776-24-1666
山梨県	〒400-8501 山梨県甲府市丸の内1丁目6-1 県庁5F	055-223-1480
長野県	〒380-8570 長野県長野市大字南長野字幅下692-2 県庁4F	026-235-7144
岐阜県	〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町6丁目12番地 シグザ神田5F	058-213-6724
静岡県	〒420-0853 静岡県静岡市葵区追手町44-1 静岡県産業経済会館 6F	054-252-6326
愛知県	〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄4-3-26 昭和ビル6F	052-212-5766
三重県	〒514-0003 三重県津市桜橋2丁目191-4 三重県医師会館5F	059-253-8879
滋賀県	〒520-0044 滋賀県大津市京町4丁目3-28 滋賀県厚生会館3F	077-500-3106
京都府	〒600-8411 京都府京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地 COCON烏丸8F	075-354-8844
大阪府	〒543-0074 大阪府大阪市天王寺区六万体町4-11 大阪府病院年金会館3F	06-6776-1616
兵庫県	〒650-8567 兵庫県神戸市中央区下山手通5丁目10番1号	078-362-3606
奈良県	〒634-0061 奈良県橿原市大久保町454-10	0744-22-5750
和歌山県	〒640-8319 和歌山県和歌山市手平2丁目1-2 県民交流プラザ 和歌山ビッグ愛6F	073-488-5131
鳥取県	〒680-0055 鳥取県鳥取市戎町317 鳥取県医師会館内	0857-29-0060
島根県	〒690-0887 島根県松江市殿町1番地	0852-22-5691
岡山県	〒700-0024 岡山県岡山市北区駅元町19番2号 岡山県医師会館	086-250-5111
広島県	〒730-8511 広島県広島市中区基町10-52	082-513-3057
山口県	〒753-8501 山口県山口市滝町1-1 山口県健康福祉部医療政策課内	083-933-2922
徳島県	〒770-0941 徳島県徳島市万代町1-1 徳島県庁医療政策課内	088-621-2366
香川県	〒760-8570 香川県高松市番町4丁目1番10号	087-832-3321
愛媛県	〒790-0054 愛媛県松山市空港通1-8-16 えざきビル5F	089-993-7831
高知県	〒780-8570 高知県高知市丸ノ内1丁目2番20号 高知県庁本庁舎4F	088-822-9910
福岡県	〒812-8577 福岡県福岡市博多区東公園7-7	092-643-3330
佐賀県	〒840-0054 佐賀県佐賀市水ヶ江1丁目12番10号 佐賀メディカルセンター4F	0952-37-1414
長崎県	〒850-8570 長崎県長崎市尾上町3番1号 長崎県福祉保健部医療人材対策室内	095-895-2425
熊本県	〒860-0806 熊本県熊本市中央区花畑町1番13号 熊本県医師会館内5F	096-354-3848
大分県	〒870-8501 大分県大分市大手町3丁目1番1号 県庁別館	097-506-2656
宮崎県	〒880-0023 宮崎県宮崎市和知川原1-101 公益社団法人宮崎県医師会内	0985-20-1211
鹿児島県	〒892-0803 鹿児島県鹿児島市祇園之洲町5 公益社団法人日本医業経営コンサルタント協会鹿児島県支部	099-813-7731
沖縄県	〒900-0016 沖縄県那覇市前島2丁目12-12 セントラルコーポ兼陽205	098-988-1430

医療機関の宿日直許可申請に関する FAQ

(2022 年 7 月 29 日 ver.)

- ※ 厚生労働省本省の相談窓口寄せられた相談内容について、質問事項と回答内容の共有に関するご要望をいただいております。このため、以前からよくいただいていた内容を含め、以下のとおり掲載可能な内容について FAQ を作成しましたので、ご参照いただければ幸いです。
- ※ 本相談窓口は、医療機関の宿日直許可申請に関して、あらゆる相談を受け付けています。医療機関の個々の状況に応じて、申請に向けた個別具体的な相談対応をさせていただきます。**少しでも迷うことなどありましたら、是非、気兼ねなくご相談ください。**
- ※ なお、本 FAQ の参考にできる資料として、別途、医療機関の宿日直許可の取得事例を公表しています。これらの公表事例は許可を取得した事案全体の一部ですので、公表事例以外にも様々な許可を取得した事案があります。公表事例にそのままあてはまらなければ許可を取得できないというものではありませんので、幅広く遠慮なくご相談ください。

相談窓口による支援について

Q. 相談窓口で実際にされている支援の内容はどのようなものですか。

A. 現在のところ、多くは宿日直許可の手続きや許可基準に関するお問い合わせですので、こうしたお問い合わせに対して個別に回答させていただいています。また、ある程度申請の準備は整っていて労働基準監督署に相談したいが踏み出せないという場合もありますので、このような場合には、医療機関の意向を踏まえて所轄の労働基準監督署の担当をご紹介しますといった支援もさせていただいています。

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、本省の相談窓口相談した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. 相談窓口寄せられた相談を通じて、宿日直許可の取得につながった事例はありますか。

A. 例えば、以前に宿日直許可の取得を断念した医療機関が再度の申請を行い、許可に至ったような事例も出ています。許可事例については、引き続き整理の上で周知できるように努めていきます。

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 条で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ます。この医療法第 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。

宿日直許可の許可基準等について

Q. 「救急」や「産科」では医師の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」だからという理由で許可を取得できないということはありません。「救急」や「産科」で宿日直許可を得ることはできますし、実際に、「救急」や「産科」で宿日直許可を取得している事例があります。

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. 様々な工夫で許可を取得することも可能です。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、宿日直許可を取る時間帯等の工夫により取得しているケースもあるようです。

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、輪番日以外の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。実際に輪番日以外の日であることを前提とした許可がなされた事例があります。なお、輪番日と非輪番日で業務に大きな差がない場合には、非輪番日を前提とすることなく許可がなされることもありますので、こうした場合も含めて相談いただければと思います。

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で医師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、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。例えば、宿直週 2 回や日直月 2 回といった形で認められたケースがあります。

特に、医師不足の地域の医療機関において、いわゆる連直（例えば、週末に土曜日の夜の宿直から日曜日昼の日直、日曜日の夜の宿直まで連続して行うような宿日直）の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場合があるという実態を踏まえた回数の例外などが認められています。

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. 宿日直許可の回数の限度（別添①ポイント 3 参照）は、医療機関ごと（本務先と兼業先それぞれ）で認められた回数を示していますので、医療機関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、同じ週に本務先で 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。

Q. 医師の宿日直許可の回数の例外の可否が判断されるに当たって、労働基準法の労働時間に関する規定が適用されない経営者等の医師はどの程度の頻度で宿日直の業務に従事することが求められるのでしょうか。

A. ご指摘のような労働基準法の労働時間に関する規定が適用されない医師については、宿日直許可の取得は不要であり、実際に従事する宿日直の回数にも制限はありませんが、こうした医師以外の医師の宿日直許可の回数の例外の可否を判断するに当たって、過度に宿日直の業務に従事していただくことが前提となるものではありませんので、労働基準法の労働時間に関する規定が適用されない医師がどの程度の頻度で宿日直に従事できるのかについては、個別の事情に応じてよく労働基準監督署とご相談いただければと思います。

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（以下「申請関係書類」といいます。）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。（別添②）

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。**

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、これらは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、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わかるもの

Q. 許可申請書の記載例はないのでしょうか。

A. **別添③**を参照ください。あくまで記載例ですので、医療機関の実態に応じた記載を心掛けてください。

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、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ることがあります。個別事情となりますので、あらかじめご了承ください。

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④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、**この様式を使わなければならないわけではありせん**ので、重ねてとなりますが、ご注意ください。

Q. 非常勤の医師については、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. 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、申請対象の宿直をすべて非常勤の医師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. そのとおりです。割増賃金の計算の基礎となる賃金がない場合には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。

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、原則的には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。

その他（申請の際の医療勤務環境改善支援センターによる支援等）

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に一緒に行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。担当職員に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、医療機関の実情を踏まえて、寄り添いながら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。

宿日直許可申請を検討する事業主の皆さまなどへ

労働基準法の宿日直許可のポイント

労働基準監督署長の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。

⚠ 要チェック！ 宿日直許可基準について

🕒 ポイント1 常態として、ほとんど労働をする必要のないこと

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働き方が対象となります。

なお、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・火災防止を行うなど、通常の労働の継続は、原則として許可の対象となりません。

🕒 ポイント2 宿日直手当について

宿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以上である必要があります。

🕒 ポイント3 宿日直の回数について

宿直勤務については週1回、日直勤務については月1回が限度となります。(※)

⚠ 留意事項 副業・兼業を行う労働者の仕事と生活の調和のために

働く方が、複数の使用者の下で、宿日直業務に頻繁に従事するような場合、通常の勤務と相まって、長時間の拘束につながるなどが懸念されますのでご配慮をお願いします。

働く方のワーク・ライフ・バランスを実現しましょう



(※) 下記要件を満たせば、宿日直業務の実態に応じて、上記回数を超えて許可する場合があります。

- ① 事業場に勤務する18歳以上の者で法律上宿日直勤務を行うことができる方が宿日直勤務をした場合でも人数が不足
- ② 勤務の労働密度が薄い場合

① 参考 医師、看護師等の宿日直許可基準について

※医師等の宿日直についてはその特殊性から、宿日直許可基準の細目を定めています。

- 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必要があります。
- ② 宿日直中に従事する業務は、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の又は短時間の業務に限ります。
- ③ 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ることが必要です。
- ④ 上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていることが必要です。

※宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能です。

(深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみといった許可も可能です)

医師、看護師等の宿日直許可基準の詳細は厚生労働省HPから参照できます。
(<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T211112K0030.pdf>)



医療機関における宿日直許可事例については、「いきいき働く医療機関サポートweb」(<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/Info02>)に掲載しています。また、医療機関に限らない宿日直許可申請にあたってのチェックリストも掲載していますので、適宜活用ください。



① 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。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。

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。

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		・ 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

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。

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。

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																
()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																
()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																
()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																
()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																
()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																
()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																

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

「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。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、少数の症候の外来患者や、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様様の業務に従事」（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。

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 (4pの許可基準中の業務例や、7p以降の許可事例参照)
- ☐ 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
- ☐ 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、許可基準・様式は3-5p、許可／不許可事例については7-18pをご参照ください。

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。

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と認められる場合には、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收受、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、顧客からの電話の收受又は盗難・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。

断続的な宿日直の許可基準について

○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合） ※R1基発0701第8号

・医師等の宿日直勤務については、前記の一般的な許可基準に関して、より具体的な判断基準が示されており、以下の全てを満たす場合には、許可を与えるよう取り扱うこととされている。

- 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。
(通常の勤務時間が終了していたとしても、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。)
- ② 宿日直中に従事する業務は、前述の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の又は短時間の業務に限ること。

例えば以下の業務等をいう。

- ・ 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予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）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予定されない休日・夜間（例えば非輪番日など）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 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ること。

※R1基発0701第8号で業務の例示を現代化

- ④ 上記以外に、一般の宿日直許可の際の条件を満たしていること。

※宿日直の許可は、所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って得ることも可能（深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみも可能）

※R1基発0701第8号で取扱いを明記

輪番日以外の日なども可能です

○宿日直中に通常勤務と同態様の業務が生じてしまう場合

・宿日直中に、通常と同態様の業務（例えば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）がまれにあり得るとしても、一般的には、常態としてほとんど労働することがない勤務と認められれば、宿日直の許可は可能である（宿直の場合には、夜間に十分な睡眠が取り得るものであることも必要。）。

・なお、許可を受けた宿日直中に、「通常と同態様の業務」をまれに行った場合、その時間については、本来の賃金（割増賃金が必要な場合は割増賃金も）を支払う必要がある。

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	こ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（他の項目についても同じです）。			
	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人の日直回数	1回の日直手当
	人	人	自 時 分 から 至 時 分 まで		円
	勤務の態様				

年 月 日

署名
使用者 氏名

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の事例

<2022年6月現在>

(許可事例20 不許可事例1)

- 医療機関における宿日直の事例については、令和3年7月に周知させていただいていましたが、今般、直近の許可状況を踏まえ、許可事例を追加しました（令和4年6月）。
- **青枠で囲った事例が追加事例であり、これらの事例は令和3年4月以降の許可事例**です。なお、既に周知させていただいていた事例は、令和元年7月から令和3年3月までの事例です。
- なお、こちらに掲載している許可事例は許可を取得した事案全体の一部ですので、これらの事例以外にも様々な許可を取得した事案があります。掲載している事例にそのままあてはまらなければ許可を取得できないというものではありません。

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。

病棟当直等

【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等が認められる場合がある。

(1)	救急指定の別	指定なし		
	病床数(病院全体)	170床	労働者数(病院全体)	150人
	許可取得した診療科・部門	精神科、心療内科		
	宿日直許可の対象医師数	勤務医1人、他病院からの受入医8人		
	許可取得した宿日直勤務時間帯	宿直(週1回):18時～翌8時45分 日直(月1回):土13時～17時、日祝9時～17時		
(2)	許可を取得した業務	非常事態に備えての待機、定期回診		
	労基署の調査概要	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)。		
	救急指定の別	指定なし		
	病床数(病院全体)	40床	労働者数(病院全体)	100人
	許可取得した診療科・部門	内科(呼吸器、消化器、循環器)		
(3)	宿日直許可の対象医師数	勤務医14人(うち非常勤医師14人)		
	許可取得した宿日直勤務時間帯	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)		
	許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
	労基署の調査概要	○ 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		
(4)	病床数(病院全体)	140床	労働者数(病院全体)	190人
	許可取得した診療科・部門	内科、アレルギー科、リウマチ科、外科、呼吸器科、胃腸科		
	宿日直許可の対象医師数	勤務医30人(うち非常勤医師29人)		
	許可取得した宿日直勤務時間帯	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)		
	許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
(5)	労基署の調査概要	○ 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。 ・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。

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。

(4)	救急指定の別	二次救急病院		
	病床数(病院全体)	350床	労働者数(病院全体)	900人
	許可取得した診療科・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		
	宿日直許可の対象医師数	勤務医44人		
	許可取得した宿日直勤務時間帯	宿直(週1回):18時～翌9時 日直(月1回):9時～18時		
	許可を取得した業務	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		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、宿日直勤務医による対応なし。		
(5)	救急指定の別	二次救急病院		
	病床数(病院全体)	300床	労働者数(病院全体)	520人
	許可取得した診療科・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		
	宿日直許可の対象医師数	臨床検査技師8人		
	許可取得した宿日直勤務時間帯	宿直(週1回):21時～翌8時30分		
	許可を取得した業務	非常事態に備えての待機、簡易な検査		
労基署の調査概要		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。		

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

【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。

(6)

救急指定の別	一次救急病院		
病床数(病院全体)	50床	労働者数(病院全体)	80人
許可取得した診療科・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		
宿日直許可の対象医師数	他病院からの受入医7人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	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		
許可を取得した業務	非常事態に備えての待機、診察		
労基署の調査概要	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イによって著しく困難として、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。		

(7)

救急指定の別	二次救急病院		
病床数(病院全体)	380床	労働者数(病院全体)	420人
許可取得した診療科・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		
宿日直許可の対象医師数	勤務医18人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	宿直(週1回):17時15分～翌8時30分		
許可を取得した業務	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	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)。		

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

【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。

(8)

救急指定の別	三次救急病院		
病床数(病院全体)	300床	労働者数(病院全体)	600人
許可取得した診療科・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		
宿日直許可の対象医師数	勤務医47人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	宿直(1人当たり週1回)：23時～翌8時30分(毎日)		
許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	○ 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、 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。 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/日程度。 ○ 十分な睡眠時間が確保されている。		

(9)

救急指定の別	二次救急病院		
病床数(病院全体)	200床	労働者数(病院全体)	390人
許可取得した診療科・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		
宿日直許可の対象医師数	勤務医8人、他病院からの受入医8人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	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)		
許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	○ 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。 ・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

【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。

(10)

救急指定の別	二次救急病院		
病床数(病院全体)	200床	労働者数(病院全体)	360人
許可取得した診療科・部門	内科、外科、眼科、皮膚科、放射線科、麻酔科		
宿日直許可の対象医師数	勤務医4人、他病院からの受入医15人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	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)		
許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	○ 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。 ・入院患者の急変時の対応として、次の業務がある。 ・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。 ・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。

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。

(11)	救急指定の別	指定なし		
	病床数(病院全体)	170床	労働者数(病院全体)	130人
	許可取得した診療科・部門	内科、リハビリテーション科		
	宿日直許可の対象医師数	勤務医2人、他病院からの受入医10人		
	許可取得した宿日直勤務時間帯	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		
	許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要		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。		
(12)	救急指定の別	指定なし		
	病床数(病院全体)	170床	労働者数(病院全体)	190人
	許可取得した診療科・部門	内科、外科、消化器内科、循環器内科、形成外科		
	宿日直許可の対象医師数	勤務医1人、他病院からの受入医10人		
	許可取得した宿日直勤務時間帯	宿直(1人当たり週2回): 17時30分～翌8時30分(毎日)		
	許可を取得した業務	非常事態に備えての待機、問診等		
労基署の調査概要		○ 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。		

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

(13)

救急指定の別	二次救急病院		
病床数(病院全体)	390床	労働者数(病院全体)	290人
許可取得した診療科・部門	精神科		
宿日直許可の対象医師数	勤務医14人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	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)		
許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	○ 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。 ・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。		

(14)

救急指定の別	指定なし		
病床数(病院全体)	210床	労働者数(病院全体)	160人
許可取得した診療科・部門	精神科		
宿日直許可の対象医師数	勤務医5人、他病院からの受入医2人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	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)		
許可を取得した業務	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	○ 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。 ・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

(15)

救急指定の別等	精神科救急医療の当番病院		
病床数(病院全体)	330床	労働者数(病院全体)	310人
許可取得した診療科・部門	精神科、心療内科、内科、歯科		
宿日直許可の対象医師数	勤務医9人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	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)		
許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	○ 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、電話の収受を実施。 ・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。 ・電話の収受 ：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。 ・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。		

(16)

救急指定の別等	精神科救急医療の当番病院		
病床数(病院全体)	170床	労働者数(病院全体)	120人
許可取得した診療科・部門	精神科、心療内科、内科、消化器科		
宿日直許可の対象医師数	勤務医2人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	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。		
許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	・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。 ○ 過去1年間の実績を調査。 ・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。 ・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、外部から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

(17)

救急指定の別	一次救急病院		
病床数(病院全体)	680床	労働者数(病院全体)	540人
許可取得した診療科・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		
宿日直許可の対象医師数	他病院からの受入医8人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	日直(1人当たり月1回)：9時～18時(日のみ)		
許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	○ 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。 ・精神科病棟 :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 :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。 ・死亡確認 :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

(18)

救急指定の別	指定なし		
病床数(病院全体)	15床	労働者数(病院全体)	25人
許可取得した診療科・部門	産科		
宿日直許可の対象医師数	勤務医5人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	宿直(1人当たり週1回)：18時～翌9時(火・水・木・日)		
許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	○ 過去1か月間の実績を調査。 ○ 宿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。 ・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3件。 - 対応時間は、1件当たり20分程度。 ・外来患者の診察 :発生件数は、月6件。 - 対応時間は、1件当たり10分程度。		

(19)

救急指定の別	指定なし		
病床数(病院全体)	12床	労働者数(病院全体)	25人
許可取得した診療科・部門	産科		
宿日直許可の対象医師数	勤務医5人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	宿直(1人当たり週1回)：19時～翌9時(月のみ) 17時～翌9時(土のみ) 日直(1人当たり月1回)：9時～17時(日のみ)		
許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	○ 過去5か月間の実績を調査。 ○ 宿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。 ・入院・外来患者の分娩対応 :対応件数は、宿直で月平均1.4件(最大3件)、日直で月最大1件。 - 対応時間は、1件当たり平均54分。 ・宿日直中に帝王切開を行うことは、年に最大1件。宿日直医師の対応時間は約1時間。 ○ 宿日直中の体制では対処できないような緊急の処置が求められる場合は他病院へ搬送。		

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

(20)

救急指定の別	指定なし		
病床数(病院全体)	19床	労働者数(病院全体)	30人
許可取得した診療科・部門	産婦人科		
宿日直許可の対象医師数	勤務医2人		
許可取得した宿日直勤務時間帯	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)		
許可を取得した業務	非常事態に備えての待機		
労基署の調査概要	○ 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。 ・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 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。(※)

(1)	救急指定の別	二次救急病院		
	病床数(病院全体)	340床	労働者数(病院全体)	490人
	許可取得した診療科・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		
	宿日直許可の対象医師数	勤務医29人		
	許可取得した宿日直勤務時間帯	日直(月1回):14時～17時		
	許可を取得した業務	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)

1	0	年	保	存
機	密	性	1	
令和3年3月31日から 令和13年3月30日まで				

基監発 0331 第 1 号
令和 3 年 3 月 31 日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局監督課長

医師、看護師等の宿日直許可基準（参考資料）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、令和元年7月1日付け基発 0701 第8号「医師、看護師等の宿日直許可基準について」により許可基準の細目が示されたところであるが、医師等に係る宿日直許可業務をより斉一的なものとするため、今般、別添のとおり、基準細目の項目ごとに許可・不許可事例等をまとめた資料を作成したので、実務の参考とされたい。

なお、申請に対する処分は、許可基準に合致するか否かについて、事業場の個別の実態を総合的に勘案した上で判断されるものであり、本資料に掲げる事例は、個別の実態の具体例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみをもって許可・不許可を判断すべきではなく、あくまで処分の参考とすべきものであることを念のため申し添える。

医師、看護師等の宿日直許可基準について（参考資料）

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、その特性に鑑み、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第41条第3号に基づく宿日直許可に関し、令和元年7月1日付け基発0701第1号（以下「基準細目」という。）により、許可基準の細目を示したところであるが、宿日直許可業務をより斉一的なものとするため、今般、基準細目の項目ごとに許可・不許可事例等をまとめた資料を作成したので、実務の参考とされたい。

なお、申請に対する処分は、許可基準に合致するか否かについて、事業場の個別的事態を総合的に勘案した上で判断されるものであり、本資料に掲げる事例は、個別的事態の具体例であることから、事例中の態様や数値等との異同のみをもって許可・不許可を判断すべきではなく、あくまで処分の参考とすべきものであることを念のため申し添える。

【基準細目柱書き関係】

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。

➤ 規則第23条許可と第34条許可について

令和3年2月18日付け基発0218第2号のとおり、医療機関Aが、医療機関Bにおいて診察等通常の診療業務を行っている医師Xと労働契約を締結し、宿直等の断続的労働のみに従事させている場合、医師Xについては、医療機関A及びBにおける全労働の態様に照らし、Aにおける宿直等の断続的労働が、規則第23条の許可に係る昭和22年9月13日付け発基第17号（以下「17号通達」という。）及び基準細目を満たすものと認められる場合には、労基法第41条第3号の許可を行って差し支えない。

なお、規則第23条の許可の判断に当たり、宿日直手当の額については、17号通達において、所轄労働基準監督署長が同通知に示す基準によることが著しく困難又は不相当と認めたものについては、その基準にかかわらず許可することができるとされていることから、たとえば医療機関Aにおいて医師X以外に宿日直の勤務に就くことの予定されている同種の労働者がいない場合等でも、それをもって不許可とすべきものではない〔事例7〕。

【基準細目記1関係】

- 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。

➤ 十分な睡眠について

宿直室の設備や衛生管理に関する調査による確認のほか、対象労働者への実態の聴取から睡眠の確保状況を確認しているものが多い。そのほか、勤務実態の記録から確認したものには、たとえば次のようなものがある。

不許可の例

- 夜間救急患者の受付時刻の記録から、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13〕
- 勤務実態報告書から、1か月間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、これが最も短い日は2時間21分であるもの〔事例14〕

- (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。

➤ 通常の勤務態様の継続について

所定終業時刻から宿直開始時刻までに一定の休憩時間が確保されていることや、終業後に勤務場所を宿直室に移していることなどにより通常の勤務態様が継続していないことを確認しているものが少なからずみられる。そのほか、通常の勤務の業務内容との異同等から継続性を判断したものには、たとえば次のようなものがある。

許可の例

- 臨床検査技師について、通常勤務ではガス検査（酸素や二酸化炭素の分圧測定）や骨密度検査、エコー検査等を行う一方、宿直勤務では救急搬送された患者に対し、簡単な血液検査（1回約20分）や尿検査（1回約5分）等の簡易な検査のみを行うもの〔事例1〕

不許可の例

- 通常勤務でレセプト業務や受付事務に従事する事務職員について、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、通常勤務と同様に、夜間救急患者の受付、会計等の事務に従事させるもの〔事例15〕

(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。

➤ 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

基準細目では、「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されているが、そのほか、業務の内容からこれに該当すると判断したものには、たとえば次のようなものがある。

許可の例

- 医師が、宿直時に1回、日直時に2回、病棟を30分程度巡回し、1回当たり2件程度、発熱診察や転倒等による軽傷処置を行うもの〔事例2〕
- 医師が、突発的な入院患者の死亡対応にあたり、多い時期でも1日2～3回、死亡診断書の作成（1回約5分）を行うもの〔事例3〕
- 看護師が、薬剤師が不在の場合における薬剤の払出業務（1回約5分）と、時間外勤務者の勤務終了時刻の報告收受と管理簿への記入（約5分）を行うもの〔事例4〕

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

➤ **少数の要注意患者及び少数の軽傷の外来患者について**

例示における少数の要注意患者や少数の軽症の外来患者に該当すると判断したものには、たとえば次のようなものがある。

許可の例

- 医師が、夜勤医と別に、最大収容患者数 4 人の ICU（集中治療室）に配置され、① 1 日 1 回程度、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」（1 回約 2 分）、② 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」（1 回約 20 分）に従事するもの〔事例 5〕
- 看護師 2 人が交互に、熱中症等の救急患者の初期対応にあたり、最繁忙期である 8 月の 1 か月間に、1 人当たり 1 日平均 3.2 回、問診等（合計約 1 時間）を行うもの〔事例 6〕

(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。

17号通達等で示されている一般の断続的な宿日直の許可基準の運用に関し確認したものには、たとえば次のようなものがある。

➤ 宿日直の回数の限度について

許可の例

- 1か月間におけるシフト表を確認した結果、特定の医師について、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して許可したもの〔事例7〕
- 院長と勤務医2人の病院において、断続的な宿日直のみに従事させる嘱託医を他院から受け入れているが、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であることから、日直に限り月2回許可したもの〔事例8〕

➤ 短時間の宿日直の勤務について

不許可の例

- 月1回、14時から17時までの3時間、医師が救急患者への対応や文書又は電話收受の業務のために待機するもの〔事例16〕

【基準細目記2 関係】

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。

- 通常の勤務時間と同態様の業務に従事することが稀、及び当該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

基準細目記2のうち、通常の勤務時間と同態様の業務の発生頻度については、許可取消の要否の判断に関するものだが、申請に係る調査においても、処分の安定性を担保する観点等から確認しているものがみられる。

当該業務の発生頻度等を確認したものには、たとえば次のようなものがある。

許可の例

- 二次救急病院において、医師に、4か月間で62日、非輪番日の宿直勤務に従事させ、このうち3日について、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）に対する処置を行っているもの〔事例9〕
- 薬剤師に、緊急時の調剤業務（1回約7分）に従事させ、これが0～2回までの日が1か月間で20日程度、最も多い日でも約40分であるもの〔事例10〕
- 最大収容患者数3人のMFICU（妊産婦の集中治療室）における点滴・投薬指示や、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の、産科病棟当直医（宿日直許可済）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のため、医師に、2か月間で50日、宿直勤務に従事させ、このうち4日について、合計約16時間、これらの業務に従事しているもの〔事例11〕
- 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において、輪番日には医師2人、非輪番日には医師1人に、宿直勤務に従事させ、3か月間に月平均7件程度、救急患者の受入時の診察等（1件約1時間30分）に、月平均3件程度、入院患者の急変や死亡対応（1件約1時間）に従事しているもの〔事例12〕

不許可の例

- 放射線技師に、1か月間で22日、2時から8時30分までの宿直業務に、また、同期間で8日、8時30分から17時15分までの日直業務に従事させ、宿直時に合計32時間15分、日直時に合計46時間、放射線撮影（CT及びレントゲン）業務に従事しており、さらに輪番で検査機器の立ち上げ業務（約1時間）も行っているもの〔事例17〕
- 薬剤師に、22時から翌5時30分までの宿直勤務に従事させ、3か月間、毎日、1日当たり平均15.7人の救急患者への調剤業務に従事しており、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〔事例18〕

事例 1 【許可】

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		
調査の概要	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。		

事例 2 【許可】

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）：土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		
調査の概要	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）。		

事例 3 【許可】

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科、外科、消化器科、リハビリテーション科、アレルギー科		
病床数	130床	労働者数	200人
対象者数等	勤務医 3 人、他病院からの受入医 5 人		
宿日直勤務時間	宿直（週 1 回）：17 時～翌 8 時 30 分		
対象業務	非常事態に備えての待機、定期巡回、電話対応		
調査の概要	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。		

事例 4 【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、小児科、整形外科、リハビリテーション科、放射線科、麻酔科、歯科		
病床数	180床	労働者数	260人
対象者数等	看護師 9 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、薬剤払出、時間外勤務者の勤務報告収受、定期巡回等		
調査の概要	過去 1 週間の実績を調査。 薬剤師が不在の場合に、救急外来患者や入院患者の急変時に、処方箋が出た際の薬剤の払出（約 5 分）。 各病棟から、時間外勤務者の勤務終了時刻の報告を受け、管理簿に記入（約 5 分）。 宿直勤務中に 2 回、各 30 分程度、病棟を巡回し、夜勤者から重症患者の状況報告の収受。 宿直勤務医とともに行う救急外来患者の診察等が 1 週間に 2 回、25 分～1 時間。		

事例 5 【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、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		
調査の概要	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、宿日直勤務医による対応なし。		

事例 6 【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、婦人科、耳鼻咽喉科、小児科、眼科、神経科、泌尿器科、皮膚科、リハビリテーション科		
病床数	100床	労働者数	170人
対象者数等	看護師28人		
宿日直勤務時間	宿直（月 3 回）：17時15分～翌 8 時30分 日直（2 月 1 回）：8 時30分～17時15分		
対象業務	非常事態に備えての待機、問診等		
調査の概要	過去 1 か月間の実績を調査。 宿直勤務では、看護師 2 人が当直室で待機し、交互に熱中症等の救急患者の初期対応。最繁忙期である 8 月の 1 か月間に、1 人当たり 1 日平均 3.2 回の問診等（合計約 1 時間）。 日直勤務では、看護師 1 人が断続的日直として勤務し、時間外労働として勤務する看護師 1 人を補助。11 日間の日直で、89 件の救急患者の初期対応。		

事例 7 【許可】

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		
調査の概要	過去 1 か月間の実績を調査。 1 か月間に 6 回、戻もちの診察（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。		

事例 8 【許可】

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	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		
調査の概要	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。		

事例9【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、リハビリテーション科、リウマチ科、皮膚科、泌尿器科、放射線科		
病床数	140床	労働者数	160人
対象者数等	勤務医8人、他病院からの受入医7人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：17時～翌8時30分 日直（月1回）：8時30分～翌8時30分		
対象業務	非常事態に備えての待機		
調査の概要	過去4か月間の実績を調査。 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。		

事例10【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、小児科、精神科、産婦人科、皮膚科、泌尿器科、耳鼻咽喉科、眼科、麻酔科、放射線科、病理診断科、歯科		
病床数	300床	労働者数	460人
対象者数等	薬剤師16人、放射線技師16人、臨床検査技師12人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：1時30分～8時30分（各師1人）		
対象業務	緊急事態に備えての待機、電話の収受		
調査の概要	過去1か月間の実績を調査。 薬剤師は、調剤、電話問い合わせへの対応。1日当たり平均2.1回、緊急時の調剤（1回約7分）。対応が0～2回の日が合計20日。対応が最も多い日でも合計約40分。 放射線技師は、CT検査、MRI検査等。1日当たり平均1.7回、検査（1回約16分）。対応が0～2回の日が合計22日。対応が最も多い日でも合計約2時間10分。 臨床検査技師は、心電図、検体検査等。1日当たり平均2.7回、検査（1回約13分）。対応が0～2回の日が合計14日。対応が最も多い日でも合計約2時間45分。		

事例11【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	循環器科		
病床数	550床	労働者数	1,800人
対象者数等	勤務医8人、他病院からの受入医12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、診察		
調査の概要	過去2か月間の実績を調査。 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。		

事例12【許可】

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		
調査の概要	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）。		

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。		

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	・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	・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5年6月1日

使用者 職名 医療法人厚生労働病院長
氏名 厚生 太郎

〇〇労働基準監督署長 殿

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

「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)	定 期 的 巡 視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上 記 以 外 の 業 務																	
	睡 眠																	
(月)	定 期 的 巡 視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上 記 以 外 の 業 務																	
	睡 眠																	
(月)	定 期 的 巡 視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上 記 以 外 の 業 務																	
	睡 眠																	
(月)	定 期 的 巡 視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上 記 以 外 の 業 務																	
	睡 眠																	
(月)	定 期 的 巡 視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上 記 以 外 の 業 務																	
	睡 眠																	
(月)	定 期 的 巡 視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上 記 以 外 の 業 務																	
	睡 眠																	
(月)	定 期 的 巡 視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	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

$$\frac{\text{(A)}}{\text{円}} \div \frac{\text{目}}{\text{円}} = \frac{\text{目}}{\text{円}} \text{ (B)}$$

$$(B) \quad \text{四} \div 3 = \text{四}$$

記入要領

- 1 申請時の賃金を記入します。
- 2 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。)
- 3 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。
- 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。

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				労働者数	男	医師		指導員(教員)							
事業場名					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 一人の回数	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)										
			()		冷暖房設備の (有・無)										
勤務の 状態	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	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								
	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	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