

働き方改革

医師、看護師等の宿日直許可(Q&A)について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター 医療労務管理アドバイザー
特定社会保険労務士 産業カウンセラー 新屋 尋崇

1. はじめに

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ります。

そして、宿日直許可については、昭和22年9月13日付け発基第17号通達、令和元年7月1日付け基発0701第8号通達により、一定の基準及び細目が定められているところです。

今回は、いきサポ(医療機関の勤務環境の改善に役立つ各種情報や医療機関の取組み事例を紹介している厚生労働省が開設しているWebページ)内、医師の働き方改革の制度解説ページに掲載されている、医師の働き方改革制度への照会と回答内容(令和3年度)から、宿日直に関するものを抜粋・一部編集してご紹介いたします。

各医療機関が医師の年間労働時間を算出するにあたって宿日直許可は重要事項となってきます。医師等の労働時間短縮を進める際のご参考にしていただければと思います。

2. Q&Aについて

(Q1) 当院は二次救急病院ですが、当直は忙しい日とそうでない日のばらつきが大変大きいです。その中で、「6時間寝ら

れるかどうか」といったことが、当直扱いの一つの目安とよくお聞きします。判断する期間はどれだけの実態調査が必要か、各当直医(当院は1名当直)睡眠時間の平均でよいのか、6時間以上寝られた比率でよいのか、比率とすると、どのくらいであれば「宿直」とみなされる目安、基準があるのか、基本的に6時間以上の睡眠がとれている宿直許可該当として寝られなかった翌日ごとに特別な対応が必要なのかどうか(手術に入らずに帰らねばならないなど)それは誰の判断で決まることなのか、担当者が変わるとぶれるのか、県ごとにぶれるのかという点でご教示いただけますでしょうか。

(A1) 労働基準法においては、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(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)。

※許可基準の解説資料

(URL: https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20210720_02.pdf)

個別の病院における勤務態様を勘案した上で、所轄の労働基準監督署長が許可の可否を判断することとなり、必要な調

査期間についても勤務の態様により異なることもありますので、所轄の労働基準監督署にお問い合わせいただければと存じます。なお、宿日直の一部について宿日直許可を受けることも可能(輪番日以外、時間帯、診療科ごとなど)となっていますので、医療機関の実態に即した宿日直許可の取得をご検討いただければと思います。医療勤務環境改善支援センターや厚生労働省の相談窓口

(URL : https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24880.html)においても宿日直許可申請についての相談を受け付けておりますのでこちらもご活用いただければと思います。

なお、労基法上の宿日直許可は労働時間の規定の適用除外の可否を判断するものであり、許可が得られない場合も、夜勤や時間外勤務により当直業務を行うことは可能です。

(Q2) (追加的健康確保措置で) インターバルの時間(オンコール中)にやむを得ない理由により呼び出されて労働に従事した場合、相当する時間の代償休息を事後的に付与することが必要とされていますが、日直許可のある宿日直に9時間以上従事して、十分な睡眠が確保できなかった場合は、事後的に付与する配慮義務を負うという理解でよろしいか。

(A2) ご理解のとおりです。なお、宿日直許可のある宿日直に連続して9時間以上従事する場合において、連続した9時間を超える分の時間については、当該時間に通常の勤務と同態様の労働が発生した場合でも、当該配慮義務は発生しません。

(Q3) 日中は主たる勤務先のA病院で勤務し、移動を挟んだ後に副業・兼業先のB病院の宿直に勤務する場合、許可がない当直を行った翌日のインターバル中(18時間中)に、宿日直の許可のある宿日

直につくことは可能でしょうか。

(A3) 宿日直許可のない宿日直を行った翌日のインターバル(休息18時間)中に「許可有り宿日直」につくことは出来ません。「許可有り宿日直」が勤務間インターバルとして認められるのは始業から24時間以内に9時間の連続した宿日直許可のある宿日直に従事した場合のみ)。

宿日直許可のない宿日直は深夜業で、通常の労働時間と異なる特別な労働(「労働時間等見直しガイドライン」より)であることと、健康の保持を重視する観点から、24時間を超える労働が行われた場合は、使用者の拘束から完全に解放された状態であることが望ましいと考えるためです。

(Q4) 宿日直許可がない場合で、B・連携B・C水準の医療機関となれば、連続勤務時間制限により、始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間を確保となっておりますが、その場合<例>のような勤務は可能でしょうか。また、休息とは、宿日直中の一部休息という意味では不可でしょうか。

<例>

具体的には、始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間を確保せず、4時間休息するとか、6時間休息するとか、結果的に合計して18時間の休息時間を確保することを想定しております。

※特に過疎部の地域医療機関(救急告示病院)では医師数も不足していることから、連続勤務により宿日直を実施しているのが実情です。

(A4) 指定を受けた医療機関で指定に係る業務に従事する医師について、宿日直許可のない宿日直に従事する場合は、始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間の確保が必要です。

<例>の想定のように、現在宿日直許可のない業務においても、複数時間まと

まった休息時間を確保できる場合には、この時間(宿日直全体のうち一部の時間帯)について宿日直許可を取得できる可能性はありますので、各医療機関の実状にあわせて宿日直許可の取得を御検討いただくことも可能です。

(Q5) <救命救急センターを有する急性期病院を想定：宿日直基準について>

大学病院から当直医の派遣を受けている診療科(自院では産婦人科、小児科)は、宿日直許可がないと派遣の継続が困難になる可能性を指摘されています。

労働基準監督署によると、産婦人科の場合「母体搬送を受け入れている病院は宿日直許可基準を満たさない」とのことですが、当院の分娩件数は年間300件ほどであり、平均すると1日1件以下です。このような場合であっても柔軟な対応はできないのでしょうか。地域における分娩への影響が大きいように思います。

(A5) 「母体搬送を受け入れている病院」であることのみをもって、宿日直許可基準を満たさないことはありません。

労働基準監督署のほか、医療勤務環境改善支援センターや厚生労働省の相談窓口においても宿日直許可申請についての相談を受け付けておりますのでこちらもご活用いただければと思います。

(Q6) 宿日直許可基準に通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のものとありますが、通常の日勤帯の勤務後休息時間を設けなさいということでしょうか。

例えば、17時15分ぎりぎりまで手術に入っており、17時15分に救急室に走って当直団(医師、看護師)のミーティングに参加して当直業務に入るケースで、休息時間を設ける場合、何分ぐらいを想定しているのでしょうか。

(A6) 「通常の勤務時間の拘束から完全に解放された後のもの」という許可基準の

趣旨は、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言えないため、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という意味です。従って、通常の勤務時間終了後と宿日直開始時刻との間に休息時間を一律に設けることを求めるものではありません。

(Q7) 宿日直許可に関して、少数の軽症の外来患者、かかりつけ患者の診察は許可基準に該当するとのことですが、あまり厳密に運用されると、中小病院は救急患者を断らざるをえない状況になります。もちろん深夜帯のみの宿日直許可などを工夫をしますが、各県の労働基準監督署のばらばらの対応ではなく、基準局から弾力的に運用するよう指示をお願いしたいと考えます。宿日直許可がないと大学病院からの医師派遣も困難になります。

(A7) 宿日直許可基準に関連して、2021年3月に、労働基準監督署の許可業務をより斉一的なものとするため、宿日直許可・不許可事例を取りまとめた事例集を作成し、労働基準監督署に周知するとともに、全ての労働基準監督官が、宿日直許可申請等に対して適切に対応するよう、都道府県労働局等において、医師の働き方改革の検討状況を含む、医師等に係る宿日直許可申請業務の円滑な実施に向けた研修を実施し医療機関からの宿日直許可申請に係る相談につき丁寧に対応するよう指示しているところです。

宿日直の許可申請に当たって不明な点があれば、労働基準監督署に相談願います。また、申請前に医療勤務環境改善支援センターや厚生労働省の相談窓口にも相談することも可能です。

(Q8) 常勤医3、4名の病院で、週1回の宿直、月1回の日直ではとても対応できず、

「断続的な宿日直許可基準について」のただし以後を見ると、「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」とありますので週2回以上の宿直、月2回以上の日直は可能という解釈でよいでしょうか(宿日直許可を取得してという条件)。

(A8)ご指摘の通り、宿日直許可基準に回数例外が定められており、宿直週1回、日直月1回を超えて許可ができることとなっています。所轄の労働基準監督署において実態に応じ判断されることとなります。ご不明点は所轄の労働基準監督署において相談が可能ですが、ご指摘のようなケースでの申請方法等を含め、医療勤務環境改善支援センターや厚生労働省の相談窓口においても宿日直許可申請についての相談を受け付けておりますのでこちらもご活用いただければと思います。

(Q9)当院は23時から5時までの部分的な宿日直許可を取得しております。

勤務間インターバルは、①始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保、②始業から46時間以内に18時間の連続した休息時間を確保(宿日直許可のない宿日直に従事させる場合)となっており、①については9時間の連続した休息時間が問題となり、②については宿日直許可がない場合と指定されている。当院のような9時間未満の宿日直許可を取得している場合はどのように対応すればよろしいでしょうか。

(A9)宿日直の許可時間が9時間未満の場合は、

①始業から24時間以内に、宿日直許可のある宿日直の時間とは別に、9時間の休息時間を確保

②始業から46時間以内に、18時間の休息時間を確保

のいずれかによる休息時間を確保する必要があります。

「第13回医師の働き方改革の推進に関する検討会」の資料1のP9参照

(URL：<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000806367.pdf>)

3. おわりに

今月号では、医師の働き方改革制度への照会と回答内容(令和3年度)から、宿日直に関するものを抜粋・一部編集してご紹介いたしました。医療機関の宿日直許可申請について、本文にもありました、制度の仕組みや手続き等に関する厚生労働省の相談窓口

(URL：https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24880.html)もぜひご利用ください。

宿日直許可も含め医師の働き方改革や、医療勤務環境改善マネジメントシステム等に関するご相談や支援要請は、鹿児島県医療勤務環境改善支援センター(TEL：099-813-7731)までぜひご連絡ください。

4. 参考・引用

▷いきサポ 医師の働き方改革の制度解説ページ

(<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/explanation>)

▷いきサポ 医師の働き方改革の制度解説ページ内 令和3年度照会一覧

(https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/information/20220524_02.pdf)