

働き方改革

地域医療確保のためには、医療機関が適切に「宿日直許可」を取得することが重要

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

最近、医療機関として必要な宿日直許可を取得しなければならないとの意識が高まり、また、厚生労働省の相談窓口の設置や、医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」という）による支援の認知が進んだことにより、医療機関として必要な宿日直許可の申請を行っていく機運が高まっています。

そこで今回は、前回に引き続き、宿日直許可について、ホットな話題をお届け

したいと思います（なお、特定労務管理対象機関（B、連携B、C-1、C-2）について、評価センター（2022年10月以降に評価等事業がスタート）による書面調査から都道府県承認までのスケジュール感としては、6か月近くを要するようです）。

あわせて、原則的な労働時間の通算方法の考え方についても簡単にご紹介しておりますので、ご参考にしていただければと思います。

宿日直許可の仕組みについて（概要）

- 宿直や日直の時間は「労働時間」ですので、労働基準法の労働時間に関する規制が適用されます。

- ・ 労働時間の限度：原則1日8時間以内・1週40時間以内
- ・ これを超えて労働させるためには労使協定（36協定）の締結・届出が必要（上限時間あり）
- ・ これを超えて労働させた場合は割増賃金の支払が必要



- ただし、労働基準監督署長から許可を受けた場合、許可に沿って行われる宿直や日直は、労働基準法の労働時間に関する規制が適用除外になります（←宿日直許可の仕組み）

○ 宿日直中の勤務の態様

- ・ 常態として、ほとんど労働する必要のない勤務であり、通常の労働の継続ではないこと
- ・ 問診等による診察（軽度の処置を含む）等、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
- ・ 夜間に十分睡眠が取り得ること
- ・ 通常と同態様の業務がまれにあっても、一般的に、常態としてほとんど労働することがない勤務である場合は、許可は取り消されない

（※医療機関の場合）

（令和4年度 第1回 都道府県医療勤務環境改善担当課長会議 資料2より）

2. 宿日直許可申請に関する解説資料 (参考事例)について

「医療機関の宿日直許可申請に関する解説資料」に参考許可事例が追加されました。

医療機関における宿日直 (許可事例/不許可事例)

- 医療機関における宿日直の許可事例/不許可事例の事例については、令和3年7月に周知させていただきましたが、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。

(宿日直許可申請に関する解説資料(参考事例) 22.06 より)

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り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からダウンロードできます。



3. 医療機関の宿日直許可申請に関するFAQ(よくある質問)について

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、掲載可能な内容についてFAQが作成されました(前号の医

師会報(7月号)掲載のQ&Aとは別のものです)。

こちら、いきサポ内、医師の働き方改革の制度解説ページからダウンロードできます。

医療機関の宿日直許可申請に関するFAQ

※ 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ではまらなければ許可を取得できないというものはありませんので、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おります。また、ある程度申請の準備は整っ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おります。

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. 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。

4. 勤改センターによる宿日直許可申請に関する支援




勤改センターによる宿日直許可申請に関する支援

医療機関の宿日直許可申請に関する支援が最優先課題の1つ。

勤改センターとは

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

勤改センターが行う宿日直許可に関する支援（例）

相談支援	労働局への照会	許可申請時の支援
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 医療機関向けのセミナーの開催 ◆ 宿日直許可制度や申請手続きに関する説明、助言 等 ◆ 医療機関訪問による個別支援（医療機関の状況を踏まえた申請方法、申請書類の準備に関する助言等） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 医療機関からの希望に応じて、照会したい事項を都道府県労働局監督課（労働基準監督署）へ個別照会（匿名による相談も可能） 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 医療機関からの希望に応じて、宿日直許可の申請を行うに当たって同席する。 ⇒ 監督署の担当官からの説明、質問等とともに聞き、内容等を医療機関にわかりやすく伝える など 

（令和4年度 第1回 都道府県医療勤務環境改善担当課長会議 資料1より）

勤改センターは、医療機関からの相談に基づき、許可基準に適合するか等について、必要に応じて助言等を行います。また、医療機関から労働局監督課又は労働基準監督署に対して、許可基準に適合した申請内容とするための対応策について相談を行いたいとの要望があった場合に、相談内容を確認の上、労働局監督課に相談内容を情報提供します。そして、労働局監督課からの回答内容を医療機関に提供します。なお、労働局監督課又は労働基準監督署に対する相談は匿名により行うことが可能です。

医療機関から、宿日直許可の申請を行うに当たって同席を求められた場合に同席し、監督署の担当官からの説明、質問等とともに聞き、内容等を医療機関にわかりやすく伝えるなどの支援を行います。

医療機関が一旦宿日直許可の申請を取り下げた後、労働基準監督署から求められた申請内容の再考に対応するための取り組みの検討を行う上で、必要な支援を行います。

勤改センターへの相談の結果、医療機関が申請を行う場合には、医療機関の希望に応じ、労働局監督課にその旨情報提供します。

なお、鹿児島県医療勤務環境改善支援センターでは、「医療機関における宿日直許可申請の手引き」を作成し、今後ホームページよりダウンロードできるようにホームページを改修中（2022年7月3日現在）、及び鹿児島県医師会のホームページの働き方改革サポート情報からもダウンロードできるようにお願いしたところです。

医療機関における宿日直許可申請の手引き

2024年4月から、医師にも時間外労働の上限規制が適用されます！

※常勤医師だけでなく、非常勤医師の労働時間も考慮する必要があります。



鹿児島県医療勤務環境改善支援センター

鹿児島県医療勤務環境改善支援センターは、勤務環境改善に取り組む医療機関を支援するため鹿児島県や鹿児島労働局の委託を受けて設置された組織で、医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）や医療経営アドバイザー（医療経営コンサルタント等）が専門的・総合的な支援を行っています。

（鹿児島県医療勤務環境改善支援センター作成）

5. 原則的な労働時間の通算方法の考え方

設例 使用者Aと「所定労働日は月曜日から金曜日、所定労働時間8時間」を内容とする労働契約を締結している労働者が、使用者Bと新たに「所定労働日は土曜日、所定労働時間5時間」を内容とする労働契約を締結し、それぞれの労働契約のとおり労働した場合。

前提1 A事業場の使用者A・B事業場の使用者Bともに、自らの下での労働時間に加え、他の使用者の事業場での労働時間も、労働者からの申告等により把握している

ものとしします。

前提2 A事業場・B事業場ともに、同一の労働時間制度(1週 40時間、1日8時間)を採用しているものとしします。

前提3 A事業場・B事業場ともに、日曜日から土曜日までの暦週を採用しているものとしします。

答え A事業場での1日の労働時間は8時間であり、月曜日から金曜日までの5日間労働した場合、労働時間は40時間となり、法定労働時間内の労働であるため、労働契約のとおり労働させた場合、使用

者Aに割増賃金の支払義務はありません。

A事業場で労働契約のとおり労働した場合、A事業場で月曜日から金曜日までの労働時間がB事業場の労働時間制度における週の法定労働時間に達しているため、それに加えてB事業場で土曜日に労働する時間は、全て法定外労働時間となります。

よって、B事業場で当該労働者を労働させるためには、使用者BがB事業場の「時間外労働・休日労働に関する協定」で定めるところによって行わせる必要があります。また、B事業場で土曜日に労働した5時間は法定時間外労働となり、法定労働時間を超えて労働させた使用者Bは、その5時間の労働について割増賃金の支払義務を負います。

6. おわりに

今月号では、宿日直許可について、ホットな話題をお届けするとともに、原則的な労働時間の通算方法の考え方についても簡単にご紹介いたしました。労働基準監督署長から宿日直許可を受けた場合、許可に沿って行われる宿直や日直は、労働基準法の労働時間に関する規制が適用除外になります。今後、2024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、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、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ります。大学病院等からの応援で成り立っている地方の医療機関では、宿日直許可が取れないために、通算の上限時間超過を懸念する大学病院等から医師を引

き上げられ、医療提供体制を縮小せざるを得なくなることが可能性として指摘されています。地域医療確保のためには、医療機関が適切に宿日直許可を取得することが重要です。勤改センターにとって、医療機関の宿日直許可申請に関する支援は最優先課題の1つです。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。

7. 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>)

▶宿日直許可申請に関する解説資料(参考事例) 22.06

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

▶宿日直許可申請に関するFAQ 22.06

(https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20220621_02.pdf)

▶令和4年度 第1回 都道府県医療勤務環境改善担当課長会議 資料1

▶令和4年度 第1回 都道府県医療勤務環境改善担当課長会議 資料2

▶「副業・兼業の促進に関するガイドライン」Q&A