

働き方改革

宿日直許可取得後の労務管理について

鹿児島県医療勤務環境改善支援センター
社会保険労務士 永田 めぐみ

2024年4月から、医師の働き方改革の新制度が施行されています。その中でも時間外労働上限規制への取り組みとして宿日直許可申請をされた医療機関は多いかと思えます(令和5年度の許可件数全国5,173件)。

今回は宿日直許可申請後の労務管理についてどのように取り組まなければならないか、あるいは労務管理が適切に行われているかを自己チェックするための解説資料として、令和6年3月に厚生労働省から発出された「宿日直許可後の適切な労務管理のために」に基づきご説明します。

1 まず宿日直許可とは？

労働密度が低く、十分な休息をとることが可能と認められる宿日直は、労働基準監督署長から「宿日直許可」を得ることができ、宿日直許可の対象となった業務に従事する時間は、労働基準法の労働時間規制の対象から除外される仕組みです。具体的には以下の内容をすべて満たす場合許可が与えられると考えられます。

○断続的な宿日直の許可基準(医師、看護師等の場合)

- 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。
- 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。例えば医師については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
- 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。

2 宿日直許可の取得後に重要なことは？

宿日直許可取得後も、実際に許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事しているかを確認するなど、適切な労務管理を継続する必要があります。

- ①許可を受けた宿日直中に、「通常と同態様の業務」を行った場合、その時間は労働時間です。
この労働時間については、宿日直手当

とは別に本来の賃金(必要な割増賃金を含む)を支払う必要があります。

- ②許可を受けた後に、許可の内容に沿った運用ができなくなった又は許可の内容から勤務実態が事実上乖離してしまった場合には、許可の効果が及ばなくなる(宿日直中の全ての時間が労働時間となる)可能性があります。このような場合には、まずは勤務内容の見直しを行ってください。
- ③それでも許可の内容に沿った運用が難しい場合には、許可の再申請等を行う必要があります。

3 許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事しているか、実態の確認を行いましょう。

労務管理者は、宿日直を行う医師に、宿日直許可書の内容や宿日直中に従事する業務内容等について、しっかりと周知を行い、その上で以下のステップにより、宿日直許可取得後の宿日直業務に対する労務管理が適切かについて確認しましょう。

ステップ01 「宿日直業務に関するチェックリスト」(図①、②)を用いて、宿日直許可書の内容と実態を確認

ステップ02 「宿日直業務の勤務環境改善に向けたチェックリスト」(図③)を用いて、宿日直業務時の勤務環境改善を進める!(※副業・兼業先の宿日直業務も確認)

① 許可事例

断続的な宿直又は日直勤務許可書

※診療科を限定した許可である場合もあります。 第 〇〇〇 号
この点についてもご確認をお願いします。 令和 5 年 4 月 1 日

事業の名称
所在地
代表者職氏名

殿

労働基準監督署長 印

令和 5 年 4 月 1 日 付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。
なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。

記

- 1 1回の勤務に従事する者は次のとおりとする。
宿直 1 人以内
日直 2 人以内
- 2 1人の従事回数は次の回数をこえないこと。
宿直 週1回
日直 月4回
- 3 勤務の開始及び終了の時刻は、それぞれ次のとおりとすること。
宿直 開始 午後 9 時 00 分より前に勤務につかせないこと。
終了 午前 8 時 00 分より後に勤務につかせないこと。
日直 開始 時 分より前に勤務につかせないこと。
終了 時 分より後に勤務につかせないこと。
- 4 1回の宿直又は日直の手当額は 円以上とすること。
なお、この金額については、将来においても、宿直又は日直の勤務につ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1人1日平均額の3分の1を下回らないようにすること。
- 5 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。
- 6 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。

以下の「宿日直許可書への適合状況」についてご確認ください。
チェックがつかない項目があれば、宿日直許可の効果が発生していない可能性があります。宿日直業務について見直しを行ってください。

- 宿日直の人数**
 1回の宿日直業務に、許可された人数を超える数の医師を就かせていないか。
- 宿日直の回数**
 1人の医師が宿日直業務に就く回数が、許可を上回るものとなっていないか。
- 宿日直の時間帯**
 許可した開始時間前又は終了時間後に、宿日直業務に就かせていないか。
- 宿日直の手当**
 許可した金額以上の宿日直手当を支払っているか。
 宿日直業務に就く医師に変更があった場合、都度宿日直手当の金額に不足がないか確認しているか。
- 就寝設備**
 就寝設備は引き続き備わっているか。

宿日直許可書への適合状況

働き方改革

②

許可事例

断続的な宿直又は日直勤務許可書

※診療科を限定した許可である場合もあります。 第〇〇〇号
この点についてもご確認をお願いします。 令和5年4月1日

事業の名称
所在地
代表者職氏名

殿
労働基準監督署長 印

令和5年4月1日 付けをもって申請のあった断続的な宿直又は日直の勤務については、下記の附款を附して許可する。
なお、この附款に反した場合には、許可を取り消すことがある。

記

(中略)

5 通常の労働に従事させる等許可した勤務の態様と異なる勤務に従事させないこと。
6 宿直の勤務につかせる場合は、就寝のための設備を設けること。

以下の「宿日直許可書への適合状況」についてご確認ください。
チェックがつかない項目があれば、宿日直許可の効果が発生していない可能性があります。宿日直業務について見直しを行ってください。

宿日直業務の態様

宿日直業務の時間帯に、本来業務である診療やその準備行為、後処理（電子カルテの確認等）を行うことが常態化していないか（あっても稀か）。

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、出産等への対応の頻度が、許可申請時点から相当程度増加していないか。（新たに救急病院の指定を受けたなど許可申請時点から事情の変更はないか。）

宿日直許可書への適合状況

上の2つが の場合でも

やむを得ず
宿日直の時間帯に突発的な診療等の通常業務を行った場合には・・・

その時間を把握しているか。
 その時間について、別途賃金（必要な割増賃金を含む）を支払っているか。
※支払っていない場合、労働基準法違反になります。

③

院内の勤務環境改善の取組

- 宿日直許可書の内容や宿日直許可中の業務態様が、宿日直を行う医師と一緒に働く他のスタッフ等にも共有されているか。
- 仮眠室の整備など、宿日直中に十分な休憩や睡眠を確保できるような環境整備を行っているか。
- タスク・シフト/シェアを進めるなど、宿日直中の医師の業務量削減に努めているか。
- 通常業務が発生した場合の連絡体制（オンコール医師など）を確保しておくなど、宿日直許可のある宿日直に従事する医師が通常と同態様の業務に従事しなくてよいように努めているか。
- 宿日直明けの勤務者への配慮（連続当直をしない、当直明けの日勤をいれない等）を行っているか。

副業・兼業先

- 副業・兼業先で医師が宿日直業務に就いている場合、副業・兼業先の宿日直許可書の内容の確認に努めているか。
- 副業・兼業先で宿日直の時間帯に突発的に診療等の通常業務を行った時間を確認するため、副業・兼業を行っている医師本人からの自己申告等による確認を行う体制を構築しているか。

※ 副業・兼業先とは、複数の勤務先で勤務する医師について、自院以外の全ての勤務先を指します。
例えば、医師の派遣を受け入れている医療機関にとっては、派遣元の医療機関が副業・兼業先となります。

4 医療機関の宿日直許可に関するFAQについて(2024年8月6日 verの一部抜粋)

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. 許可を受けた宿日直中に「通常と同態様の業務」が発生してしまいましたが、問題無いでしょうか。

A. 許可を受けた宿日直中に「通常と同態様の業務」を行った場合は、その時間は労働基準法上の労働時間として取り扱う必要があります、宿日直手当とは別に本来の賃金(必要な割増賃金を含む)を支払う必要があります。

Q. 許可の内容から勤務実態が合わなくなってしまった場合は、どうすればよいでしょうか。

A. 許可を受けた後に、許可の内容に沿った運用ができなくなった又は許可の内容から勤務実態が事実上乖離してしまった場合には、許可の効力が及ばなくなる(宿日直中の全ての時間が労働時間となる)可能性がありますので、勤務内容の見直しを行ってください。それでも許可の内容に沿った運用が難しい場合には、許可の再申請等を行う必要があります。

鹿児島県医療勤務環境改善支援センターについて

勤改センターでは勤務環境改善に取り組む医療機関への個別支援・相談対応等のため、労務管理アドバイザー(社会保険労務士)と医業経営アドバイザー(医業経営コンサルタント)が、各医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応するとともに、ニーズに応じて医療機関を訪問し、勤務環境改善マネジメントシステムの導入など、計画的な勤務環境改善の取組を支援します。記事にある宿日直許可申請や許可取得後における労務管理のご相談にも対応しております。まずはお電話でご相談ください。

TEL 099-813-7731

医業経営改善は メディカル・スタッフの確保から！



医師・看護師・准看護師
診療放射線技師・臨床検査技師
理学療法士・作業療法士
など全ての職種が取扱いできます
— 多数の求職登録者あり —

求人登録随時受付中

鹿児島県医師協同組合

医療従事者無料職業紹介所

問合せ：TEL 099-254-8126