

時短計画と労務管理

～宿日直、労働と研鑽、
兼業・副業関連の注意点～

医療労務管理アドバイザー
社会保険労務士

植村 逸木

本日の説明項目

1. 「宿直・日直」の許可と運用
2. 労働と研鑽の考え方
3. 兼業・副業の実態把握
4. 勤改センターの活用

1. 「宿直・日直」の許可と運用

宿直（日直）について

宿直（日直）の労働時間の考え方

日勤（8時間）

宿直（14時間）

原則：通常の労働時間として**通算する**

→日勤8時間＋宿直14時間＝22時間

例外：通常の労働時間から**除外する**

→日勤8時間のみ

（宿直14時間は労働時間から除外）

労働基準監督署長
の許可を受けた場合

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。
- 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）

※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。

院内で確認すべきポイント

宿日（日直）許可の有無により、
労働時間数（時間外労働数）の集計結果が変わってくる

《今から確認すべきポイント》

☑ 労働基準監督署から宿直（日直）許可を受けたか。

→ 収受済み許可申請書の写しなどの記載内容を確認

☑ 許可申請当時と現在で勤務容態の変更がないか。

→ 変更がある場合、宿直（日直）許可の再申請が必要

再申請をご検討の場合、【勤改センターへご相談を】

2. 労働と研鑽の考え方

医師の労働と研鑽に係る労働時間の考え方

(1) 所定労働時間内の取扱い

- ・ 医師が使用者に指示された勤務場所（院内等）において、研鑽を行う場合は、当然研鑽に係る時間は、当然に労働時間となる。

《確認すべきポイント》

- ☑ 所定労働時間が何時から何時までなのか
 - ※特に曜日や日によって変動する場合は注意
- ☑ 医師本人が所定労働時間を把握しているか
 - ※本人が労働時間ではないと思っけていても、いつの間にか所定労働時間になっている事例もある

医師の労働と研鑽に係る労働時間の考え方

(2) 所定労働時間外の実施

・ 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係性がなく、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。

・ 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直接の関係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。

→労働時間の該当性の判断

次ページ

研鑽の種類

研鑽の種類	労働時間の基本的な考え方
診療ガイドラインについての勉強	業務上必須ではない行為を、自ら申し出て、上司の明示・黙示による指示なく行う時間は労働時間に該当しない。 ただし、診療の準備又は診療の後処理として不可欠なものは、労働時間に該当する。 (例：手術後の機器の整備や後片付け)
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	

研鑽の種類

研鑽の種類	労働時間の基本的な考え方
学会や外部の勉強会への参加、発表準備等	<ul style="list-style-type: none">・ 上司や先輩である医師から論文作成等を奨励されてはいるが、業務上必須ではない行為を、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、労働時間に該当しない➔ 「奨励」は拘束力が弱く一般的に労働時間には該当しない。➔ 実際に上司の指示があったり、参加しない場合、就業規則上の制裁等の不利益が課されれば、拘束力が強くなり労働時間に該当する可能性がある。 <ul style="list-style-type: none">・ 学会や勉強会への参加について、自主参加である場合や、医療機関に割り当てられてはいるが医師個人への割り当てがない場合などは、労働時間に該当しない。
院内勉強会への参加、発表準備等	
本来業務とは区別された臨床研究にかかる診療データの整理、症例報告の作成、論文執筆等	
大学院の受験勉強	
専門医の取得・更新にかかる症例報告作成、講習会受講等	

研鑽の種類

研鑽の種類	労働時間の基本的な考え方
<p>症例経験や上司・先輩が術者である手術・処置等の見学の機会を確保するために、当直シフト外で時間外に待機し、診療や見学を行うこと</p> <p>※見学においては、その延長上で手伝いを行うケースがある</p>	<ul style="list-style-type: none">・ 上司や先輩である医師から見学を奨励されてはいるが、業務上必須ではない見学を、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、労働時間に該当しない。・ ただし、見学中に診療を行った場合は、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、見学の時間すべてが労働時間に該当する。

労働時間の考え方のまとめ

業務との関連性	拘束力	所定外の時間が 労働時間に該当するか
業務上必須 である	or	・ 上司の指示 ・ 従わないときに、 就業上の制裁あり
業務上必須 ではない	and	・ 自由な意思 により行う ・ 奨励されている
		➔
		労働時間に 該当する
		➔
		労働時間に 該当しない (自己研鑽となる)

3. 兼業・副業の実態把握

兼業・副業の把握

《確認すべきポイント》

- ☑ 兼業先の勤務時間は、所定労働時間内か。または所定労働時間外か。
- ☑ 兼業・副業先の病院では、宿直・日直業務に従事するか。その際、宿直（日直）の許可はあるか。
 - ➔ 兼業・副業先の病院に、宿直（日直）許可がない場合、労働時間の通算対象となる。

■ 自院での36協定の上限を超えてはならない

■ 自院＋他院で労働時間を通算した場合、法定の時間外・休日労働の上限を超えてはならない

4. 勤改センターの活用

勤務環境改善支援センターの活用

(1) 勤務環境改善支援センターの概要

広島県医療勤務環境改善支援センター

住所：広島県広島市中区元町10-52（広島県庁健康福祉局医療介護基盤課内）

電話：082-513-3057

受付時間：平日10～12時・13時～16時

■医療労務管理アドバイザーによる無料支援を受けることができます。

(2) よくあるご相談

- ・ 医師の労働時間短縮計画作成に関する支援
- ・ 宿直（日直）許可申請に関する支援
- ・ 病院内勉強会での講話依頼
- ・ 労務管理に関する一般的なご質問

【いきサポ】 医療機関の勤務環境改善のポータルサイト

いきいき働く医療機関サポートWeb（通称「いきサポ」）

いき
サポ

<https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>



【主なコンテンツ】

■ 国や都道府県が行っている医療勤務環境改善に関する施策や事業などを紹介

（関係法令・通知、医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針・手引き、都道府県の各種助成金・相談事業など）

■ 医療機関が勤務環境改善に取り組んだ具体的な事例を紹介（キーワードで取組事例を検索可能）

■ 過去のセミナーや研修会の行政説明や事例講演の動画の閲覧可能

■ 同種・同規模の病院との比較が可能な自己診断機能を追加（4段階評価やコメントで自院の取組が進んでいない分野を表示）

■ 各都道府県の医療勤務環境改善支援センターのHPへのリンク