

医師の働き方改革と 宿日直申請について



全国社会保険労務士会連合会
働き方改革外部連携部会委員
オスカー社会保険労務士法人
代表社員 小川 美也子

働き方改革

～一億総活躍社会の実現に向けて～

～働き方改革の基本的な考え方～

「働き方改革」は、働く方々が、**個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革**です。

日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く方々のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境を作ることが必要です。

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指します。

～働き方改革 各改正法の施行期日～

	法律	大企業	中小企業	
1. 働き方改革の基本理念	雇用対策法 → 労働施策総合推進法	公布日施行		
2. 労働時間	労働基準法	時間外労働の上限規制	2019年4月1日	2020年4月1日
		上限規制の猶予措置の廃止 (医師、自動車運転、建設業)	2024年4月1日	
		年休5日取得義務化 高度プロフェッショナル制度創設 3ヶ月単位のフレックスタイム制	2019年4月1日	
		中小企業における月60時間超の 時間外労働の割増賃金率を50% 以上とすることの猶予措置の廃止	—	2023年4月1日
	労働時間等設定改善法	勤務時間インターバル制度の 努力義務化	2019年4月1日	
3. 労働者の健康確保	労働安全衛生法	医師の面接指導制度の拡充 管理監督者を含む労働時間把握 産業医・産業保健機能の強化	2019年4月1日	
4. 同一労働同一賃金	パートタイム労働法・労働契約法 → パートタイム労働者・有期契約労働者		2020年4月1日	2021年4月1日
	労働者派遣法(派遣労働者)		2020年4月1日	

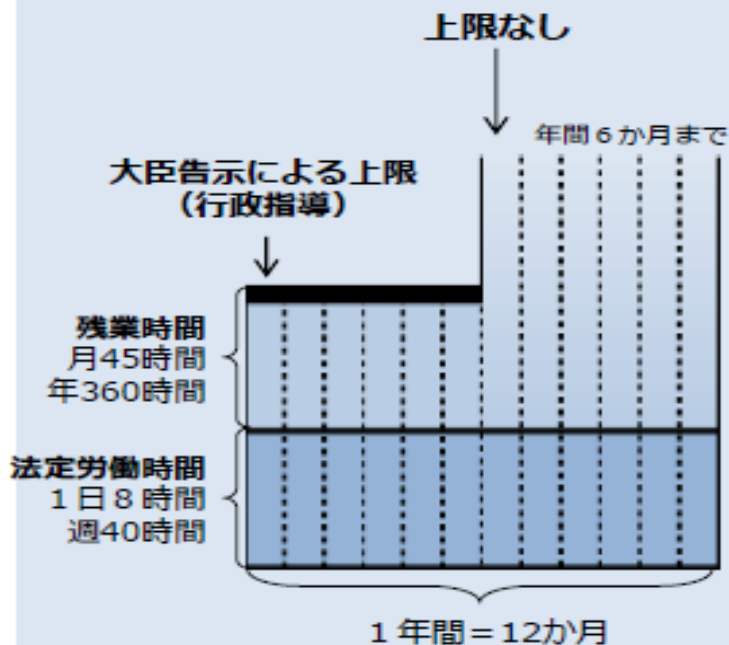
1. 時間外労働の上限規制

～時間外労働の上限規制の導入①～

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

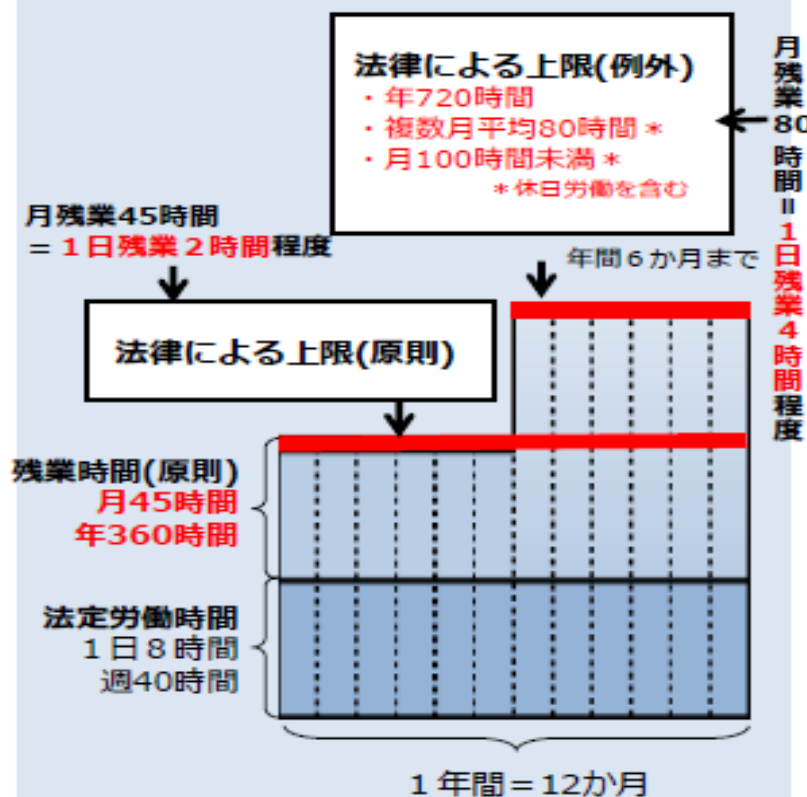
(現在)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。



(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



～時間外労働の上限規制の導入②～

(改正後)

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、適用後の上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。 (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、上限規制を適用します。
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 時間外労働の上限規制は適用しません。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

2024年4月
1日から適用

～労働時間を制限することによる医療への影響～

(1) 救急医療からの撤退

医療機関によっては、医師不足から交代制勤務等の抜本的な勤務環境改善が困難であり、時間規制を強行すれば、救急告示病院を取り下げる医療機関が多数現れ、それらの地域では医療崩壊が起きる可能性がある。

(2) 外来診療の縮小

勤務医の多くは当直を担当しているので、労働時間制限をした場合、通常の外来診療等を制限しなければならなくなる。

(3) 産科・小児科の撤退

小児科センター病院や周産期センターでは人員不足が深刻になる。また、地域によっては、産科・小児科は維持できなくなる。このことは地域で子どもを産み育てることを困難にし、少子化に拍車をかけることになりかねない。

(4) 医療機関の経営破綻

医師の増員や、残業代を法令に基づいて払うと人件費が大きくなり経営破綻してしまう医療機関が少なくない。また、救急科からの撤退や外来診療の縮小は医療機関の収入を大幅に減らすため、現在の診療報酬のままであれば、経営面から医療崩壊が起きる可能性がある。

(5) 医療の質の低下

一般病院でも外来の縮小や手術件数を減らす必要が出てくる。高度医療機関においては、治療の優先順位から人手や時間がかかる高度医療を行うことが困難になる。また、研修時間の短縮等も起こるため、医療の質が低下する可能性がある。

(6) アクセスや利便性の低下

一定の外来の縮小や医療機関の集約化等が避けられないため、医療機関へのアクセスや利便性の低下は避けられない。

2. 医師の働き方改革

2024年4月～

～医師の時間外労働規制について～

<一般用>

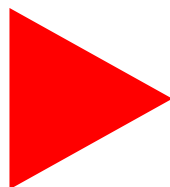
<医師用>

現在

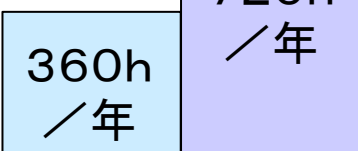
2024年4月以降



医師の働き方改革



特別条項
必要



特別条項
必要



医療機関勤務環境評価
センターの
指定が必要

～各水準について～

診療従事勤務医

A水準: 一般医療機関勤務
医水準

一般則: 36協定 360時間
36協定(特別条項有) 361～720時間

A: 36協定 721～960時間まで (特別条項有)

連携B水準: 地域医療確保
暫定特例水準 (医療機関を
指定)

連携B: 自院において予定される時間外・休日労働は年960時間以内であるが、医師の派遣をするために、やむなく、他の医療機関での勤務と通算での予定される時間外・休日労働が年1860時間以下であること

B水準: 地域医療確保暫定
特例水準 (医療機関を指定)

B: 救急医療提供体制等の機能を果たすために、やむなく、予定される時間外・休日労働が年1860時間以下であること

C-1水準: 集中的技能向
上水準 (医療機関を指定)

C-1: 初期・後期研修医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を習得する際に適用
※本人がプログラムを選択

C-2水準: 集中的技能向
上水準 (医療機関を指定)

C-2: 医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、特定の医療機関で従事する際に適用
※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

指定が必要

～医師の時間外労働規制について①～

一般則

(例外)
 ・年720時間
 ・複数月平均80時間
 (休日労働含む)
 ・月100時間未満
 (休日労働含む)
 年間6か月まで

(原則)
 1か月45時間
 1年360時間

【時間外労働の上限】

2024年4月～

年1,860時間／
 月100時間未満(例外あり) ※いずれも休日労働含む
 年1,860時間／月100時間未満(例外あり)
 ※いずれも休日労働含む ⇒将来に向けて縮減方向

年960時間／
 月100時間未満(例外あり)
 ※いずれも休日労働含む

**A: 診療従事勤務
 医に2024年度以降
 適用される水準**

連携B
 例水準
 (医療機関を指定)

B
 地域医療確保暫定特

C-1
 (医療機関を指定)

C-2
 集中的技能向上水準

C-1: 臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用
 ※本人がプログラムを選択
 C-2: 医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用
 ※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

将来
 (暫定特例水準の解消(=2035年度末を目標)後)

将来に向けて
 縮減方向

年960時間／
 月100時間(例外あり)
 ※いずれも休日労働含む

A

C-1

C-2

※この(原則)については医師も同様。 ※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(義務)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(義務)

※臨床研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット(義務)

【追加的健康確保措置】

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

～医師の時間外労働規制について②～

2024年4月1日(予定)より臨時的な必要がある場合、

【一般医療機関勤務医(A)】

- ・年間960時間
- ・月100時間未満(例外あり)
- ※いずれも休日労働含む

【地域医療確保暫定特例水準(連携B、B)】

- ・年間1,860時間
- ・月100時間未満(例外あり)
- ※いずれも休日労働含む
- ※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間位以下

【集中的技能向上水準(C-1、C-2)】

- ・年間1,860時間
- ・月100時間未満(例外あり)
- ※いずれも休日労働含む

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置
(いわゆるドクターストップ)

+

連続勤務時間制限28時間・
勤務間インターバル9時間の
確保・代償休息のセット
(努力義務)
※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

+

連続勤務時間制限28時間・
勤務間インターバル9時間の
確保・代償休息のセット
(義務)

+

連続勤務時間制限28時間・
勤務間インターバル9時間の
確保・代償休息のセット
(義務)
※初期研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底(代償休息不要)

3. 労働時間

～医師の働き方改革の前に～

医師も、雇用されている(勤務医)
ならば労働者。労働基準法が適用。

※「管理監督者」は労働時間規制の対象外だが、
「管理監督者」とは役職名で決まるものではなく、
①経営と一体的な立場で仕事をしている
②出勤、退勤、勤務時間等制限なし
③ふさわしい処遇がなされている
という実態にあるもの。

それ以外は「管理職」であっても「管理監督者」ではなく、残業代支給が必要。

～労働時間とは？～

◆労働時間の定義

「労働時間」とは労働者が使用者の指揮命令下に置かれている時間をいう。

(平成12年3月9日最高裁第一小法廷判決 三菱重工長崎造船所事件)

- ① 一定の**場所的**な拘束下にあること
- ② 一定の**時間的**な拘束下にあること
- ③ 一定の**態度ないし行動上**の拘束下にあること
- ④ 一定の**業務の内容ないし遂行方法上**の拘束下にあること
- ⑤ 一定の**労務指揮権に基づく支配ないし監督的**な拘束下にあること

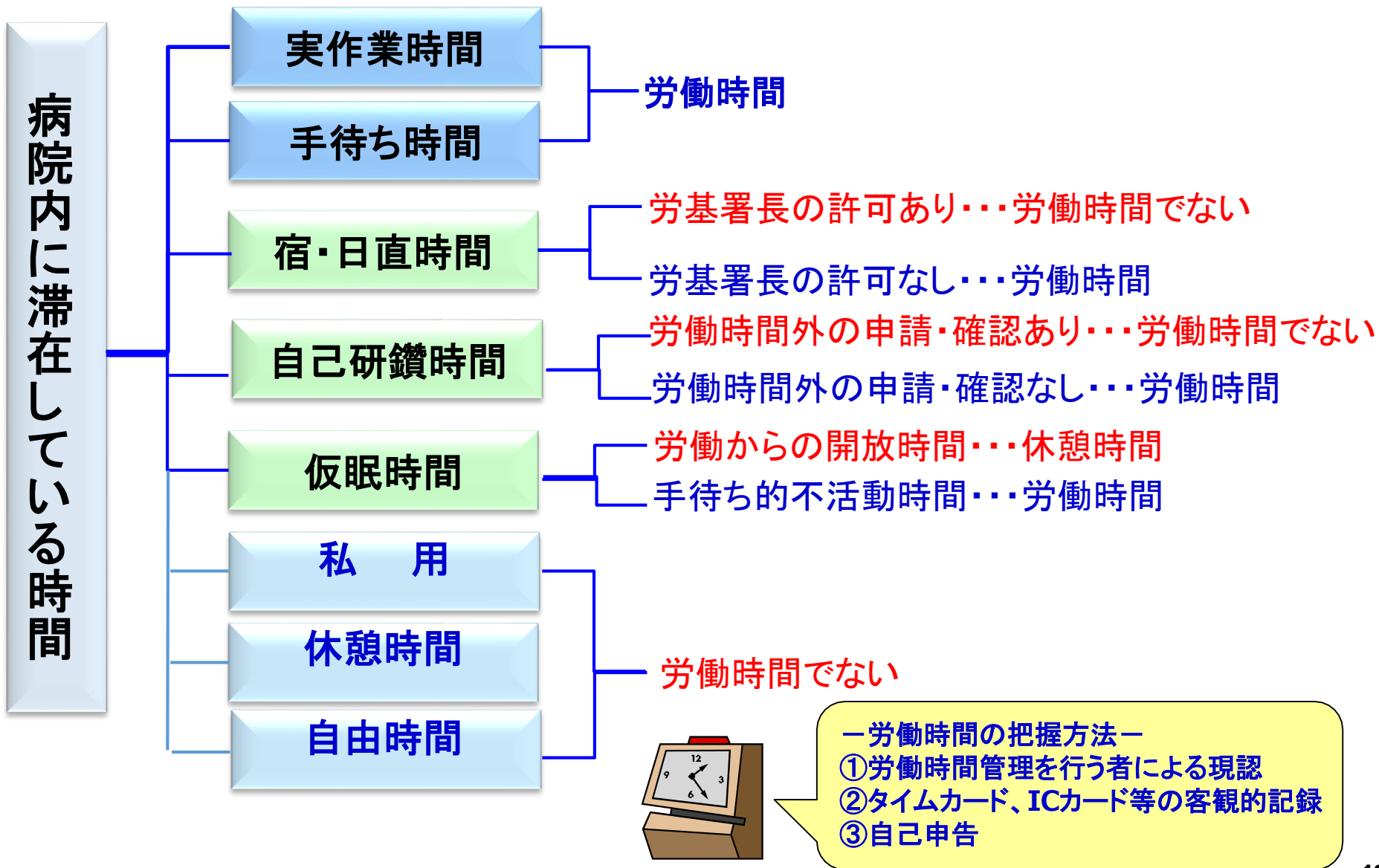
法定労働時間…労働基準法に定められた労働時間の上限

所定労働時間…事業場で定められた労働時間

法定労働時間	1日	8時間
	1週	40時間
所定労働時間	1日	事業場で定めた時間

原則外の取扱い…36協定・変形労働時間制・宿日直・オンコール

～労働時間の概要～



4. 副業・兼業

～副業・兼業の時間管理～

○労働基準法第38条

労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。

○労働基準局長通達（昭和23年5月14日）

「事業場を異にする場合」とは事業主を異にする場合をも含む。



本業と副業・兼業先の労働時間を通算して、労働基準法を遵守。

※なお、通算の定めは労働時間に限られており休憩、休日、年次有給休暇については、各事業場の定めがそれぞれ適用される。

～副業・兼業を行う医師における労働時間管理方法～

- ・副業・兼業には、主たる勤務先からの派遣によるものと医師個人の希望に基づくものとに大別されます。
- ・原則、主たる勤務先は、派遣先における勤務を含めて、時間外・休日労働の上限、連続勤務時間制限、勤務間インターバルを厳守できるようなシフトを組む必要がでてくる。

2024年から時間外労働

一般則	720時間までのところは	原則必要なし
A水準	960時間までのところは	努力義務
連携B、B、 C1、C2水準	1860時間までのところは	義務

～副業・兼業を行う医師の労働時間管理等～

連携B／B／C－1／C－2水準に該当する場合

① 主たる勤務先からの派遣によるもの

主たる勤務先(A)は、**派遣先における勤務(B)を含めて**、時間外労働の上限規制、連続勤務時間制限、勤務間インターバルを遵守できるようなシフトを組む

② 医師個人の希望に基づくもの

①と同様の考え方を前提として、副業・兼業先の勤務予定を入れ、**自己申告**する

* 突発的な業務の発生も想定して時間設定をすること

* 代償休息の発生がなく、月100時間以上になる恐れもない場合は、翌月に1か月まとめたの自己申告でよい

* 大学院生に関しては、診療に従事している時間は労働時間、それ以外の研究に関する時間は学生としての時間(個別判断)

③ 時間外労働の割増賃金の取扱い

使用者Aは自らの事業場における法定外労働時間の労働について、

使用者Bは自らの事業場における労働時間の労働について、それぞれ割増賃金を支払う。

～副業・兼業～

- 主たる事業所(A病院)

平日 8:30 ~ 17:30(1時間休憩)

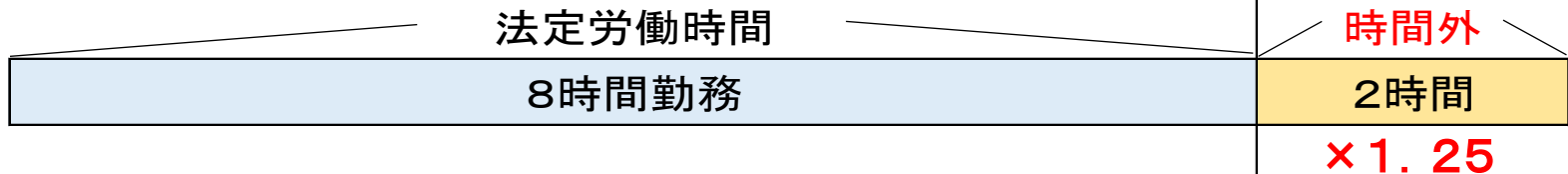
土日祝祭日休み 17:30 ~ 19:30 ▶ 時間外勤務

週40時間勤務

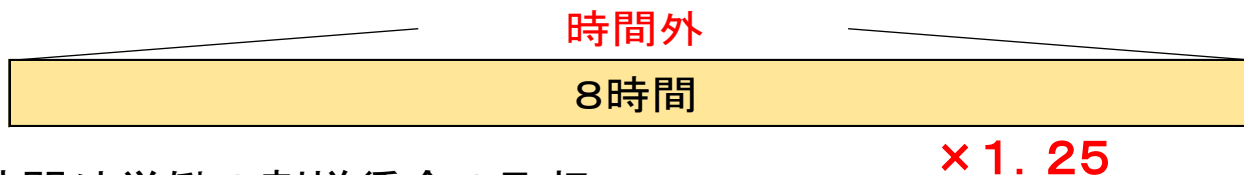
- 副業・兼業事業所(B病院)

土曜日 9:00 ~ 18:00(1時間休憩) 日勤バイト

A病院



B病院



※時間外労働の割増賃金の取扱い

主たる勤務先の使用者は自らの事業場における法定外労働時間の労働について、
従たる勤務先の使用者は自らの事業場における労働時間の労働について、
それぞれ割増賃金を支払う。

～副業・兼業の時間管理～

Dr.〇〇先生

主たる事業

A病院

時間外労働時間

B水準又は
連携B水準を
取らなければならない



従たる事業

B病院

時間外~~労働~~時間

宿日直許可あり

C病院

時間外労働時間

D病院

時間外~~労働~~時間

宿日直許可あり

E病院

時間外労働時間

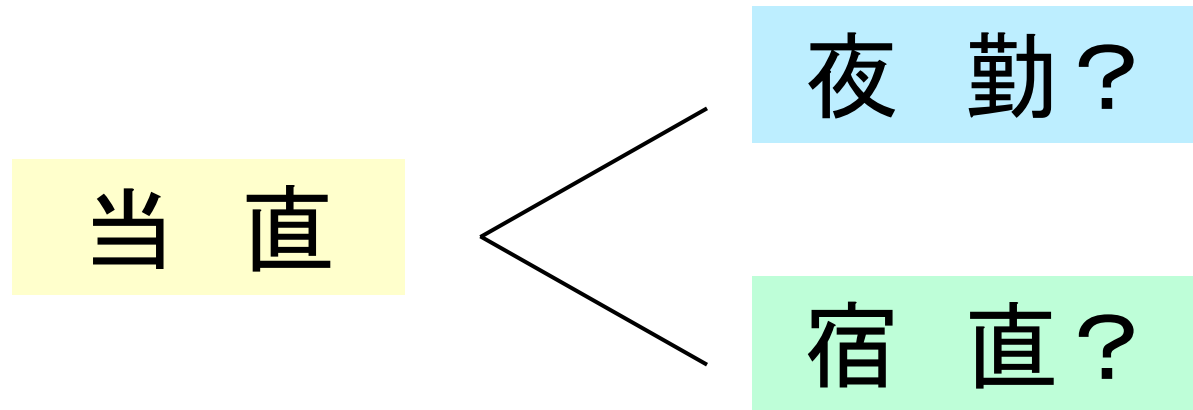
合計 時間外 **年間 960時間オーバー**

5. 夜勤と宿直

～医師・看護師等の宿直勤務～

- 医療法(昭和23年法律第205号)第16条の規定により、「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**」とされている。

～「当直」について～



医療機関においては、「**当直**」という呼び名での
夜間勤務が行われています

～労働時間における夜勤と宿直～

- 夜勤は休憩時間を除いてすべて労働時間
- 宿直は、許可があれば労働時間ではない
 - 宿直途中に緊急対応などをした場合はその時間だけが労働時間
 - 緊急対応が恒常的であると、宿直と認められず、取り消しも有り得る
 - 宿直は労働時間ではないので、連続勤務制限にも係らない

～夜勤と宿直～

夜勤	<ul style="list-style-type: none">◎夜間の時間帯に実作業を伴う勤務◎夜勤の時間は労働時間としてカウントし、休憩時間の適用あり◎休憩時間以外の時間はすべて労働時間とみなされる
宿直	<ul style="list-style-type: none">◎夜間の時間帯に当該事業場に宿泊して行う定期的巡視、緊急の文書または電話の収受、非常事態の発生に対処するための準備などを目的とする勤務◎宿直の時間は労働時間としてカウントしてない◎宿直勤務を行わせるためには所轄労働基準監督署長の許可が必要

～宿日直許可～

Dr.〇〇先生 1月

日	曜日	0時	6	9	12	18	24時	勤務時間	残業時間
1	木				9:00～18:00(1h休憩)	18:00～21:00		8	3
2	金				9:00～18:00(1h休憩)			8	
3	土				9:00～18:00(1h休憩)	18:00～翌9:00 宿直許可がないと…時間外		8	6
4	日	18:00～翌9:00 宿直許可がないと…時間外			9:00～18:00(1h休憩) 日直許可がないと…休日出勤	18:00～翌9:00 宿直許可がないと…時間外			23
5	月	18:00～翌9:00 宿直許可がないと…時間外			9:00～18:00(1h休憩)			8	9
∴	∴							∴	∴



宿日直の許可を取ると…

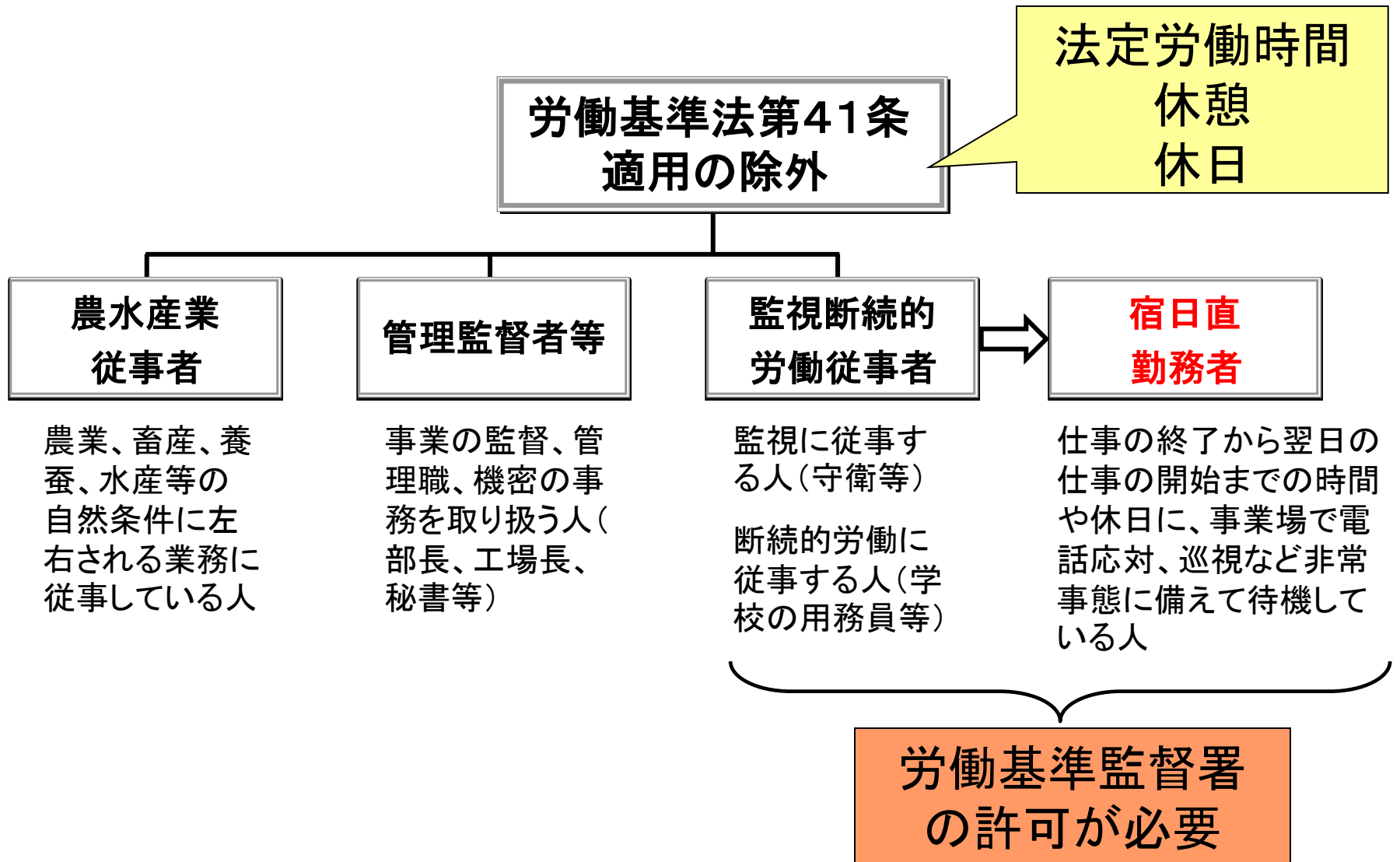
日	曜日	0時	6	9	12	18	24時	勤務時間	残業時間
1	木				9:00～18:00(1h休憩)	18:00～21:00		8	3
2	金				9:00～18:00(1h休憩)			8	
3	土				9:00～18:00(1h休憩)	18:00～翌9:00 宿直許可あり		8	0
4	日	18:00～翌9:00 宿直許可あり			9:00～18:00(1h休憩) 日直許可あり	18:00～翌9:00 宿直許可あり			0
5	月	18:00～翌9:00 宿直許可あり			9:00～18:00(1h休憩)			8	0
∴	∴							∴	∴

6. 2024年までに 取り組むべきこと

①一般則、A水準に該当するところ

宿日直許可を取る!!

～労働基準法上の宿日直とは？～



～宿日直とは？～

宿直・日直業務とは？

時間外または休日に断続的な業務に従事するもの。原則として非常事態発生等に備えて待機するもので、常態としてほとんど労働する必要のない勤務。

そのため

本来の業務の延長と考えられるような業務については許可されない

- ・ 緊急対応が恒常的であると、宿直と認められず、取り消しも有り得る
- ・ 宿直は労働時間ではないので、連続勤務制限にも係らない

～医師、看護師等の宿直～

- 宿直は、一般的に外来診療を行っていない時間帯に、医師等が入院患者の病状の急変に対処するため医療機関内に拘束され待機している状態をいい、このような待機時間も一般的には労働基準法上の労働時間となる。



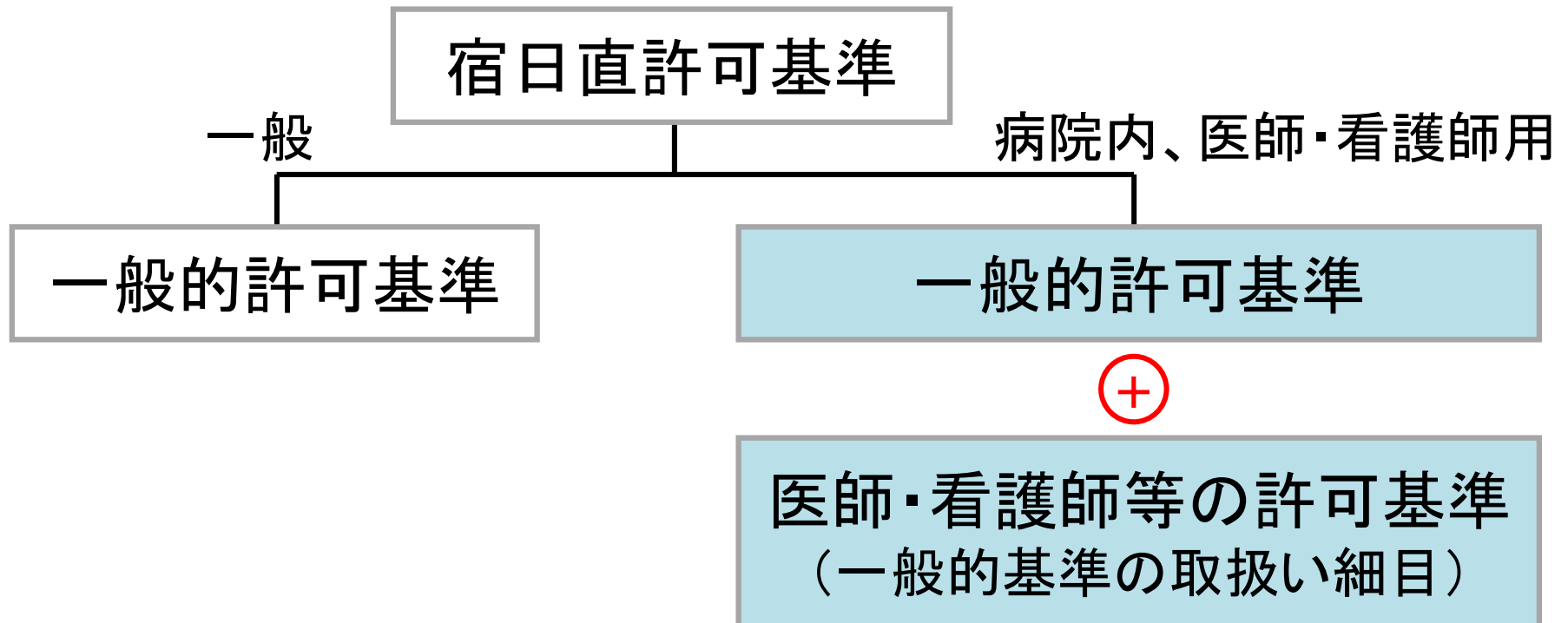
- 労働基準法に基づき、断続的業務として**労働基準監督署長の許可を受けたもの**については、労働基準法上の**労働時間規制が適用されない**。ただし、医師・看護師等の当直について当該許可を受ける場合には、**宿直勤務の一般的許可基準**に加え、「**医師、看護師等の宿直許可基準**」を満たす必要がある。

～宿日直許可～

- 労働基準監督署長の許可が必要



「断続的な宿直又は日直勤務許可申請書」



～一般的許可基準の概要～

(一般的許可基準)

1 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
- ・原則として、通常の労働の継続は許可しない

2 宿日直手当

- ・1日又は1回につき、宿日直勤務を行う者に支払われる賃金の1日平均額の1/3以上

3 宿日直の回数

- ・宿直については、週1回、日直については月1回を限度

4 その他

- ・宿直については、相当の睡眠設備の設置
- ・18歳未満は原則として、宿日直勤務はできない

～医師の労働時間にかかる論点の取扱い(宿日直)～

*** 宿日直許可のない当直は待機時間も含めて時間外労働**

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」 宿直
- ・ 救命救急センター等、ほぼ一晩中実働である 夜勤
- ・ その中間 ?

※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)

～断続的な宿日直の許可基準について①～

○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
- 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

～断続的な宿日直の許可基準について②～

○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。

～宿日直許可申請のプロセス～

「断続的な宿直又は日直勤務許可申請書」
と添付書類を労働基準監督署へ提出



労働基準監督官による実地調査
(対象医師へのヒアリング等)



労働基準監督署長による許可
(あるいは不許可)

～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①～

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。

～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②～

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^に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。

～断続的な宿直又は日直勤務許可申請書～

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				
	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				

令和 年 月 日

使用者 職名
氏名

印

労働基準監督署長 殿

～宿日直許可の必要書類～

「断続的な宿直又は日直勤務許可申請書」

【添付書類】

- ・宿日直当番表
- ・宿日直日誌、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)

～実地調査の対象医師へのヒアリング～

【主なヒアリング内容】

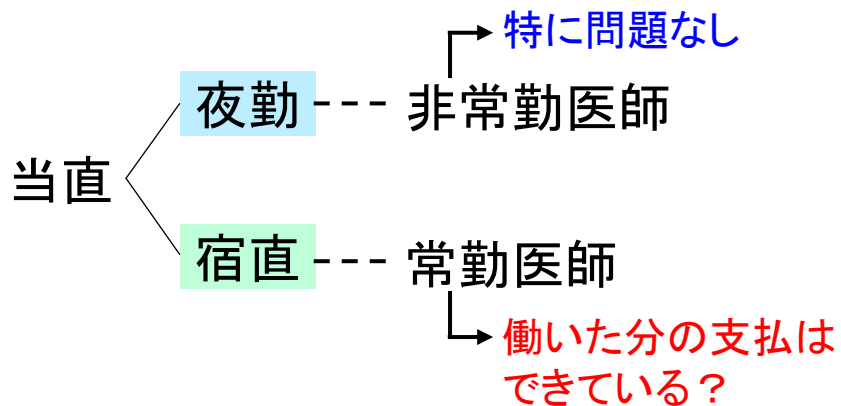
- ・夜間外来の有無
- ・巡回開始時間、巡回時間
- ・宿直室の有無
- ・夜間の過ごし方(睡眠時間等)
- ・臨時で診察する時の具体的な業務内容・頻度・時間
- ・外来患者からの電話での問合せの内容・頻度
- ・病棟職員の配置人数(職種)、病棟数
- ・日直の回数
- ・日直時間帯の業務内容、業務時間帯の過ごし方 等

※対象医師の回答により宿日直に該当しないと判断されることがありますので、事前に上記内容についてよく確認しておくことが必要でしょう。

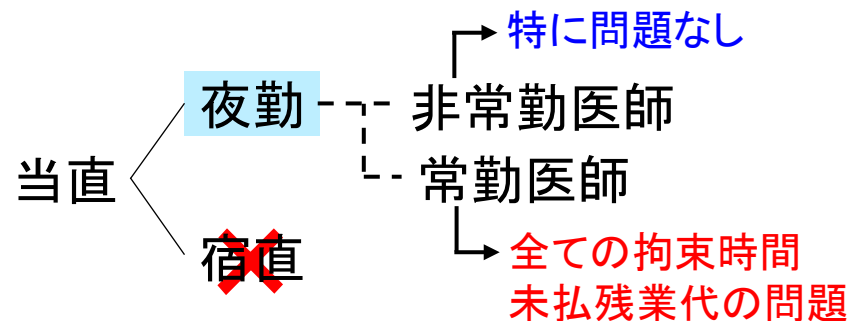
(実業務が頻繁にあり、十分な睡眠、休息が取れていない場合など)

(現在)

宿直の許可が**ある**病院

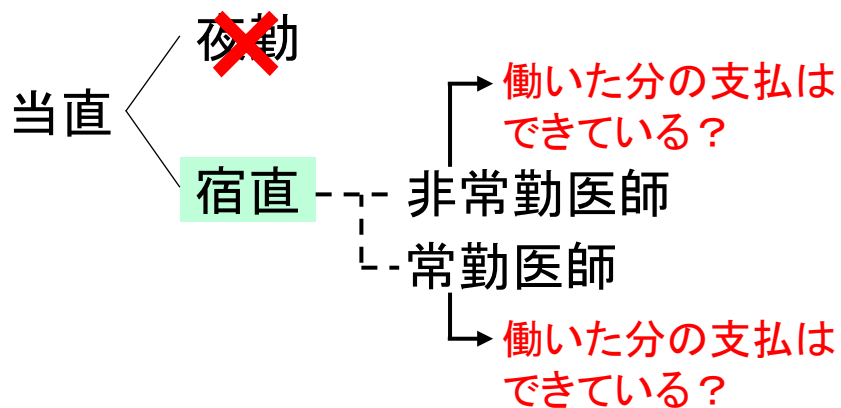


宿直の許可が**ない**病院

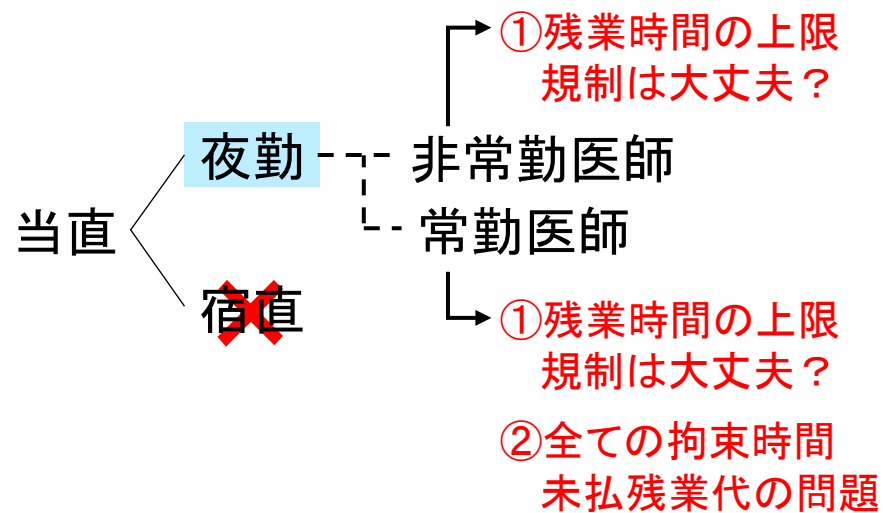


(2024年4月から)

宿直の許可がある病院



宿直の許可がない病院



☆ステップ1

宿直 週1回、日直 月1回の回数について確認

☆ステップ2

宿日直中に従事する業務の内容・時間について確認

☆ステップ3

宿日直手当についてまとめる

～医師の宿日直の考え方～

R 5年 1月分

※日直は月に1回、宿直は週に1回

曜日	日	月	火	水	木	金	土
日付	1/1	2	3	4	5	6	7
日直	A先生	○ B先生	E先生				
(8:30 ~ 17:30)							
宿直	○ B先生	C先生	D先生	F先生	○ G先生	○ H先生	C先生
(17:30 ~ 8:30)							
日付	8	9	10	11	12	13	14
日直	D先生	C先生					
(8:30 ~ 17:30)							
宿直	○ B先生	C先生	D先生	F先生	○ G先生	○ H先生	A先生
(17:30 ~ 8:30)							
日付	15	16	17	18	19	20	21
日直	A先生						
(8:30 ~ 17:30)							
宿直	A先生	C先生	D先生	J先生	○ G先生	○ H先生	A先生
(17:30 ~ 8:30)							
日付	22	23	24	25	26	27	28
日直	D先生						
(8:30 ~ 17:30)							
宿直	○ B先生	C先生	E先生	K先生	○ G先生	○ H先生	A先生
(17:30 ~ 8:30)							
日付	29	30	31	2/1	2	3	4
日直	F先生						
(8:30 ~ 17:30)							
宿直	○ B先生	C先生	D先生	F先生	○ G先生	○ H先生	A先生
(17:30 ~ 8:30)							

○常勤医師	日直	宿直
○ B先生	1	4
○ G先生		4
○ H先生		4
	1	12

非常勤医師	日直	宿直
A先生	2	4
C先生	1	6
D先生	2	4
E先生	1	1
F先生	1	2
J先生		1
K先生		1
	7	19
合計	8	31

医師宿日直日誌

令和 年 月 日

曜日

宿日直医師名

病棟回診内容

時 間	区 分	患者名	処 置
/	□	/	特になし
: ~ :	TEL 指示 / 病棟 訪問		
: ~ :	TEL 指示 / 病棟 訪問		
: ~ :	TEL 指示 / 病棟 訪問		

令和5年1月の対応時間数表サンプル

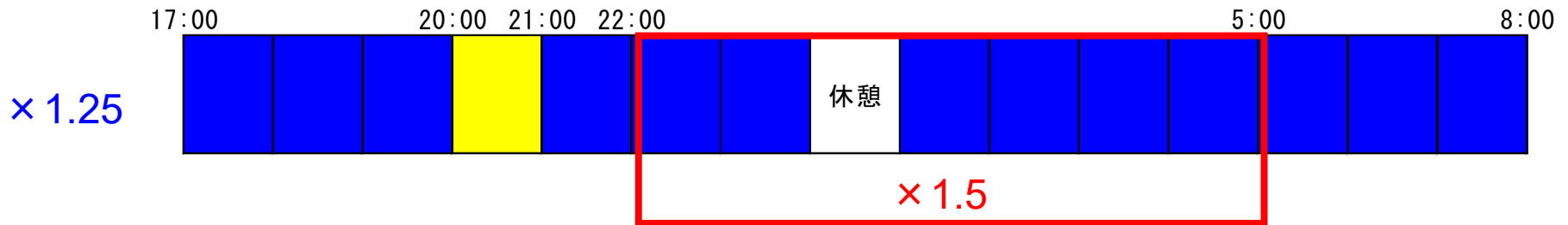
日付	曜日	区分	氏名	日直時間数	宿直時間数	合計時間数
1	日	日直 宿直	A先生 ○ B先生	0:10	0:10	0:10 0:10
2	月	日直 宿直	○ B先生 C先生	0:30	0:40	0:30 0:40
3	火	日直 宿直	E先生 D先生	0:15	0:00	0:15 0:00
4	水	宿直	F先生		1:05	0:00 1:05
5	木	宿直	○ G先生		0:10	0:00 0:10
6	金	宿直	○ H先生		0:20	0:00 0:20
28	土	宿直	A先生		0:10	0:00 0:10
29	日	日直 宿直	F先生 ○ B先生	0:10	0:05	0:10 0:05
30	月	宿直	C先生		0:05	0:00 0:05
31	火	宿直	D先生		0:15	0:15
総	合	日直	8	2:40		2:40
計		宿直	31		5:58	5:58
平均				0:20	0:11	

～非常勤医師当直を夜勤として考えている場合（現在）～

(例) 当直時間 → 17:00～8:00 当直手当 51,250円

夜勤(時間外労働) ■ 17:00～8:00 (休憩 1時間)

病棟患者急変の為 (□)、20:00～21:00に診療を行う。



- 夜勤(労働時間)として考えている為(14時間労働+1時間固定残業代(休憩分)として当直手当を支払っている。よって20:00～21:00の診療時間は既に支払い済と考える)、51,250円で全て支払済。

51,250円の内訳

@2,500 × 15時間 × 1.25 = 46,875円

@2,500 × 7時間 × 0.25 = 4,375円

51,250円

非常勤の医師は主たる事業所で法定労働時間を働いていると思われる為、割増手当が必要

～非常勤医師当直を宿直として考えていく場合～（今後）

(例) 当直時間 → 17:00～8:00 手当 51,250円

宿直時間 (■) 17:00～8:00 宿直手当51,250円とした場合
病棟患者急変の為 (□)、20:00～21:00に診療を行う。



- 宿直、1回 51,250円とすると、
20:00～21:00の診療時間は時間外手当として別に支払わなければならない。

そもそも…

- 宿日直手当は、宿日直業務を行う者に支払われる賃金の1日平均額の3分の1が良い。

～宿日直手当の出し方～

断続的な宿直勤務許可申請(添付資料)

宿直勤務手当の算定

①従事予定者 17 名

②宿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			賃金額合計 (月額)	日額
				役職手当	職務手当	調整手当		
1	A	52	987,200	150,000	246,800	200,000	1,584,000	72,000
2	B	55	851,200	70,000		200,000	1,334,000	60,636
3	C	41	840,000		210,000	200,000	1,250,000	56,818
4	D	58	1,006,700		210,000	200,000	1,416,700	64,395
5	E	68	873,400		210,000		1,083,400	49,245
6	F	67	1,000,000		250,000		1,250,000	56,818
7	G	36	706,700		176,700	200,000	1,083,400	49,245
8	H	30	666,700		166,700		833,400	37,882
合計			6,931,900	220,000	1,683,000	1,000,000	9,834,900	447,041

1人1日平均賃金の1/3の算定

賃金額合計(月額)	労働者数	
9,834,900 円 ÷	8 人 =	1229362.5 円 (A)
(A) 1229362.5 円 ÷	1ヵ月平均労働日数 22 日 =	55,880 円 (B)
(B) 55,880 円 ÷	3 =	18,627 円

③宿直勤務者の賃金一覧表(日額)

番号	氏名	満年齢	基本給 (日額)	諸手当			賃金額合計 (日額)
1	I	62	48,000				48,000
2	J	58	49,600				49,600
3	K	59	40,000				40,000
4	L	46	44,000				44,000
5	M	45	56,000				56,000
6	N	38	40,000				40,000
7	O	40	40,000				40,000
8	P	43	40,000				40,000
9	Q	54	40,000				40,000
合計			397,600	0	0	0	397,600

1人1日平均賃金の1/3の算定

合計賃金額(日額)	労働者数	
397,600 円 ÷	9 人 =	44,177.78 円 (B)
(B) 44,178 円 ÷	3 =	14,726 円

※宿直勤務者の賃金一覧表(合計)

1人1日平均賃金の1/3の算定

日額の合計	労働者数合計	1人1日平均額
(447,041円+397,600円) ÷	(8人+9人) =	49,684.76 円 (B)
(B) 49,684.76 円 ÷	3 =	16,562 円

～1人1日平均額の出し方～

常勤医師の月額給与に記載する賃金は、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です。

⇒ 残業、休日出勤手当等所定時間外の賃金および割増賃金の計算基礎に算入しない家族手当、通勤手当、住宅手当、別居手当、子女教育手当、賞与等は含まない。

～宿日直手当の問題(例)①～

- 今まで払ってきた夜勤勤務 1日 56,000円を

宿直手当 56,000円にすると...

- ①宿直手当 56,000円 + **時間外手当**が必要になってくる
→ 支払いは可能か？
- ②時間外の計算はどうする？
→ 通常の賃金が決められていない。

宿直手当 20,000円にすると...

- ①今まで56,000円だったのに、非常勤医師が来てくれるか？
- ②時間外の計算はどうする？
→ 通常の賃金が決められていない。

～宿日直手当の問題(例) ②～

- 今まで払ってきた夜勤勤務 1日 56,000円を

宿直手当 20,000円

固定残業代 36,000円(○時間分)

にするという考えはどうか？

- ・非常勤医師には、今まで通りの金額を支払える。
- ・固定残業代に見合う時間までは追加支払い額が発生しない。



雇用契約書で明確にする

～非常勤医師の雇用契約書～

雇用契約書で、①通常の賃金

②宿直手当＋固定残業代

③日直手当＋固定残業代

を明確にする。

- 宿直、1回 51,250円を宿直手当＋固定残業代とすると、20:00～21:00の診療時間は固定残業代に含まれるという事になる。

～医師の雇用契約書記載例～

※非常勤のF先生の場合

給与

1. 基本賃金 <9:00～18:00(休憩 1時間)>

割増日勤手当 70,000 円支払う。

(内日勤単価 56,000 円)
割増分(×0.25×8h) 14,000 円)

2. 諸手当

宿直手当 51,250 円支払う。 <18:00～9:00>

(内宿日直手当 20,000 円
固定残業代(×1.5) 31,250 円/残業時間 2時間45分 とする。)

日直手当(日・祝祭日) 60,000 円支払う。 <9:00～18:00>

(内宿日直手当 20,000 円
固定残業代(×1.35) 40,000 円/残業時間 4時間 とする。)

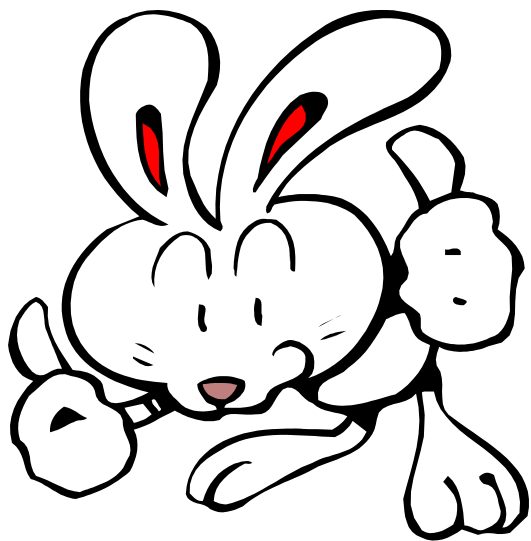
※15分単位、30分単位、1時間単位は法人で決定する。

※固定残業代は時間外の有無に関わらず支給し、設定時間を超えた分は別途支給する。

(宿直の固定残業代の内訳 56,000円÷8h=7,000円、7,000円×1.5=10,500円、
31,250円÷10,500円=2.976... ≠ 2時間45分)

(日直の固定残業代の内訳 56,000円÷8h=7,000円、7,000円×1.35=9,450円、
40,000円÷9,450円=4.232... ≠ 4時間)

ご清聴ありがとうございました



〒830-0032

福岡県久留米市東町4-8-401

オスカー社会保険労務士法人

代表社員 小川 美也子

T E L 0942-37-4904 F A X 0942-37-9513

E-mail oscaroffice401f@crest.ocn.ne.jp