

医師の働き方改革（２）～宿日直勤務について～

20190316

- 宿日直勤務について労働基準監督署長の許可を得た場合には、労働基準法上の労働時間、休憩、休日に関する規定は適用が除外されます。（以下「医師の宿日直勤務と労働基準法_平成17年4月 厚生労働省労働基準局監督課」参照）
- 主な適用除外規定は以下のとおりです。
 - (1) 労働時間（労基法32条）（1日8時間・1週40時間原則の適用除外）
 - (2) 時間外・休日労働を行う場合も36協定（同36条）の締結・届出は不要
 - (3) 休憩時間（同34条）
 - (4) 休日（同35条）（1週1日又は4週4日原則の適用除外）
 - (5) 時間外・休日労働の割増賃金（同37条）
- 一般的許可基準は以下のとおりです。
 - (1) 常態として殆ど労働する必要のない勤務（通常労働の継続は不許可）
 - (2) 宿日直手当は1日又は1回につき、通常支払われる賃金の1日平均額の1／3以上
 - (3) 宿直については週1回、日直については月1回を限度
 - (4) 宿直については、相当の睡眠設備の設置
- 医師、看護師等の宿直の許可基準は以下のとおりです。
 - (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) 夜間に従事する業務は、一般の宿直業務以外に、病院の定時巡回、異常事態の報告、少数の要注意患者の定時検脈、検温等、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。
 - (3) 夜間に十分睡眠がとりうること。
- また「許可を得て宿直を行う場合に、上記(2)のカッコ内のような労働が稀にあっても許可を取り消さないが、その時間については労働基準法第33条、第36条による時間外労働の手続を行い、同法第37条の割増賃金を支払うこと。」とされています。
- したがって「監督署の許可条件」をベースにこまめに宿日直勤務の実態を把握し、実態に応じて「労働基準法第33条、第36条による時間外労働の手続を行い、同法第37条の割増賃金を支払う」という運用が必要です。

ご質問・相談はこちらへ hrms-jp 医療人事労務マネジメント研究会
社会保険労務士 河北 隆 hrms@grace.ocn.ne.jp <https://www.hrms-jp.com/>