厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

2024年４月、医師の時間外・休日労働の上限規制スタート！

宿日直許可取得後の適切な労務管理のために

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん



医政局広報キャラクター
ドクニャン



宿日直許可取得後の労務管理についての解説資料です。ご理解を深めていただくにあたってお役立てください。

労働基準局
監督課
労働条件政策課　労働時間特別対策室

※関連通達
・「医師、看護師等の宿日直許可基準について」（令和元年７月１日基発0701第８号）
・「医師等の宿日直許可基準及び医師の研鑽に係る労働時間に関する考え方についての運用に当たっての留意事項について」（令和元年７月１日基監発0701第１号）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

宿日直許可の基本的な捉え方

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。

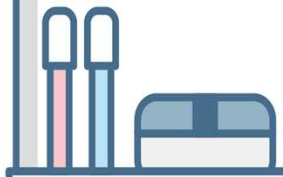
医師の働き方改革との関係は？

○　医師に時間外労働の上限規制が適用されるに当たり、様々な実態がある医師の夜間の勤務について、実態を適切に反映した労働時間を把握する必要がありました。宿日直許可の取得を通じて、医師の夜間の勤務のうち、労働時間規制の対象となる時間と、そうでない時間を区別して把握します。

○　また、宿日直許可の取得のプロセスの中で、例えば、夜勤の看護師等が医師を呼ぶ際のルールを明確化する、夜間の医師の業務の一部を看護師等の医療スタッフにタスク・シフト/シェアする等の取組を行うことで、医師の負担を軽減し、宿日直許可の取得につながることがあります。こうした取組は、宿日直許可の取得を通じた“働き方改革”であると言えます（P3参照）。

○　こうしたプロセスや取組を支援するために、国や都道府県（医療勤務環境改善支援センター）は、医療機関が必要な許可申請を円滑に行えるような支援を行っています。

医療機関の宿日直許可申請に関するFAQはこちら →

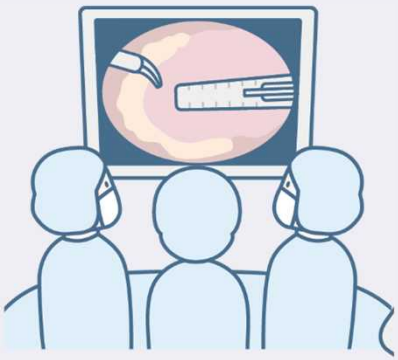




▶参考◀　宿日直許可の取得を通じた“働き方改革”

医療機関の業務体制を全体で見直すことで、医師不足により長時間労働が常態化している診療科・病棟等での働き方改革を推進（医療機関全体で考えるタスク・シフト/シェアのアイデア）

現状



慢性的なマンパワー不足
医師の長時間労働

- **少人数の医師**で、**幅広い業務**を担い、長時間労働が常態化する診療科・病棟
- 地域医療を担う救急医療機関等では、特に**夜間・休日の医師確保が難しく**、特定診療科の医師が、日中の外来診療後も病院で勤務し続けている。

取組

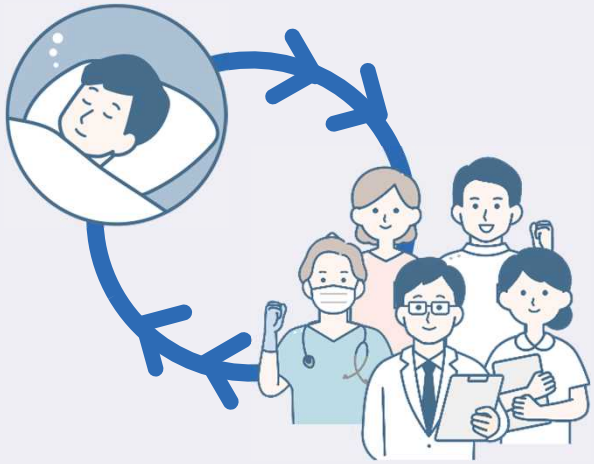


（例）心臓血管外科医の術後管理業務を、麻酔科医・循環器内科医・救急医が担当する等

業務の協働と移管の連鎖

- 特定診療科の夜間・休日業務
  → 協働可能な内容を分類し、**他診療科の医師と協働（タスク・シェア）**
- 日中の業務
  → 比較的容易な内容で、移管可能なものを、**子育て医師やシニア医師、他職種等、従事できる人材に移管（タスク・シフト）**

改善



多くの人材の活躍を促す
働き方改革の実現

- 長時間労働が常態化している医師は、夜間・休日に十分な休息を得ることができる
  （→オンコール化・宿日直許可取得にもつながる）

- **自身の専門性を生かした業務に集中**できる
- **潜在的な人材が活躍できる場を構築**できる

自身の能力を最大限発揮
よりよい医療の提供へ

宿日直許可の取得後に重要なこと

宿日直許可の取得後に重要なことは？

○　単に、宿日直許可により在院時間の一部が上限規制との関係で労働時間から除外されることをもって、労働時間の短縮や勤務環境の改善がなされたと捉えるべきものではありません。宿日直許可の取得を通じて確認された労働時間等の実態を前提に、医療機関は、**宿日直許可取得後も、様々な“働き方改革”を進めていくことが求められます**。

○　宿日直許可は、**許可を受けた勤務態様で宿日直の業務に従事する場合**に、**労働時間規制の適用除外となるもの**です。**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。

留意点

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。

宿日直許可取得後の労務管理について

CHECK

宿日直許可のある宿日直中を含め、日々の労働時間管理が適切に行われていることが大前提です。
まずは、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ましょう。
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、確認しましょう。

STEP 01

宿日直許可書の内容と実態を確認しよう !!

⇒詳細はＰ６、７参照。

STEP 02

宿日直業務時の勤務環境改善を進めよう !!

（※副業・兼業先の宿日直業務も確認しよう）

⇒詳細はＰ８参照。



STEP 01　宿日直業務に関するチェックリスト 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。
この点についてもご確認をお願いします。

第　○○○　号
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　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1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。

宿日直許可書への適合状況

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。

STEP 01　宿日直業務に関するチェックリスト 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。
この点についてもご確認をお願いします。

第　○○○　号

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。

宿日直許可書への適合状況

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。）

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。

STEP 02　宿日直業務の勤務環境改善に向けたチェックリスト

○　医師は、宿直明けの業務負担軽減や、宿直明けを休みとする取組により、満足度が向上するという調査結果があります（Ｐ９）。
○　宿日直許可取得後も、医師の宿日直業務の勤務環境改善に向けた取組を進めましょう。
○　副業・兼業先で宿日直業務に従事する場合があります。医師からの自己申告等に基づき、副業・兼業先の勤務実態も確認できる体制を確保しましょう。

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。

▶ 参 考 ◀
医療勤務環境改善ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄｼｽﾃﾑに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究報告書（令和５年３月）概要

回収数	➢ 病院票：1,587件（既存57.8%、新規42.2%） ➢ 有床診療所票：843件（既存52.0%、新規48.0%）

分析項目	報告書	結果要約
■ 時間外労働に起因する要因について	p139-142	• 医師の時間外労働時間削減の取組施策の一つとしてタスクシフト・シェアの取組がある。比較的病床規模が大きいと「複数主治医制の実施」、「休日・時間外当番医制の実施」の取組が進んでいるが、「医師事務作業補助者の導入」と比べると取組の割合は少ない。 • **医師同士のタスクシェアを推進することも働き方改革を進める上で重要と考えられる。**
■ 職員の満足度を向上させる取組について（取組内容の視点から）	p143-145	• 職員（全職種共通）の満足度を向上させる取組には、カテゴリごとに、以下が挙がった。 ➢ 健康支援 ✓ 健康教育や身体的健康対策 ➢ 仕事と子育て・介護の両立支援 ✓ 治療との両立支援 ➢ 職員のいじめ・ハラスメント対策 ✓ 研修の実施や参加支援 ➢ 風土・環境整備 ✓ 仮眠室や休憩室の整備 ➢ 人材の定着化 ✓ 職員の希望を把握した配置等の配慮 • 医師は、宿直明けの業務負担軽減や、宿直明けを休みとする施策により、満足度が向上することが分かった。医療の安全・質向上に繋げるためにも、**医療機関は宿直明けの負担軽減策を講じることが求められる。**
■ 職員の満足度を向上させる取組について（取組の展開方法の視点から）	p146-147	• 勤務先の勤務環境改善施策の取組数が多いほど、職員の満足度が高まる傾向にあることが判明している。**単一の取組ではなく、複数の取組を行うことが重要**である。
■ いきサポ・勤改センターの認知度と勤務環境改善の取組状況	p148-150	• **「いきサポ」においては、勤務環境改善を重要な課題と捉え、実際に改善に取り組んでいる医療機関ほど活用度合いが高まっている。** • **病床規模が大きいほど勤改センターの認知度は高く、利用にも積極的**である。勤改センターの利用を考えていない理由として、病床規模が小さいほど「利用する余裕・体制がないため」、大きいほど「効果が不明なため」との回答が多かった。

医療勤務環境改善マネジメントシステムに基づく医療機関の取組に対する支援の充実を図るための調査・研究報告書（令和4年度）

▶参考◀　宿日直許可基準

○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準）※昭和22年発基17号

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収受、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、顧客からの電話の収受又は盗難・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（医師、看護師等の場合）※令和元年基発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。　※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、出産等への対応の発生がまれであること
（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。　※令和元年基発0701第８号で業務の例示を現代化

- 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。

※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）

▶参考◀　宿日直許可に関するQ&A



医政局広報キャラクター
ドクニャン

宿日直許可取得後の労務管理について聞きたい場合にどこに相談すればよいですか？

労働基準局広報キャラクター
たしかめたん



全国の労働基準監督署や各都道府県にある医療勤務環境改善支援センター（**勤改センター**）に相談することができます。また、労働基準監督署や勤改センターでは、医療機関向けの説明会を開催していますので、そのような機会もご活用ください。
医療機関の取組事例などは、厚生労働省のポータルサイト“**いきサポ**”もご活用ください。

勤改センターとは？
都道府県が設置する医療機関の勤務環境改善の取組を支援するセンター。社会保険労務士等のアドバイザーからの助言を**無料で**受けることができる。

勤改センター

労働基準監督署

いきサポ

ぜひ、意見交換会を開催して宿日直許可の相互理解を深めてください！

世代や職種によって働くルールや働き方改革への受け止め方は異なりますが・・・

宿日直許可取得後の適切な労務管理は、
使用者（上司）と医師との間の相互理解が極めて重要な内容です。

手始めに、ご自身の医療機関で**世代を超えた意見交換会**を実施してみませんか？

今の働き方の何を大事にし、**何を見直していくべき**か、話し合いを行うだけでも、職場の文化はよりよい方向に向かうかもしれません。意見交換会の実施にあたっては、こちらの意見交換会マニュアルも参考にしてください！



https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/exchange_opinions

