

# 医師の宿日直許可を得るためのノウハウ

## Contents

1. 医師の働き方改革と時間外労働の上限規制	・・・P3
2. 宿日直許可とは何か	・・・P5
3. 宿日直許可を得るメリット	・・・P6
4. 労働基準監督署の許可基準と注意点	・・・P7
5. 宿日直許可申請の提出書類	・・・P16
6. 宿日直許可の手続の流れ	・・・P17
7. 許可を受けるポイント	・・・P18
8. 宿日直許可申請は上岡ひとみ経営労務研究所にご相談ください	・・・P19
9. 宿日直許可申請の流れ	・・・P20
10. 当事務所の報酬	・・・P21
[参考URL]	・・・P22

上岡ひとみ経営労務研究所

<https://e-sr.net/>

Chatwork ID 243128

# 医師の宿日直許可を得るためのノウハウ

## [医師の宿日直許可を取得するチャンスは今です]

働き方改革に伴い、従業員を雇用する全ての事業者に対して改正労働基準法が適用される流れが進んでいます。

### ★労働時間の問題

本冊子で後述するように、2024年から医師に対しても時間外労働規制が適用されます。規制基準を超える労働をさせた場合は違法となり処罰の対象となります(労働基準法第119条1号：6か月以下の懲役または30万円以下の罰金)。

残業時間については、本業の大学病院などの勤務と、副業先の勤務が通算されることとなりますので、副業が認められなくなり、当直の医師が不足してしまうかもしれないのです。

### ★残業代の問題

また、これに先んじて2023年度から法定労働時間(週40時間・1日8時間)を超える労働時間(時間外労働時間)が月60時間を超える場合に、60時間を超える時間分に対して通常労働時間に対する賃金の50%増し(1.5倍)の割増賃金を支払うことを義務付けた労働基準法第37条が(医療機関を含む)中小企業に対しても適用されることになっています。深夜割増に至っては、1.75倍です。

### ★残業時間と残業代の問題を解決するための、宿日直許可

宿日直の許可に関しましては、緊急の患者が来た時だけ対応します、という、いわゆる「寝当直」というような勤務形態の場合は、宿日直許可(労働基準法施行規則第23条)の許可を受けることにより、労働時間の算定から外することができます。逆に言えば、許可がなければ、労働時間に算入されることとなります。現在の「宿日直時間」が、労働時間に算入されることにより、大学病院などの先生方が、貴院に宿日直に來れなくなるかもしれないのです。

★つまり、「残業時間の問題」「残業代の問題」…「宿日直の許可」を得るためには、違法状態になってからでは、遅すぎます！

許可を得るには、違法状態になってからでは、許可はおりません。つまり、今しか、チャンスは、ないかもしれません。

労働時間の問題と、残業代の問題、ふたつの違法上状態が発生してからでは、「宿日直の許可」は、とれません。

「労働時間の問題」と、「残業代の問題」、に対処するため、宿日直勤務を必要とする医療機関は2022年度末までに宿日直許可を取得することを強くお勧めします。

## [この小冊子で得られるメリット]

- ① いま、『今なぜ、「宿日直許可」を、得る必要があるのか?』の、詳細。
- ② 取得するために具体的にどのような書類を準備してどのような手続を行う必要があるかを理解することができます。

## 1 医師の働き方改革と時間外労働の上限規制

2024年4月から、改正労働基準法の時間外労働規制に関する規定が医師に対して適用されることとなります。(医師の働き方改革)※1

当該規制の制定にあたって、各医療機関に対して行われた勤務実態調査をもとに(暫定的)規制水準を以下のABCの3つに分けて時間外労働時間の上限が定められました。

A	一般の診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準
B	地域医療確保暫定特例水準(医療機関を特定)
C	集中的技能向上水準(医療機関を特定)
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
C-2	医師登録後の臨床従事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診療に従事する際に適用

ABC各水準に対して、労使間の協定(労働基準法第36条：36協定)に基づく規制を含む、2024年度からの医師の時間外労働規制は以下のようになります。

上限規制の態様	A水準	B水準	C水準
① 36協定で締結可能な通常の時間外労働 [休日労働を含まない] (現行労基法第36条4項)	月45時間以下 年360時間以下	同左	同左

② 同・臨時的な必要がある場合[休日労働を含む] (同第36条5項)	月100時間未満 ※2 年960時間以下	月100時間 未満※2 年1,860時間	月100時間 未満※2 年1,860時間
③ 36協定によっても超過することができない時間外労働の上限時間[休日労働を含む]	月100時間未満 ※2 年960時間以下	月100時間 未満※2 年1,860時間	月100時間 未満※2 年1,860時間

また、労働者の安全・健康確保のために以下のような措置が定められることとなります。

連続勤務時間制限28時間	努力義務	義務	義務※3
勤務間インターバル(勤務と勤務の間の休憩時間)9時間	努力義務	義務	義務
面接指導(睡眠・疲労の状況の確認を含む) 必要に応じ就業上の措置(就業制限・配慮・禁止)	時間外労働が月 100時間以上となる 場合義務※2	同左	同左

※1 この時間外労働時間の上限規制は、いわゆる「働き方改革関連法」(正式名称：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律)に基づき行われた労働基準法改正の一部をなすものです。

働き方改革関連法は労働基準法その他、労働安全衛生法・労働契約法等、合計8個の労働関連法規を改正する法律です。既に2019年4月(中小企業に対しては2020年4月)から施行されています。ただし時間外労働時間の上限規制については医師・建設事業・自動車運転業務等の一部の職種に対して5年間適用が猶予され、2024年4月に施行されることとなりました。従って、一般的に「2024年度からの医師の働き方改革」と呼ばれる制度改正は主に時間外労働時間の上限規制を指します。

なお、時間外労働時間の上限規制以外の改正内容(年次有給休暇・労働時間の記録等)については上記の一部職種に対しても既に施行されているため、医療機関に対しても現時点で遵守が求められています。

※2 ABCすべての水準で、ある月の時間外労働時間が100時間未満であることが原則となります。100時間以上となる場合は上記の面接指導・就業上の必要措置をとることが義務付けられます。

※3 C-1水準が適用される初期研修医の連続勤務時間制限については、28時間ではなく1日ごとに確実に疲労回復させるため15時間(その後の勤務間インターバル9時間)または24時間(同24時間)となります。

なお、改正労働基準法で認められる範囲内の時間外労働については時間外・休日・深夜の各手当(割増賃金)が支払われなければなりません(労働基準法第37条)。

## 2 宿日直許可とは何か

### (1)宿日直の一般的許可基準

宿日直許可(労働基準法施行規則第23条)とは、宿日直勤務が通常業務と連続しない「断続的な労働」と認められる場合に、当該業務につき労働基準法が適用される「労働時間」とみなさなくてよいとする許可をいいます。宿日直許可を発令するのは当該事業所を所轄する労働基準監督署です。

S22発基17号※4に基づき、宿直や日直の勤務が「断続的な労働」と認められる場合には行政官庁の発する宿日直許可を得ることにより、労働基準法が定める労働時間や休憩に関する規定が適用されないこととなります。

断続的な宿日直の許可基準(宿日直の一般的許可基準)は以下の通りです。

※4 発基：厚生労働省事務次官から各都道府県労働局長宛での通達

①勤務の態様	a.常態として、ほとんど労働をする必要のない勤務のみが該当する。定時の巡視、緊急の文書または電話の収受、非常事態に備えての待機等を目的とするものに限られる。  b.原則として通常の労働の継続とみなされるものは該当しない。従って始業または終業時刻に密着した時間帯に顧客からの電話の収受または盗難・火災防止を行う場合は「通常の労働の継続」とみなされる。
②宿日直手当	宿直または日直勤務1回についての手当の最低額は、当該事業場において宿直または日直の勤務に就くことが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日1人平均額の3分の1以上であること。
④ 宿日直の回数	宿直勤務については週1回、日直勤務については月1回まで 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または日直を行いうるすべての者に宿直また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、宿直または日直業務の実態に応じて週1回を超える宿直、月1回

	を超える日直を許可されることがある。
⑤ 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

## (2) 医師の宿日直許可

医療機関のうち、医療法第1条の5第1項が定義する「病院」(20人以上の患者を入院させることができる施設を備えた医療機関)は同法第16条に基づき、医師を宿直させることが義務づけられています※4。同法第16条の宿直業務を医師に行わせること自体に対しては、労働基準監督署長による宿直許可は必要となりません。

ただし、同法第16条の宿直業務に該当する業務については当然に労働基準法の適用が除外されるわけではありません。同法の「病院」に該当する医療機関が、以下の4で述べる「医師の宿日直許可基準」に該当する旨労働基準監督所長の許可を受けた場合に限り宿日直勤務時間につき労働基準法上の労働時間規制が適用除外となります(2019年7月1日基発0701第8号 ※5)。

※5 医療法第1条の5第1項が定義する「病院」に該当しない小規模の病院・診療所等において、医師等がその施設内に住み込んでいる場合は「宿日直」として取り扱う必要はありません。ただしこの場合も、通常の勤務時間外に通常の勤務時間と同態様の業務に従事する場合には、当該病院・診療所等は当該医師等に対して労働基準法に基づく時間外労働の届出及び割増賃金支払い義務があります(上記基発項目4)。

※6 基発：厚生労働省労働基準局長から各都道府県労働局長宛での通達

## 3 宿日直許可を得るメリット

従って、医療機関(使用者)が医師の宿日直許可を得るメリットは、許可の範囲で宿日直勤務時間が労働基準法の「労働時間」に含まれなくなることにあります。1でご説明した2024年4月以降の医師の時間外労働上限規制との関係では、使用者側に以下のようなメリットが得られることになります：

- (1)宿日直許可を受けた場合は、上限規制との関係で宿日直勤務時間が規制の対象となる「労働時間」にカウントされなくなる
- (2)宿日直許可を受けた宿日直勤務時間(連続9時間以上の場合)は、勤務間インターバルとして扱うことができる

これにより、例えばある大学病院に勤務する医師が別の病院にも勤務している場合、①兼業先の病院が当該医師について宿日直許可を取得していれば宿日直時間が勤務時間にカウントされないこととなります。

また、②このケースでもし当該医師について本務先の大学病院が週1回、兼業先の病院も週1回の宿日直許可を取得している場合は本務先と兼業先それぞれで週1回ずつ宿日直業務に従事することが可能です。

このことから、大学病院にとっては医師派遣や非常勤医師の採用を行いやすくなるというメリットが生じます。

## 4 労働基準監督署の許可基準と注意点

### (1) 医師の宿日直許可基準

#### ① 基発0701第8号に基づく基準

(a) 宿直勤務が、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許可の対象となりません。

(b) 宿直中に従事する業務は、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または短時間の業務に限ること。

[(b)の「特殊の措置を必要としない軽度または短時間の業務」基準に該当する例]

・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)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(非輪番日等)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(非輪番日等)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事検脈、検温を行うこと

(c) 夜間に十分睡眠をとることができること

(d) その他、一般の宿日直許可基準を満たしていること

宿日直手当、宿日直の回数等

## ②個別の留意事項

(a) 宿日直許可は、所属診療科・職種・時間帯・業務の種類等を限定して得ることも可能です。

(b) 当該診療科の過去の業務実態において、宿日直中に通常と同態様の業務がまれに発生する可能性がある場合でも、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を得ることができます。「通常と同態様の業務」の例として突発的な事故による応急患者の診療または入院、患者の死亡、出産等への対応等があります。

## (2)注意点

宿日直許可を得た後に医療機関が注意すべきこととして以下のような事項があります。

(a) 許可基準に適合するように宿日直勤務を実施すること

許可を得た場合、労働基準監督署から交付された許可書には宿日直の回数等に関する付款が記載されています。この付款の内容に従った宿日直勤務を実施する必要があります。

例えば、許可後の人員の異動や業務内容の変更に伴い、宿日直中に通常勤務時間と同態様の業務に従事することが常態となった場合には、使用者側は勤務内容の見直しを行う等の対応を行わなければなりません。

(b) 通常の勤務時間に従事する業務と同態様の業務が発生した場合

かかる業務に従事した時間について労働基準法第36条に基づく時間外労働の手続きをとり、また同法第37条に基づく割増賃金を支払う必要があります。

## (3)実際の許可事例・不許可事例

御参考までに、過去に実際に労働基準監督署長の許可または不許可が発令された事例を御紹介します。申請対象となる医療職員につき、②の許可事例2-3のみ臨床検査技師となっています。

### ① 許可事例1 [病棟回診]

救急指定の有無	指定なし
申請対象となる診療科	精神科・心療内科
当該医療機関の規模	病床数：170 労働者総数：150



申請対象となる医師等	勤務医1人・他病院からの受入れ医師8人
申請対象となる勤務時間	宿直(週1回) : 18:00～翌8:45 日直(月1回) : 土11:00～18:00 日祝9:00～17:00
申請対象となる業務	非常事態に備えての待機及び定期回診
労基監督署の調査概要	過去3か月間の実績を調査 宿直勤務 : 約30分の定期回診と入院患者の容態急変に備えた病棟管理 回診 : 1～3階病室を巡回し、処置の必要な患者は看護師が回診時に案内するが、1回2件程度(発熱診察・転倒等による軽症処置) 病棟管理 : 診察を要する事案の発生頻度は1日最大5件、平均1件程度(1件につき約32分)
許可/不許可のポイント	定期的な病棟回診は、「特殊の措置を必要としない軽度または短時間の業務」として認められる場合がある

## ② 許可事例2 [救急対応]

### 2-1

救急指定の有無	二次救急病院
申請対象となる診療科	内科・小児科・外科・皮膚科・泌尿器科・眼科・耳鼻咽喉科・産婦人科・リハビリテーション科・放射線科・麻酔科・救急診療科・病理診断科・精神科
当該医療機関の規模	病床数 : 350 労働者総数 : 900
申請対象となる医師等	勤務医44人
申請対象となる勤務時間	宿直(週1回) : 18:00～翌9:00 日直(月1回) : 9:00～18:00
申請対象となる業務	集中治療室(ICU)の非常事態に備えての待機、処置確認及び呼出対応
労基監督署の調査概要	[対象医師の業務実態] 最大収容患者数4人のICUにおいて

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・1日1回看護師が実施した投薬等の記録をチェックし、主治医の指示どおりの措置がなされていることを確認する「処置確認」(約2分)</li> <li>・月1回程度看護師から呼出しを受け、急変患者の容体を確認し、主治医または専門医による連絡を取るか否かの判断のみを行う「呼出対応」(約20分)</li> </ul> <p>休日・夜間の急患には夜勤医が対応し、宿日直勤務医による対応はなし</p>
許可/不許可のポイント	救急等でも、対象業務が「特殊の措置を必要としない軽度のまたは短時間の業務」であれば許可される場合がある。本件はこれに該当すると判断された

## 2-2

救急指定の有無	二次救急病院
申請対象となる診療科	精神科・神経科・内科・皮膚科・リハビリテーション科・歯科
当該医療機関の規模	病床数：380 労働者総数：420
申請対象となる	勤務医18人
申請対象となる勤務時間	宿直(週1回)：17:15～翌8:30
申請対象となる業務	緊急事態に備えての待機、定期回診、検査
労基監督署の調査概要	<p>過去3か月間の実績を調査</p> <p>[救急患者・新規患者受け入れ時の対象医師の業務実態]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・輪番日に最大2人の救急患者を受入れ。輪番日に医師2人、非輪番日に医師1人が宿直。</li> <li>・救急患者の受け入れ時の診察等が月平均7件程度</li> <li>・二次救急の輪番日に新規患者を受け入れる際には約2時間程度を要するが、通常の救急外来で通院歴のある患者の受け入れの際は約1時間程度。</li> </ul>

	<p>[その他の宿直勤務中の対象医師の業務実態]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入院患者の急変や死亡対応が月平均3件程度(1件約1時間)</li> <li>・病棟を回診して45人程度の要注意患者を目視確認し、回診結果をデータ入力(約40分)</li> <li>・睡眠中の患者が多く回診時間はわずか</li> <li>・宿直日の夕食(約10分)・朝食(約5分)を檢食</li> </ul>
許可/不許可のポイント	救急等でも、対象業務が「特殊の措置を必要としない軽度のまたは短時間の業務」であれば許可される場合がある。本件はこれに該当すると判断された

## 2-3

救急指定の有無	二次救急病院
申請対象となる診療科	内科・外科・小児科・リハビリテーション科・麻酔科・耳鼻咽喉科・泌尿器科・眼科・皮膚科
当該医療機関の規模	病床数：300 労働者総数：520
申請対象となる医師等	臨床検査技師8人
申請対象となる勤務時間	宿直(週1回)：21:00～翌8:30
申請対象となる業務	非常事態に備えての待機、簡易な検査
労基監督署の調査概要	<p>過去4か月間の実績を調査</p> <p>[対象となる臨床検査技師につき、非常事態の発生状況・対応状況・行った検査等の業務実態]</p> <p>通常勤務では血液を対象としたガス検査(酸素や二酸化炭素の分圧測定)や骨密度検査・エコー検査等の各種検査を行っている</p> <p>→宿直勤務では患者が緊急搬送された場合でも血液検査(約20分)・尿検査(約5分)・心電図検査(約5分)・溶連菌などの簡易検査(約5分)のみ行っていた。対応が発生した日も被検査患者数は1日2人程度、合計約40分であった</p>
許可/不許可のポイント	救急等でも、対象業務が「特殊の措置を必要としない軽度のまたは短

	時間の業務」であれば許可される場合がある。本件はこれに該当すると判断された
--	---------------------------------------

2-4

救急指定の有無	一次救急病院
申請対象となる診療科	内科・リハビリテーション科・放射線科・皮膚科・整形外科
当該医療機関の規模	病床数：50 労働者総数：80
申請対象となる医師等	他病院からの受入れ医師7人
申請対象となる勤務時間	宿直(週1回)：18:00～翌8:30 日直(月2回)：9:30～翌8:30
申請対象となる業務	非常事態に備えての待機・診察
労基監督署の調査概要	過去1か月間の実績を調査 [対象となる医師に関わる通常の勤務時間と同態様の業務の発生の有無及びその業務実態につき] ・通常の勤務時間と同態様の業務の発生は1か月に6回 →転倒による臀部強打の診察(約5分)や死亡確認(約10分)等、合計約45分 ・医師2人について、宿直日ごとの間隔が6日以上開いていない週がみられたものの1か月間の宿直回数は4回以下となっており、また勤務の労働密度が薄いことから「週1回」の限度を満たしているとして許可 ・宿日直手当額はS22発基17号基準によることが著しく困難であるとして、賃金構造基本統計調査報告※の医師の賃金額から算出した日額の3分の1の額を参考に評価
許可/不許可のポイント	救急等でも対象業務が「特殊の措置を必要としない軽度または短時間の業務」であれば許可される場合がある。本件はこれに該当するものと判断された

※賃金構造基本統計調査報告：主要産業に雇用される労働者の賃金の実態を明らかにする統計調査。日本標準産業分類に基づく16の産業に属する全国の事業者に対して厚生労働省が毎年実施している。

③ 許可事例3 [宿直回数の特例]

救急指定の有無	指定なし
申請対象となる診療科	内科・リハビリテーション科
当該医療機関の規模	病床数：170 労働者総数：130
申請対象となる医師等	勤務医2人、他病院からの受入れ医師10人
申請対象となる勤務時間	宿直(週1回)：17:00～翌8:30 日直(月2回)：土12:30～17:30 日祝9:00～17:30
申請対象となる業務	非常事態に備えての待機
労基監督署の調査概要	過去3か月間の実績を調査 [対象医師の宿日直頻度・宿日直時間中の業務実態及び当該医療機関の医師受入れ事情等につき] 調査時、宿直と日直の回数はいずれも基準を超えていたが、宿直については週1日以内とすることが可能。 日直については、僻地に所在する等の事情から、他の嘱託医の確保が極めて難しく、当該嘱託医の本院での勤務の都合から、土日連続した日直勤務とするほかない状況。日直勤務はほぼ待機業務であることから、日直に限り月2回許可する
許可/不許可のポイント	宿日直の回数は、宿日直に従事することが可能な医師の数等が特例として考慮される場合がある。本件はこれに該当するものと判断された

④ 不許可事例 [通常業務との分離の要件]

救急指定の有無	二次救急病院
申請対象となる診療科	内科・小児科・外科・皮膚科・産婦人科・泌尿器科・眼科・耳鼻咽喉科・歯科・精神科・麻酔科・放射線科・リハビリテーション科・化学療法科・病理診断科
当該医療機関の規模	病床数：340 労働者総数：490
申請対象となる医師等	勤務医29人
申請対象となる勤務時間	日直(月1回)：14:00～17:00
申請対象となる業務	緊急事態に備えての待機、文書または電話收受等
労基監督署の調査概要	<p>過去1か月間の実績を調査          [緊急事態の発生状況・緊急事態発生時及びその他の日直時間中の業務実態につき]</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・救急指定病院として月25回程度、救急患者を受入れ</li> <li>・日直勤務日の14時までは時間外労働として勤務し、14時以降は宿直室に勤務して待機。ほぼ毎回、14時以降も患者への治療等が複数回発生している(合計約30分～2時間)</li> <li>・終業時刻に密着して行う短時間の断続的な労働と判断</li> </ul>
許可/不許可のポイント	通常勤務態様が継続している間は宿日直許可の対象にならない。本件では調査の結果「通常勤務態様が継続している」と判断された

## 5 宿日直許可申請の提出書類

宿日直許可申請にあたっては所轄の労働基準監督署に事前相談の上、申請書及び労働基準監督署に個別に提出を依頼された添付書類を各2部提出します。

### (1)宿日直許可申請書及び記載事項

申請書は様式第10号[労働基準法施行規則第23条関係]を使用します。

[記載事項]

・事業の種類・名称・所在地

・宿直につき：

総員数 1回の宿直員数 宿直勤務の開始・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 就寝設備 勤務の態様

・日直につき：

総員数 1回の日直員数 日直勤務の開始・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 勤務の態様

・申請年月日及び使用者の職名氏名

### (2)申請時の添付書類の例

標準的な例として以下のような書類が挙げられます。実際には監督官が調査に必要な範囲で具体的な書類の提出を依頼します。

(a) 対象労働者の労働条件通知書・雇用契約書の写し

(b) 就業規則(宿日直手当の算出根拠が表示されている箇所)

(c) 宿日直勤務に従事する労働者ごとの一定期間(1か月等)の宿日直勤務の従事回数が見える資料  
[宿日直の当番表・シフト表等]

(d) 宿日直勤務中に行われる業務が発生する頻度、その業務の内容と従事した時間について一定期間の実績が見える資料 [業務日誌等]

(e) 対象労働者全員の給与一覧表(労働基準法第37条の割増賃金計算の基礎となる賃金)及び宿日直手当額計算書

(f) 事業場等を巡回する業務がある場合は巡回場所全体とその順路を示す図面等

(g) 宿泊設備(仮眠室等)の場所が見える図面及び写真

上記書類の中で、(c)宿日直の当番表・シフト表・(d)業務日誌等につき、他の書類から業務実態を判断して当該医療機関で特定の期間に突発的な業務が多く発生する場合には、3か月分～6か月分等長期間分の資料提出を求められる可能性があります。

## 6 宿日直許可の手続の流れ

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通りです。

### (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

### (2)労働基準監督官による実地調査

申請受理後、原則として申請者医療機関の現地で労働基準監督官が宿日直業務に従事する医師等へのヒアリングや仮眠スペース等の確認を行います。また、前章に記載した提出書類とは別に、申請対象となる医師等の勤務実態の確認に必要な期間(通常、直近数か月間)の勤務記録の提出を求められます。

### (3)許可・不許可の通知

提出書類審査及び実地調査の結果、許可相当と認められた場合に宿日直許可がなされ、労働基準監督署長名義の許可書が交付されます。実地調査から許可・不許可の通知が出るまでの期間は個別の事例により異なります。



## 7 許可を受けるポイント

過去の申請事例に基づき、医療機関が確実に宿日直許可を受けるために特にチェックして頂きたいポイントとして以下の事項があります。

### (1) 現時点において違法状態が存在しないことが必要

申請する時点で、当該医療機関において時間外・休日労働等に対する割増賃金(残業代)の不払いや、医師・看護師の宿日直回数が多すぎる等の違法状態が一切存在していないことが必要となります。つまり、許可を受ける時点で、許可を受けることが可能な状態にあることが求められます。

### (2) 宿日直回数や労働時間数等がわかる書類を準備する

上記5(2)では労働基準監督署から提出を求められる可能性のある添付書類を列挙していますが、そのうち提出を求められる可能性が特に高いものとして当該医療機関における一定期間内の宿日直回数や医師一人あたりの労働時間数が記載された書類です。

従って、同項の(c)に挙げた宿日直当番表・シフト表及び(d)に挙げた業務日誌については確実に提出することができるように準備してください。

### (3) 申請後に実地調査があることに注意

上記6に述べたように、宿日直許可申請が受理された後(通常一週間程度)、申請者医療機関の対象施設に担当労働基準監督官が来訪して実地調査を行います。宿泊設備の目視確認や申請対象の医師本人に対するヒアリング等が行われるので、提出した書類や図面と実際の状況とが整合していることが求められます。

### (4) 申請後にも提出書類等の修正の機会がある

申請が受理された後も、実地調査の現場で新たに書類の提出を求められることがあるほか、既に提出した書類の修正の機会が与えられることがあります。従って、既に提出した書類に何らかの誤記があった場合にそれだけで申請者に不利な判断が下されるというわけではありません。また、申請後の状況の変化について報告を求められる可能性もあるので、上記の宿日直当番表・シフト表・業務日誌を始め常に最新の状況が明確にわかる書類を準備しておく必要があります。

数々の指摘事項をクリアしてきた実績があります。

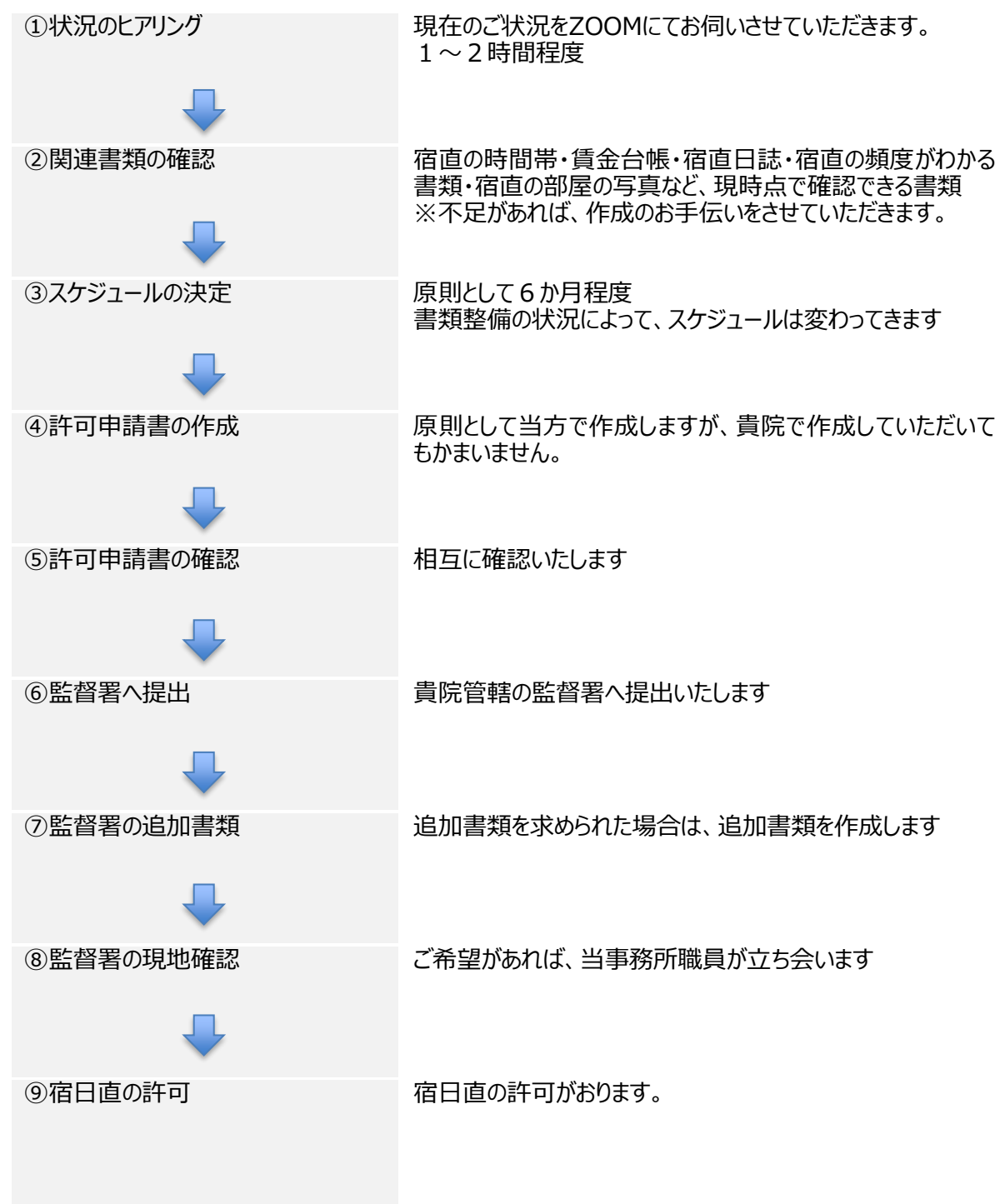
特に、緊急患者の問題や、日曜当番の問題などがあります。

## 8 宿日直許可申請は上岡ひとみ経営労務研究所にご相談ください

医師の宿日直許可申請を取得すれば、労働時間・休憩時間・休日・最低賃金等の労働基準法規定の適用が除外されるため、医療機関にとっては大きなメリットがあります。他方で被用者の医師を深夜～早朝ないし休日に最低限の手当支給のみで長時間拘束することを認めることになるため、労働基準監督署の審査は厳格かつ詳細にわたります。これまでに述べたように、既に提出した書類の再提出や追加書類の提出を命じられることもよくあります。この点、宿日直許可取得実績のある社会保険労務士に事前に相談すれば、許可取得に向けて個別の医療機関の実情に応じた書類作成や労働環境の整備等についてきめ細かくアドバイスを受けることができます。

上岡ひとみ経営労務研究所では、医療機関及び介護施設の宿日直許可取得を含む諸実績とそれを通して培った知識に基づき、医師の宿日直許可申請に関わるあらゆるご相談にお答えします。また、許可申請手続関連業務委託を正式にご依頼いただく(契約締結)までのヒアリング・費用見積もり等は無料で承っております。「勤務医の宿日直許可を取得したいが、何をどのように準備すればよいかわからない」「嘱託医の確保が難しく、医師1人あたりの宿日直の頻度が高くなりがちで状況で許可を取ることはできるだろうか」等、医師の宿日直許可についてのお悩みやご質問がありましたら当事務所にお気軽にご相談ください。

## 9 宿日直許可申請の流れ



## 10 当事務所の報酬

職員数50人未満	5万円／1か月
職員数50人以上	10万円／1か月

### [参照URL]

- 基発0701第8号「医師、看護師等の宿日直許可基準について」  
[【行サ版】局長通達（医師等の宿日直許可基準通達）（mhlw.go.jp）](#)
- 厚生労働省「医療機関の宿日直許可申請に関するFAQ」  
[添付資料① 20220729 医療機関の宿日直許可申請に関するFAQ set（mhlw.go.jp）](#)
- 厚生労働省「医療機関における宿日直許可」～申請の前に～  
[20210720\\_02.pdf（mhlw.go.jp）](#)
- 厚生労働省「労働基準法の宿日直許可のポイント」  
[【仮セット版】宿日直パンフレット（mhlw.go.jp）](#)
- 鹿児島県医療勤務環境改善支援センター  
[鹿児島県医療勤務環境改善支援センター | 当センターでは医療機関の管理者の方が働きがいのある職場つくるために医療労務管理面、医業経営面からサポートいたします。（kagoshima-medsc.jp）](#)
- メルマガ登録  
登録はこちらからお願いします。⇒<https://plus.combz.jp/connectFromMail/regist/svgk9933>



- Webページ  
上岡ひとみ経営労務研究所ホームページ⇒<https://e-sr.net/>



---


提供

上岡ひとみ経営労務研究所

〒891-0403 鹿児島県指宿市十二町43-7

TEL 0993-24-3128/FAX 0993-26-3770

E-Mail : info@e-sr.net

Chatwork ID :  243128