

医師の時短計画・宿日直許可に関するQ&A  
 (令和4年度 第1回都道府県医療勤務環境改善担当課長会議Q&A <2022年7月29日時点版>を高知県バージョンにリライト)

No.	区分	照会内容	回答内容
1	複数医療機関に勤務する医師に係る取扱い	自院の医師が、独自に他院と契約してアルバイト勤務している（自院からの指揮命令によるものではない）場合、連携B水準「地域の医療提供体制を確保するために必要な役割を担う医療機関」として認められるか。	認められない。 医師が行う副業・兼業のうち、管理者からの指示があるものや、医師から（事前・事後に）副業・兼業の事実について申告を受けた管理者が医療提供体制の確保のために必要と認めたものが連携B水準の対象となる。
2	複数医療機関に勤務する医師に係る取扱い	派遣元医療機関において特例水準を適用されている医師が、派遣先医療機関の宿日直中（許可あり）に労働した場合、代償休息の配慮義務を負うのはどちらの医療機関か。	派遣元医療機関と派遣先医療機関とが適切に連携を取ったうえで、派遣元医療機関が対応する。
3	複数医療機関に勤務する医師に係る取扱い	非常勤医師として複数の医療機関で働いている医師の労働時間は、どこが管理するのか。この医師の時間外・休日労働が年960時間を超える場合、どの医療機関がB水準の指定を受けるのか。（このような医師は年960時間を超えて時間外・休日労働をすることができないのか。）	各医療機関は、雇用契約に基づき医師の労働時間を管理する必要がある。他医療機関での労働時間については医師の自己申告に基づき把握したうえで管理することとなる。それらを通算した時間外・休日労働が年960時間を超える場合に、主たる勤務先となる医療機関が連携B水準の指定を取得し、当該医師に適用すれば、年1,860時間までの時間外・休日労働をすることが認められる。
4	追加的健康確保措置	勤務間インターバルによる休息時間中にオンコール等で呼び出され診療に従事した場合に、その時間分の代償休息は休日に充当してよいというQ&A（22年4月28日付の照会・回答内容No.25）がある。これは、あらかじめ休日（公休日等）を決めておけば、そこに代償休息を集約してもよいということか。	代償休息は、予定された勤務間インターバルの時間以外で付与するものであり、休日（公休日等）に付与することも可能である。なお、代償休息は、あくまで補完的措置であるため、代償休息を付与することを前提とした勤務シフトを組むことは原則として認められない。
5	追加的健康確保措置	「代償休息の配慮義務」とは、具体的にどのようなものか。	予定された9時間又は18時間の連続した休息時間中に、やむを得ない理由により発生した労働に従事した場合は、当該労働時間に相当する時間の代償休息を事後的に付与するというもの。
6	地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準	連携B水準の指定を受けた後、A水準の時間外・休日労働が対応が可能となり、指定の取消しを希望する場合はどのような手続きをすればよいか。	医療機関からの申し出による指定取り消しの手続きについては、まだ具体的に定められたものがないので、県の担当課に申し出て指示に従うことになると考える。なお、改正医療法では医療法第117条の規定に該当する場合に指定が取り消されることになっている（知事は県医療審議会の意見を聴いて判断する）。
7	地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準	2023年度までは全員がA水準で特例水準の指定申請をしなかった医療機関が、異動や業務量増大などで2024年度に時間外・休日労働が年960時間超の医師が生じる場合、どの時点で指定の申請をすればよいか。（近隣医療機関が救急をやめる等の外的要因で時間外が増えることは予測しづらい。念のため特例水準の申請をすべきかもしれないが、その場合インターバル等が義務になるのであれば、地域の医療提供体制の維持が困難になることが思慮される）	県の担当課に申し出て指示に従うことになると考える。 （労働時間の実態の把握とそれを踏まえた水準に向けた取組を進めていくことが重要であり、医療機関の意向などもよく把握しながら、地域の医療提供体制をどう確保していくのかといった議論を併せて行うことが大切）
8	地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準	臨床研修プログラム自体は時間外・休日労働が年960時間以内におさまっているが、それ以外の業務（例えば、病院で労働時間として扱うプログラム以外の研修や希望して入る診療応援など）を合わせると960時間を超える場合は、C-1水準、B水準のどちらの指定申請をすればよいか。	臨床研修医が実際に従事することとなる業務の時間外・休日労働が年960時間を超える場合には、より強い健康確保措置を適用する必要があるため、C-1水準の指定申請を行うこと。そもそも、臨床研修医が従事する業務は、研修専念義務の観点から全て臨床研修プログラムの一環として整理すべきであり、その趣旨に沿った運用が必要である。具体的には、臨床研修プログラムに明示する想定時間外・休日労働時間数は、実際に臨床研修医が従事することとなる時間数と乖離しないよう適切に記入すること。 なお、（専門医研修の）専攻医には、B水準、C-1水準のいずれも適用されるので、長時間労働が必要となる業務の性質に照らし、適切な水準での指定申請を行うこと。

医師の時短計画・宿日直許可に関するQ&A  
 (令和4年度 第1回都道府県医療勤務環境改善担当課長会議Q & A <2022年7月29日時点版>を高知県バージョンにリライト)

No.	区分	照会内容	回答内容
9	地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準	特例水準の各水準に応じた提出書類のうち労働法制に係る違反がない等の内容を証する書類は、誰が証したものを提出すればよいのか。	労働法制に係る違反がないことは、該当がない旨を誓約書(様式例: Wordデータ添付)等で医療機関自身により内容を証すること。その他の書類(面接指導並びに休憩時間確保体制が整備されていることを証する書類)についても、医療機関自身により内容を証すること。 なお、労働法制に係る違反の具体的な内容は「良質かつ適切な医療を効率的に提供する体制の確保を推進するための医療法等の一部を改正する法律の施行に伴う厚生労働省関係省令の整備及び経過措置に関する省令」(令和4年厚生労働省令第7号。令和4年1月19日公布)第2条による改正後の医療法施行規則(昭和23年厚生省令第50号)第82条第2項に規定されており、労働基準法等に違反する行為で刑事訴訟法に基づく送致等が行われ、その旨の公表が行われたものが該当する。
10	地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準	特例水準の指定にあたって行われる県医療審議会における意見聴取については、「中間とりまとめ」で考えが示されているが、当該内容で確定か。地域医療対策協議会での議論は必須なのか。	改正医療法において、特例水準の指定に当たっては県医療審議会の意見を聴かなければならないことが規定されており、この規定に基づく対応は必要である。 県は地域医療対策協議会の協議を行うに当たっては、「医師の労働時間短縮等に関する指針」(令和4年厚生労働省告示第7号)を勘案することとされており、地域の医療提供体制との整合性等について議論することを想定している。
11	地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準	B水準の指定申請書の添付書類のうち、「地域において当該病院又は診療所以外で提供することが困難な医療があることを証する書類」とは、どのようなものか。	県が指定を行うにあたって判断可能な書類であれば問題ないとされており、例示されたものはないので、適宜、県の担当課と相談すればよい。
12	地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準	特例水準の指定年月日は、令和6年4月1日としてもよいか。令和5年度までの日付がよいのか。	令和6年4月1日付けで指定の効力が生じるものであり、特例水準の申請や医療機関の指定は令和6年4月1日より前に行うことができるようになっている。そのため申請や指定の日付は令和6年4月1日より前の日付でよい。
13	地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準	B水準、連携B水準等の指定にあたって、国から指定要綱のようなものを提示される予定はあるか。また、既に示されているB水準等の対象となるために満たすべき医療機能(救急車受入台数等)の判断について県の裁量は認められているのか。	各水準の指定の対象となる医療機関の要件等については、医療法等に規定しているとおりであり、国から県にどのような医療機関を指定すべきかといった要綱等を提示する予定はない。県において、医療審議会等における議論を通じ、地域の医療提供体制の状況を踏まえて判断することとなる。
14	地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準	自院(派遣元)で有給休暇を取得して、兼業・副業先(派遣先)で通常勤務をした場合、自院(派遣元)が連携B水準の医療機関の場合、兼業・副業先(派遣先)での勤務時間を把握する義務が生じるか。	自院(派遣元)における有給休暇取得時間については労働時間に該当しないが、兼業・副業先(派遣先)で労働したもとして取扱っている場合には、自院(派遣元)としては医師の自己申告等により兼業・副業先(派遣先)での労働時間の把握が必要となる。
15	宿日直	宿日直許可申請が可能な「特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務」について、「何時間まででないか」などの定量的な基準はないか。	次のサイトにある許可基準と許可された事例が参考になる。 <a href="https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20210720_02.pdf">https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20210720_02.pdf</a> 所轄労働基準監督署においては、個別の勤務の態様を確認した上で総合的な判断を行っている。不明点は気軽に医療勤務環境支援センター、労働基準監督署に相談するとよい。
16	宿日直	産科の宿日直許可事例について、今後、積極的に情報開示される可能性はあるか。	宿日直許可申請は、①医療機関毎に勤務態様が異なるために事例として公表することになじみにくい点や、②相談内容の守秘の点から詳細を公表することは難しい。こうした点を踏まえて可能な内容については下記URLにて公開しているので参考にされたい。 <a href="https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20220621_02.pdf">https://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/pdf/outline/pdf/20220621_02.pdf</a>

医師の時短計画・宿日直許可に関するQ&A  
 (令和4年度 第1回都道府県医療勤務環境改善担当課長会議Q & A <2022年7月29日時点版>を高知県バージョンにリライト)

No.	区分	照会内容	回答内容
17	宿日直	宿日直許可のある宿直中に緊急手術による労働時間が発生した場合、インターバルの考え方はどうなるのか。(事例:宿直許可10時間の宿直中に緊急手術による3時間の労働時間が発生)	①9時間の連続した宿日直許可のある宿直時間は勤務間インターバルの時間と見なすことができるため、途中でやむを得ず労働が発生した場合にも、勤務間インターバルは満たしたものと扱われる。 ②途中でやむを得ず労働が発生した場合、9時間に不足することとなった時間分は代償休息の配慮義務(C-1水準に該当する臨床研修医は義務)が発生する。 (事例の場合10時間-3時間=7時間の勤務間インターバルしか取得できていないため、9時間に不足する2時間分の代償休息を与える必要がある) ③代償休息は、つぎの期間中に与えなければならない。 C-1水準:宿日直許可を受けた宿直中に労働時間(緊急手術)が発生した日に所属していた診療科研修の期間の末日又は労働時間(緊急手術)が発生した日の属する月の翌月末のいずれか早い日まで C-1水準以外:宿日直許可を受けた宿直中に労働時間(緊急手術)が発生した日の属する月の翌月末まで
18	宿日直	これまで宿日直許可取得が難しいと思われていた三次救急医療機関や、へき地医療機関等は、どのような診療体制、書面があれば許可を取得することができるのか。	許可事例等の資料あり(引き続き充実を図る予定)。 宿日直許可は、所轄労働基準監督署において、宿日直許可制度の解説資料に記載している許可基準に基づき、医療機関の勤務の態様を確認したうえで総合的に判断する。勤改センターでは、個別の医療機関の状況をよく把握し、必要に応じて労働局や監督署とも相談しながら、医療機関が監督署に円滑に相談できるように助言をしていく。
19	宿日直	特例水準の取得を目指す医療機関からの医師派遣を受け、地域医療を担っている中小病院は、宿日直許可を取得しなければ派遣医師を上げられ、外来も当直も医師不在になりかねない。こうした病院へ勤改センターのフォローを希望する。	勤改センターは医療機関を対象としており、有床診療所を含め中小病院への情報提供や支援も行っている。(なお、医療法第30条の21第4項において、医療勤務環境改善支援センターは、地域医療支援センターと連携して、医師確保の観点も含めた総合的な支援に取り組むこととされている。)厚生労働省では、本年度、勤改センター担当に向けた事例集の整理や研修事業を予定している。
20	宿日直	宿日直許可申請の添付書類の具体例を、いきサポ等で紹介してほしい。特に「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)」について、行政からの参考様式以外の「実際に医療機関から添付された任意様式」や時間の把握方法の紹介があれば、どのような書類を提出すべきかがよりわかりやすくなる。	厚生労働省が令和4年6月14日に開催した医療機関の宿日直許可制度研修会の資料で、「断続的な宿直又は日直勤務許可申請書添付資料例」が配布されたので、参考にされたい。(添付1~4) 実際に医療機関が迷っていることがあれば、勤改センターアドバイザーが具体的に内容を把握し、労働局や労働基準監督署に照会して対応することができる。 アドバイザーは、令和4年4月1日に厚生労働省が発出した通知に基づき、労働局と連携して相談対応を行うとともに、労働局が様式の提供や許可申請に関する説明、研修を行う機会に参加すること。
21	宿日直	医療法16条の規定による医師の宿直について、管理者は医師である者と請負契約を締結することでも同条の規定を満たすことになるか。	医療法第15条において、医療機関の管理者は病院内の医師を監督する義務を負っていることから、宿直を行う医師については労働者性が認められる場合が一般的である。このことから、業務委託は認められないと考える。
22	宿日直	診療報酬の加算要件を満たすために提出が必要な医師労働時間短縮計画について、医療機関へ提供する情報はるか。	地域医療体制確保加算の施設基準の要件(医師労働時間短縮計画作成ガイドラインに基づき、医師労働時間短縮計画を作成すること)については、つぎのURLを参照すること。なお、詳細は地方厚生支局に問い合わせること。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/000920427.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/12400000/000920427.pdf</a>

医師の時短計画・宿日直許可に関するQ&A  
 (令和4年度 第1回都道府県医療勤務環境改善担当課長会議Q & A <2022年7月29日時点版>を高知県バージョンにリライト)

No.	区分	照会内容	回答内容
23	宿日直	大学病院等から派遣で宿日直業務に従事してもらう医師について宿日直許可申請をする場合、主たる勤務先である大学病院等から給与データの提供を受けて、労働基準監督署に提出する必要があるか。	宿日直勤務者の賃金に関する資料は、宿日直手当がその最低額（その事業場で宿日直に就くことが予定されている同種の労働者に支払われている賃金の1人1日平均額の1/3以上）を超えているかどうかを確認するものである。そのため許可申請をする医療機関で宿日直に従事する者に係る当該医療機関での通常の賃金に関する資料のみを提出すればよく、派遣元の賃金台帳は不要である。なお、詳細は労働局や所轄労働基準監督署に問い合わせること。
24	医師労働時間短縮計画	時短計画には共通項目と個別項目があるが、個別項目の記入による利点は何か。	労働時間短縮のための具体的な取組を計画し、その内容を実践することで、効果的な医師の時間外・休日労働時間の短縮につながると考えている。
25	医師労働時間短縮計画	時短計画の作成の対象に管理監督者は含まれるのか。	労働基準法第41条第2号に該当する者（管理監督者）は、時短計画の対象とならない。
26	医師労働時間短縮計画	令和4年4月1日に公表された時短計画と評価の各ガイドラインについて、今後変更の見込みはあるのか。	随時の更新は考えられるが、現段階での変更見込みはないので、確定版として活用すること。
27	医師労働時間短縮計画	時短計画の策定に着手しなければならない一方で、正確な労働時間の把握ができていない医療機関が多い。正確な時間把握ができていなくても、「昨年度実績」として集計して計画をつくることは問題ないか。	まずは、速やかに労働時間を把握する必要がある。 正確な労働時間の把握ができていない医療機関の過去年度の実績については、賃金支払いの根拠となる労働時間数（一定の時間外労働等の判断基準の下で割増賃金等の計算が行われていると考えられる）をもって医師の労働時間の過去年度実績とすることは差し支えない。
28	評価センター	令和6年4月の特定労務管理対象機関の指定を受けるために、（仮に）令和4年12月末までに評価センターの評価を受ける場合には、令和6年度の時短計画案を作成すればよいのか。	その通り。
29	評価センター	連携B水準の認定を受ける際に診療科を限定した場合、県知事による水準指定前であれば他の診療科を追加することは可能か。どのような手続きをすればよいのか。	①診療科を限定して評価センターに評価申請を行った後に、他の診療科を追加する場合 ・評価結果が出る前であれば追加は可能と考えられる。 ・個別の状況に応じて評価センターに相談することになる。（追加する診療科に関する評価に必要な情報（時短計画の案の内容等）を評価センターへ追加で提出） ②診療科を限定して県知事による連携B対象医療機関の指定がされた後に、他の診療科を追加する場合 ・改正後医療法第118条第2項により準用される同法第116条第1項の規定に基づき「変更」の手続きを経て追加することとなる。
30	評価センター	評価項目ガイドラインの「就業規則、賃金規程を作成し、定期的に見直しを行い、…」という項目について、就業規則がない自治体立病院（就業規則ではなく条例・規則等で服務規律などを定めている場合）は、該当する条例・規則等を提出すれば足りるか。	就業規則に準ずるものを提出すること。
31	評価センター	評価のガイドラインP.20の57番及び58番の研修について、具体的にどのような内容の研修が求められているのか。	「労務管理」は幅広い概念を含むものであるが、本評価項目では「マネジメント研修」と明示している。このため、例えば、ハラスメント研修単独、メンタルヘルス研修単独といった研修は不適であり、職員が働きやすい職場環境整備に資する「マネジメント」の視点を含む研修が求められる。
32	評価センター	評価センターのスケジュールを医療勤務環境改善支援センターの広報誌に掲載は可能か。	可能

医師の時短計画・宿日直許可に関するQ&A  
 (令和4年度 第1回都道府県医療勤務環境改善担当課長会議Q & A <2022年7月29日時点版>を高知県バージョンにリライト)

No.	区分	照会内容	回答内容
33	評価センター	労務管理サーベイヤの県社労士会推薦はもう行われているのか。それともこれから募集が行われるのか。	令和3年度に全国社会保険労務士会連合会経由で都道府県社会保険労務士会からサーベイヤの推薦を受け、研修を進めている。(評価センターの評価受審を希望する医療機関数が増加したり、書面評価の迅速性がより求められる場合には、サーベイヤの増員が必要と認識している)
34	評価センター	評価センターによる評価スケジュールについて、資料では「県(医療審議会相談含む)で審議承認」が1~2か月と示されていたが、実際には医療審議会の前に個別事項の協議が必要であるなど、3か月以上はかかる見込みである。そのため、評価センターでの書面評価期間を4か月よりも短縮してもらわなければ、その後の県における審査期間への影響が大きい。評価センターの評価期間を短縮することはできるのか。	評価センターによる書面評価期間は、医療機関から提出された資料の適正性によって変動する。円滑に進めるためには、勤改センターによる医療機関の評価受診支援(具体的には書面評価に求められる書面の適切な準備支援)が重要であるため、今後、評価センターに関する情報が提供される予定である。また、県においても、各種調査等により地域の医療機関の準備状況を把握の上、医療機関に対して早期の評価受審を促していくこと。
35	その他	大学病院からの「裁量労働制の医師も今回のB水準、C水準の対象として労働時間を把握して管理する必要があるのか?」という質問にどう回答すればよいか。	裁量労働制が適用される者は研究等に従事する者であり、「医業に従事する医師」に該当せず、医師の特別則が適用されないことから、時間外・休日労働の上限規制については一般労働者と同様の扱いとなる。すなわち、36協定で定める自院における時間外・休日労働の上限は、月45時間・年360時間(特別条項の場合月100時間未満(休日労働含む)・年720時間)となる。また、他院において、「医業に従事する医師」として勤務する場合は、特例水準の適用を受けるが、裁量労働制適用事業場(一般則適用)と通算した時間外・休日労働時間は、月100時間未満・数月平均80時間以下とする必要がある。
36	その他	自治体立病院では、雇用契約書や労働条件通知書ではなく、委嘱状を交付している。これに労基法上必要な事項を明示して交付していれば足りるか。	労働基準法施行規則第5条所定事項を明示した書面を交付していれば足りる。
37	その他	開業医の院長や、いわゆるフリーランスの医師が、自院や他院で日当直する場合の労働時間の取扱いについて、どのように考えればよいか。	フリーランスの場合を含め、医療機関において雇用関係にある医師に日当直をさせる場合は、宿日直許可を得ていなければ、労基法の労働時間の規定が適用される。開業医が自院の経営や診療に従事する時間は、労働時間には該当しない。その他の取扱は、基本的に一般の勤務医と同一であるので、基本的な労務管理が行われるよう支援すること。
38	その他	大学病院に対して厚生労働省が行っている、組織的な対応について教えてほしい。	大学病院に対しては、主に全国医学部長病院長会議(AJMC)を通じて、定期的に医師の働き方改革に関する情報の発信・共有、大学病院特有の論点に関する議論等を行っている。直近では、昨年度末に実施した調査で副業・兼業先も含めた時間外・休日労働時間を把握している大学病院が2割に留まっていたことから、改めて、こうした労働時間の把握を求めるとともに、全国の大学病院に対して、どの診療科にどの程度の数の1860時間超えの医師がいるかの調査を行った。また、令和4年6月に開催された国立大学病院長会議総会では、医師の働き方改革に関するグループディスカッションが実施され、厚生労働省からは宿日直許可の仕組みや特別支援を含めた勤改センターによる支援等の詳細を改めて説明するとともに各グループのディスカッションに参加した。随時、関係するセミナー等への参加を通じて大学病院の取組への支援を行っている。
39	その他	一連の流れを掴みながら勉強する資料がない。医師会から示されたサーベイヤ向けの研修やその資料を早めに共有してほしい。	サーベイヤ向けの研修資料については、いきいき働く医療機関サポートWEBに掲載する。 <a href="https://iryou-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/">https://iryou-kinmukankyoku.mhlw.go.jp/</a>

医師の時短計画・宿日直許可に関するQ&A  
 (令和4年度 第1回都道府県医療勤務環境改善担当課長会議Q & A <2022年7月29日時点版>を高知県バージョンにリライト)

No.	区分	照会内容	回答内容
40	その他	医師の労働時間の実態把握のツール(IT)ソフトメーカー装置には多種多様な機能がある。医師の働く現場で実情に合った、マッチングしたツールがあれば教えてほしい。また、厚生労働省、日本医師会、大学病院モデル、IT企業で医師の労働時間把握(分析)ソフト装置セットの開発等は出来ないか。	労働時間の把握を含めて、各医療機関における時短の取組に資する事例は、過去年度事業報告にある。 <令和3年度事業 勤務環境改善に向けた好事例集> <a href="http://iryou-kinmukankyuu.mhlw.go.jp/information/explanation">http://iryou-kinmukankyuu.mhlw.go.jp/information/explanation</a> また、現在厚生労働科学研究において、医師の労務管理に特化したITツールに関する研究が行われており、研究成果が整い次第公表予定。
41	その他	オンコールに従事する場合の待機場所について、「労働から解放された状態」であれば、自院の院内で宿泊していてもよいか。	オンコール待機中に求められる義務態様は、医療機関ごと、診療科ごとに様々であり、 ・呼び出しの頻度がどの程度か、 ・呼び出された場合にどの程度迅速に病院に到着することが義務付けられているか、 ・呼び出しに備えてオンコール待機中の活動がどの程度制限されているか、 等を踏まえ、オンコール待機時間全体について、労働から離れることが保障されているかどうかによって労働時間に該当するか否かを個別具体的に判断することになる。
42	その他	勤務環境改善支援センターの成功事例等あれば示してほしい。	今後、各都道府県の勤務環境改善支援センターからの成功事例を募集し、共有することを予定している。また、勤務環境改善支援センターのアドバイザー向けの研修を実施予定であるので積極的に参加していただきたい。
43	審査組織	C-2水準の審査組織に関する詳細情報を早く示してほしい。(審査組織の審査開始時期や審査期間はどうか。評価センターの評価は終わっているが、審査組織の審査が完了せず県への申請ができないということにならないか等)	C-2水準の審査組織に関する質問に関しては、追って連絡する。

誓 約 書

当〇〇病院は、医療法（昭和 23 年法律第 205 号）第 113 条第 3 項第 3 号に規定する要件を満たしていることを誓約いたします。

この誓約が虚偽であり、又はこの誓約に反したことにより、当方が不利益を被ることとなっても、異議は一切申し立てません。

令和 年 月 日

住所（又は所在地）

医療機関名及び代表者名

印

## 断続的な宿直又は日直勤務許可申請書添付資料例

- 対象労働者の労働条件通知書、雇用契約書の写し
- 宿日直勤務に従事する労働者ごとの、一定期間（例えば1か月）の宿直または日直勤務の従事回数がかかるもの（宿日直の当番表、シフト表など）
- 宿日直勤務中に行われる業務が発生する頻度、当該業務の内容及び当該業務に従事した時間について、一定期間の実績（または見込み）が分かる資料等（業務日誌等）
- 対象労働者全員の給与一覧表（法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
- 対象労働者の給与一覧表の金額の疎明資料（賃金台帳（写）など）
- 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
- 宿直の場合は宿泊設備の概要がわかるもの



断続的宿日直勤務許可申請添付資料(任意様式)

事業の種類			男		医師		指導員(教員)																										
事業場名			女		(准)看護師		栄養士・調理員																										
代表者		(担当者)	年少者		助産師		介護士																										
所在地		(TEL)	計		薬剤師		事務員																										
					技師		その他																										
所定労働時間 (通常勤務)	始業時間	〈交替(時差)勤務がある場合はその概略〉																															
	終業時間																																
	休憩時間	〈宿直対象の診療科・部門〉																															
対象者の職 種及び人数	A(医師)	人	D( )	人	業務内容																												
	B(看護師)	人	E( )	人																													
	C( )	人	F( )	人																													
救急指定の	有・無	病床数	床	常時入院患者数	名	過去3ヵ月間の終業時刻以降の救急患者数	名																										
宿 直	総員数	名	名	一定期間の 二人の回数	1ヵ月	回	1ヵ月	回	開始時刻																								
	1回の員数	名	名	1回の手当額		円		円	終了時刻																								
	就寝設備	専用の宿直室の有・無			一人当たりの広さ		(		m <sup>2</sup> )																								
		無の場合は代替設備は何か			寝具の備え付け		(		人分)																								
勤 務 の 態 様	病室等の定時巡回	有	(宿直勤務中	回、延約	分)・	無	睡眠時間 (																										
	定時検温	有	(宿直勤務中	回、延約	分)・	無	時間)																										
	その他の業務	( )																															
	勤務時間	<table border="1"> <tr> <td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td> </tr> </table>									16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15										
総員数	名	一人の回数	(1週・1ヵ月・	)	回	開始時刻																											
1回の員数	名	1回の手当額		円	終了時刻																												
日 直	病室等の定時巡回	有	(日直勤務中	回、延約	分)・	無																											
	定時検温	有	(日直勤務中	回、延約	分)・	無																											
	その他の業務	( )																															
	勤務時間	<table border="1"> <tr> <td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td><td>11</td><td>12</td><td>13</td><td>14</td><td>15</td><td>16</td><td>17</td><td>18</td><td>19</td><td>20</td><td>21</td><td>22</td><td>23</td><td>24</td><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td> </tr> </table>									5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3
5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	1	2	3	4										
宿・日直手当額	宿日直手当額		宿日直勤務予定の同種労働者1人1日平均額																														
	円 >		円 ÷ 3 (※別添賃金一覧表)																														
備考																																	

上記のとおり相違ありません。

令和 年 月 日

事業場名

記載者職氏名

## 「夜間（宿直）勤務実態報告書」（記入要領）

断続的な宿直勤務の許可の申請に当たっては、必要に応じて、この報告書に労働者の夜間勤務の実態を記入し、提出してください。

なお、この報告書は任意様式ですので、勤務の実態が分かるものであれば、貴事業場で独自に作成した資料を添付いただく形でも問題ありません。

- 1 「夜間（宿直）勤務の開始時刻」及び「夜間（宿直）勤務の終了時刻」については、断続的な宿直勤務の許可を受けようとする時刻を記入してください。
- 2 1回の宿直勤務に複数の者を従事させる場合であって、勤務形態が異なるときは、それぞれの勤務形態ごとに作成してください。
- 3 「軽度・短時間の業務」欄には、「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）記の1（2）の「特殊の措置を必要としない軽度の又は短時間の業務」を記入してください。  
具体的には下記のような時間を指します。
  - ・ 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想定されない休日・夜間（例えば非輪番日であるなど）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想定されない休日・夜間（例えば非輪番日であるなど）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
- 4 「上記以外の業務」には、「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）記2の「通常の勤務時間と同態様の業務に従事」（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、出産等に対応すること、又は看護師等が医師にあらかじめ指示された処置を行うこと等）した時間を記入してください。
- 5 手待ち時間、休憩時間等については記入する必要はありません。
- 6 「労働者の代表者の職氏名」欄には、報告書記載の夜間（宿直）勤務に就いた労働者のうち互選された1名から確認の署名を受けることで問題ありません。

# 夜間（宿直）勤務実態報告書

事業場名称 \_\_\_\_\_

代表者職氏名 \_\_\_\_\_

○ 連続した1週間の夜間（宿直）勤務の各日において行われた業務の実績及び睡眠時間に該当する時間帯を、各項目ごとに該当する欄に、記入要領を参考として \_\_\_\_\_ 線を記入してください。

夜間（宿直）勤務の開始時刻 \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_ 夜間（宿直）勤務の終了時刻 \_\_\_\_\_ : \_\_\_\_\_

		17:00	18:00	19:00	20:00	21:00	22:00	23:00	24:00	1:00	2:00	3:00	4:00	5:00	6:00	7:00	8:00	9:00
( ) 月 日	定期的巡視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上記以外の業務																	
	睡眠																	
( ) 月 日	定期的巡視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上記以外の業務																	
	睡眠																	
( ) 月 日	定期的巡視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上記以外の業務																	
	睡眠																	
( ) 月 日	定期的巡視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上記以外の業務																	
	睡眠																	
( ) 月 日	定期的巡視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上記以外の業務																	
	睡眠																	
( ) 月 日	定期的巡視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上記以外の業務																	
	睡眠																	
( ) 月 日	定期的巡視																	
	緊急の文書・電話の収受																	
	軽度・短時間の業務																	
	上記以外の業務																	
	睡眠																	
備考																		

宿直勤務に就く労働者の代表者は、勤務の実態と相違ないことを確認の上、署名してください。

労働者の代表者の職氏名 \_\_\_\_\_

## 宿日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	合計額
合 計					

## 1人1日平均賃金の1/3の算定

賃金合計額		労働者数		
_____ 円	÷	_____ 人	=	_____ 円 (A)
		1ヵ月平均労働日数		
(A) _____ 円	÷	_____ 日	=	_____ 円 (B)
(B) _____ 円	÷	<b>3</b>	=	_____ 円

## 記入要領

- 申請時の賃金を記入します。
- 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。  
(残業、休日出勤手当等所定時間外の賃金及び労働基準法施行規則第21条により割増賃金の計算基礎に算入しない家族手当、通勤手当、賞与等は記載する必要はありません。)
- 医師、看護師別に宿日直手当が定められているときは職種別に記載して下さい。
- 本用紙に書ききれないときは、同一様式で別に作成して差し支えありません。