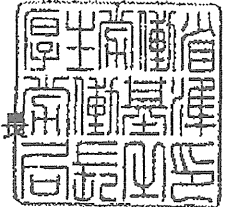


基発第 0319007 号の 2  
平成 14 年 3 月 19 日

社団法人日本病院会 長 殿

厚生労働省労働基準局長



医療機関における休日及び夜間勤務の適正化について（要請）

貴職におかれましては、平素より労働基準行政の運営につきまして、格別な御理解と御協力を頂いておりますことに厚く御礼申し上げます。

さて、医療機関におきましては、休日や夜間における勤務のうち一部においては労働基準法（以下「法」といいます。）第 41 条及び労働基準法施行規則第 23 条に基づく許可を受け、断続的労働である宿日直勤務として取り扱われている状況がみられます。この宿日直勤務については、原則として通常の業務は行わず、非常事態に備えて待機するもの等であって常態としてほとんど労働をする必要のない勤務であることから、突発的に通常の労働を行った場合を除き、法第 36 条で定める労使協定の締結・届出等を行うことなく、法定労働時間を超えて労働させることができ、また、法第 37 条に定める割増賃金を支払うことなく労働させることができることとなっています。

しかしながら、宿日直勤務に係る許可を受けている医療機関の中には、宿日直勤務において突発的に行われる通常の労働に対して割増賃金を支払っていないもの、宿日直回数が許可時の条件を上回っているものなどの問題が認められるものもあります。また、救急医療体制の体系的な整備が進められてきたことに伴い、宿日直勤務において救急医療が頻繁に行われ、断続的労働である宿日直勤務として対応することが適切でない状況にあるにもかかわらず、断続的労働である宿日直勤務として、法第 36 条に基づく労使協定の締結・届出等を行うことなく、また、法第 37 条に基づく割増賃金を支払うことなく労働させているものも少なからず認められるところです。

このような状況から、今般、平成 14 年 3 月 19 日付け基発第 0319007 号「医療機関における休日及び夜間勤務の適正化について」（別添）を発出し、宿日直勤務に係る許可を行った医療機関等を対象として、休日及び夜間勤務について、その労働実態を把握し、法第 41 条に基づく断続的労働である宿日直勤務として取り扱うことが適切であるかについて確認を行い、問題が認められる場合には、宿日直勤務に係る許可基準に定められた事項の履行確保を図ること又は宿日直勤務に係る許可の取消を行うことにより、その適正化を図ることとしました。

つきましては、貴職におかれましても、貴会会員に対して、

- ① 休日及び夜間勤務における労働実態について確認を行うこと
- ② 休日及び夜間勤務の労働実態から断続的労働である宿日直勤務によることが困難である場合には、法第41条に基づく断続的労働である宿日直勤務としての取扱いを廃止し、交代制の導入等について検討すること
- ③ 休日及び夜間勤務の労働実態から、引き続き宿日直勤務により対応が可能であるものの、突発的に行われる通常の労働に対して法第37条に基づく割増賃金を支払うなどの許可基準に定められた事項（別紙参照）を満たしていない場合においては、許可基準に定められた事項を遵守すること

等について指導を頂きますようお願い申し上げます。

別 添

基発第 0319007 号

平成14年3月19日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公 印 省 略)

### 医療機関における休日及び夜間勤務の適正化について

一部の医療機関においては、休日及び夜間勤務について、労働基準法第41条及び労働基準法施行規則第23条に基づく許可を受け、断続的労働である宿日直勤務として取り扱っているところであるが、このような医療機関のうち、救急医療を行う一部の医療機関において、宿日直勤務中に救急医療等の通常の労働が頻繁に行われているなど断続的労働である宿日直勤務として取り扱うことが適切でない例などが少なからず認められるところである。

また、休日及び夜間における宿日直勤務に係る問題については、労働基準監督機関に対する申告が散見されるとともに、報道機関においても取り上げられているなど社会的な問題として顕在化しつつある状況がみられる。

については、これまでに宿日直勤務に係る許可を行った医療機関等に対して、今般、下記により宿日直勤務を中心とした休日及び夜間勤務の適正化を図ることとしたので遺憾なきを期されたい。

なお、社団法人日本病院会等に対しては、休日及び夜間勤務の適正化等について要請を行っているので申し添える。

### 記

#### 1 基本的な考え方

労働基準法（以下「法」という。）第41条及び労働基準法施行規則第23条におい

ては、断続的労働である宿日直勤務について、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、これに従事する労働者を法第32条の規定にかかわらず使用することができるとしている。したがって、これらの労働者については、突発的に通常の労働を行った場合を除き、法第36条に基づく労使協定の締結・届出等を行うことなく、また、法第37条に基づく割増賃金を支払うことなく、法定労働時間を超えて労働させることができるものである。

ここでいう宿日直勤務とは、所定労働時間外又は休日における勤務の一態様であり、当該労働者の本来業務は処理せず、構内巡視、文書・電話の收受又は非常事態に備えて待機するもの等であって常態としてほとんど労働する必要のない勤務である。医療機関における原則として診療行為を行わない休日及び夜間勤務については、病室の定時巡回、少数の要注意患者の定時検脈など、軽度又は短時間の業務のみが行われている場合には、宿日直勤務として取り扱われてきたところである。

しかしながら、宿日直勤務に係る許可を行った医療機関等においては、宿日直勤務において突発的に行われる通常の労働に対して割増賃金を支払っていないもの、宿日直回数が許可時の条件を上回っているものなどの問題が認められるものも散見される。また、救急医療体制の体系的な整備が進められてきたことに伴い、宿日直勤務において救急医療が頻繁に行われ、断続的労働である宿日直勤務として対応することが適切でない状況にあるにもかかわらず、断続的労働である宿日直勤務として法第36条に基づく労使協定の締結・届出等を行うことなく、また、法第37条に基づく割増賃金を支払うことなく労働させているものも少なからず認められるところである。

今回の一連の取組は、このような状況を踏まえ、宿日直勤務に係る許可を行った医療機関等を対象として、休日及び夜間勤務について、その労働実態を把握し、法第41条に基づく断続的労働である宿日直勤務として取り扱うことが適切であるかについて確認を行い、問題が認められる場合には、宿日直勤務に係る許可基準に定められた事項の履行確保を図ること又は宿日直勤務に係る許可の取消を行うことにより、その適正化を図ることとしたものである。

なお、本通達に基づく取組の対象とならない医療機関であっても、労働基準法等関係法令上の問題が認められる場合には、監督指導を実施するなどにより適切に対処することとする。

## 2 対象事業場

宿日直勤務に係る許可を受けた医療機関とすること。

## 3 具体的な対応

次の(1)から(3)まで順次実施すること。

### (1) 自主点検表の送付・回収による宿日直勤務の労働実態の把握及び分類

上記2の宿日直勤務に係る許可を受けた医療機関全数に対して、自主点検表を送付し、これを回収すること。また、回収した自主点検表に基づき、医療機関の現状の労働実態に応じて、以下に示すところにより分類を行うこと。

- ア 交代制を導入するなどにより既に宿日直勤務を行っていない医療機関
- イ 宿日直勤務について、許可基準に定められた事項を満たしており、問題がないと考えられる医療機関
- ウ 宿日直勤務について、一部許可基準に定められた事項を満たしていないものの、その労働実態から、引き続き休日及び夜間について断続的労働である宿日直勤務として取り扱うことが可能であると考えられる医療機関
- エ 宿日直勤務中に救急医療が頻繁に行われるなどの労働実態から、休日及び夜間勤務を断続的労働である宿日直勤務として取り扱うことが適切でないと考えられる医療機関

## (2) 集団指導等の実施

- ア (1) のアであって、宿日直勤務に係る許可を行っている医療機関については、その必要性がなくなっているので、現在の労働実態を確認の上、許可を取り消すこと。
- イ (1) のウに対しては、集団指導を実施し、法第41条に基づく断続的労働である宿日直勤務の趣旨及び許可基準に定められた事項の説明を行うなどにより、宿日直勤務の適正化等について改善指導を行うとともに、一定期日を付して、報告書の提出を求めること。
- ウ (1) のエ及び自主点検表の未提出事業場に対しては、集団指導を実施し、法第41条に基づく断続的労働である宿日直勤務の趣旨及び許可基準に定められた事項の遵守又は交代制の導入等勤務体制の見直しを行う必要があることについて説明し、一定期日を付して報告書の提出を求めること。また、監督指導を通じて、休日及び夜間勤務の労働実態から断続的労働である宿日直勤務で対応することが適切でないことが明らかになった場合には、許可の取消を行う旨の説明を行うこと。
- エ 集団指導に出席しない上記イ及びウの医療機関に対しては、別途文書による指導を行い、報告書の提出を求めること。

## (3) 監督指導の実施及び許可の取消

上記(2)のイ、ウ及びエにより指導を行ったにもかかわらず、報告書を提出しない医療機関及び報告書の内容から、断続的労働である宿日直勤務に問題があると考えられる医療機関に対しては、監督指導を実施すること。その結果、通常の労働が行われているにもかかわらず法第37条に基づく割増賃金を支払っていないなど許可基準に定められた事項上の問題点が認められた場合には、法違反として指摘するなど所要の措置を講ずること。また、その労働実態から、断続的労働である宿日直勤務で対応することが適切でないことが明らかとなったものについては、許可の取消を行うこと。

## 労働基準法第41条に定める宿日直勤務について

### 1 宿日直勤務の趣旨

宿日直勤務とは、仕事の終了から翌日の仕事の開始までの時間や休日について、原則として通常の労働は行わず、労働者を事業場で待機させ、電話の対応、火災等の予防のための巡視、非常事態発生時の連絡等に当たらせるものです。したがって、所定時間外や休日の勤務であっても、本来の業務の延長と考えられるような業務を処理することは、宿日直勤務と呼んでいても、労働基準法（以下「法」という。）上の宿日直勤務として取り扱うことはできません。

これらの宿日直勤務については、宿日直勤務に従事している間は、常態としてほとんど労働する必要がないことから、所轄労働基準監督署長の許可を受ければ、法第33条の届出又は法第36条に基づく労使協定の締結・届出を行ったり、法第37条に基づく割増賃金を支払う必要はないこととされています。

### 2 宿日直勤務の許可基準として定められている事項の概要

上記1のような宿日直勤務の趣旨に沿って、労働基準法上宿日直勤務の許可を行うに当たって、許可基準を定めていますが、医療機関に係る許可基準として定められている事項の概要は次のとおりです。

#### (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のみを認めるものであり、病室の定時巡回、少数の要注意患者の検脈、検温等の特殊な措置を要しない軽度の、又は短時間の業務を行うことを目的とするものに限ること。したがって、原則として、通常の労働の継続は認められないが、救急医療等を行うことが稀にあっても、一般的にみて睡眠が充分とりうるものであれば差し支えないこと。

なお、救急医療等の通常の労働を行った場合、下記3のとおり、法第37条に基づく割増賃金を支払う必要があること。

#### (2) 睡眠時間の確保等

宿日直勤務については、相当の睡眠設備を設置しなければならないこと。また、夜間に十分な睡眠時間が確保されなければならないこと。

#### (3) 宿日直の回数

宿日直勤務は、週1回、日直勤務は月1回を限度とすること。

#### (4) 宿日直勤務手当

宿日直勤務手当は、職種毎に、宿日直勤務に就く労働者の賃金の1人1日平均額の3分の1を下らないこと。

### 3 宿日直勤務中に救急患者の対応等通常の労働が行われる場合の取扱いについて

#### (1) 宿日直勤務中に通常の労働が突発的に行われる場合

宿日直勤務中に救急患者への対応等の通常の労働が突発的に行われることがあるものの、夜間に十分な睡眠時間が確保できる場合には、宿日直勤務として対応することが可能ですが、その突発的に行われた労働に対しては、次のような取扱いを行う必要があります。

① 労働基準法第37条に定める割増賃金を支払うこと

② 法第36条に定める時間外労働・休日労働に関する労使協定の締結・届出が行われていない場合には、法第33条に定める非常災害時の理由による労働時間の延長・休日労働届を所轄労働基準監督署長に届け出ること

#### (2) 宿日直勤務中に通常の労働が頻繁に行われる場合

宿日直勤務中に救急患者の対応等が頻繁に行われ、夜間に十分な睡眠時間が確保できないなど常態として昼間と同様の勤務に従事することとなる場合には、たとえ上記(1)の①及び②の対応を行っていたとしても、上記2の宿日直勤務の許可基準に定められた事項に適合しない労働実態であることから、宿日直勤務で対応することはできません。

したがって、現在、宿日直勤務の許可を受けている場合には、その許可が取り消されることとなりますので、交代制を導入するなど業務執行体制を見直す必要があります。

(参 考)

### 宿日直勤務に係る許可基準（抄）

医療機関において宿日直勤務を行う場合には、下記 1 及び 2 の許可基準に定められる事項に適合した労働実態になければなりません。

#### 1 医師及び看護師の宿日直勤務に係る許可基準に定められる事項の概要

- (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。即ち通常の勤務時間終了後もなお、通常の勤務態様が継続している間は、勤務から解放されたとはいえないから、その間は時間外労働として取り扱わなければならないこと。
- (2) 夜間に従事する業務は、一般の宿直業務以外には、病室の定時巡回、以上患者の医師への報告あるいは少数の要注意患者の定時検脈、検温等特殊の措置を要しない軽度の、又は短時間の業務に限ること。従って下記（5）に掲げるような昼間と同態様の業務は含まれないこと。
- (3) 夜間に充分睡眠がとりうること。
- (4) 上記以外に一般の宿直の許可の際の条件を充たしていること。
- (5) 上記によって宿直の許可が与えられた場合、宿直中に、突発的な事故による応急患者の診療又は入院、急患の死亡、出産等があり、或は医師が看護師等に予め命じた処置を行わしめる等昼間と同態様の労働に従事することが稀にあっても、一般的にみて睡眠が充分にとりうるものである限り宿直の許可を取り消すことなく、その時間について法第三十三条又は第三十六条第一項による時間外労働の手続きをとらしめ、法第三十七条の割増賃金を支払わしめる取扱いをすること。従って、宿直のために泊り込む医師、看護師等の数を宿直の際に担当する患者数との関係あるいは当該病院等に夜間来院する急病患者の発生率との関係等から見て、上記の如き昼間と同態様の労働に従事することが常態であるようなものについては、宿直の許可を与える限りではない。例えば大病院等において行われる二交代制、三交代制等による夜間勤務者の如きは少人数を以て上記勤務のすべてを受け持つものであるから宿直の許可を与えることはできないものである。
- (6) 小規模の病院、診療所等においては、医師、看護師等が、そこに住み込んでいる場合があるが、この場合にはこれを宿直として取り扱う必要はないこと。但し、この場合であっても上記（5）に掲げるような業務に従事するときには、法第三十三条又は法第三十六条第一項による時間外労働の手続きが必要であり、従って第三十七条の割増賃金を支払わなければならないことはいうまでもない。
- (7) 病院における医師、看護師のように、賃金額が著しい差のある職種の者が、それぞれ責任度又は職務内容に異なる宿日直を行う場合においては、1 回の宿日直手当の



最低額は宿日直につくことの予定されているすべての医師ごと又は看護師ごとにそれぞれ計算した一人一日平均額の三分の一とすること。

## 2 一般の宿日直勤務に係る許可基準に定められる事項の概要

### (1) 勤務の様態

ア 常態として、ほとんど労働の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收受、非常事態に備えての特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。

イ 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、顧客からの電話の收受又は盗難・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

ア 宿直勤務一回についての宿直手当（深夜割増賃金を含む。）又は日直勤務一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る賃金（法第37条の割増賃金の基礎となる賃金に限る。）の一人一日平均額の三分の一を下らないものであること。ただし、同一企業に属する数個の事業場について、一律の基準により宿直又は日直の手当額を定める必要がある場合には、当該事業場の属する企業の全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ついての一人一日平均額によることができるものであること。

イ 宿直又は日直勤務の時間が通常の宿直又は日直の時間に比し著しく短いものその他所轄労働基準監督署長が上記アの基準によることが著しく困難又は不相当と認められたものについては、その基準にかかわらず許可することができること。

### (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一回、日直勤務については月一回を限度とすること。ただし、当該事業場に勤務する十八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一回を超える宿直、月一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。

## 2 社内預金の意義

平成12年10月にとりまとめた「社内預金に関する研究会報告」の中で、使用者側及び労働者側から見た社内預金の意義が整理されているところである。

### (1) 使用者側から見た意義

#### ① 資金調達役割

企業の資金調達の方法は多様化し、低金利状態が長期にわたる中、社内預金という形で労働者から資金を調達することのメリットは小さくなっているものの、企業の中には現実に社内預金を事業資金に充当しているものもあり、また、借入れが簡単になし得ない場合もあることから、資金調達の意義を否定し去ることはできないこと

#### ② 福利厚生的役割

使用者にとっては、社内預金制度の運用を通じ、人材の安定確保等に一定の効果が期待できるものであり、特に、中小零細企業では、容易に実施できる福利厚生的役割を担う主要な制度の一つとして利用されている傾向にあること

### (2) 労働者側から見た意義

① 貸金からの控除により、毎月自動的に預け入れられるため、確実に一定額の貯蓄が可能となること

② 事業場内において、自由に預金の出し入れができる利便性を有していること

③ 企業内の福利厚生制度のメニュー、経営状況等を踏まえ、下限利率以上の範囲において、労使が自主的に利率を協定し制度を運用することができること

また、現在も全国で約2万8千事業場が現に社内預金制度を実施していること、社内預金制度の役割に変化がみられるものの同制度への労使の期待も高いこと等から、今直ちに労基法上の枠組みを廃止する理由は乏しく、実施事業場においても労使双方にとって有用な制度として機能していることから、社会的にも制度の存続を否定すべき積極的理由は認められない。

## 3 これまでに社内預金に関してあった議論の概要

### (1) 社内預金制度の今後の方向について

① 平成4年6月に「社内預金制度のあり方に関する専門家会議」を設置し、

ア 社内預金制度への今後の対応

イ 利率について

ウ 保全措置等について

について調査、研究を実施。

② 平成7年3月にとりまとめられた報告の概要は以下のとおり。

ア 社内預金制度への今後の対応

社内預金制度を存続するメリットは労使双方にとって相対的に低減している状況にあるものの、労働基準法上今直ちに制度を廃止しなければならない理由に乏しく、また、現行の規制は最低限必要であると考えられるが、保全措置を除き、現行制度以上の規制の強化は必要性に乏しい。

イ 利率について

金利の低下傾向と今後の金利自由化の動向を踏まえると、上限利率を指導する必要性は乏しくなっているが、著しい高金利は必ずしも好ましいものではないとの観点から、目安を設けることが妥当である。

また、下限利率については、市中金利の実勢を考慮した妥当な利率に変更する必要がある。

#### ウ 保全措置等について

預金保全委員会による保全措置では保全機能が十分でないことから、将来は廃止すべきであるが、当面は、預金保全委員会の活性化を図りつつ、預金保全委員会に併せ講ずべき措置の強化を行うことにより、保全機能を適正なものとするべき方向で検討を行うことが妥当。

### (2) 会社更生法上の取扱いについて

① 昭和40年3月に更生手続が開始された山陽特殊製鋼において高率で多額の社内預金が預けられていたことから、社内預金に関する議論が沸騰。

② このような事情を背景に、法制審議会会社更生法部会が審議を重ね、昭和43年3月27日に法制審議会において「会社更生法等の一部を改正する法律案要綱」を決定。

この中で、「更生手続開始前の原因に基づいて生じた使用人の預り金の返還請求権は、更生手続開始前の最終の給料の月額に6倍に相当する額又はその預り金の3分の1に相当する額のうちいずれか多い額を限度として共益債権とし、その他の部分を優先的更生債権とする」と定められた。

③ 当該要綱は法文化され、法案は国会に提出されたが、「使用人にとって改正前よりも著しく不利になるような改正をしなければならない積極的理由に乏しい」という理由で、当該規定に係る部分は参議院において削除された。

④ その結果、使用人の預り金の返還請求権は全額共益債権として取り扱うこととされ、現在に至っている。

### 4 最近の倒産事案における社内預金の返還状況

#### ① そごう

平成12年7月に民事再生法に基づく再生手続開始申立。

当初、裁判所の保全命令により500万円超の弁済が禁止されていたが、本省及び関係部局から管財人等に対して、社内預金返還等に係る文書要請を行った結果、500万円を超える社内預金の払戻についても裁判所から禁止が解除され、その結果、社内預金については全額払い戻されている。

#### ② 新潟鐵工所

平成13年11月に会社更生法に基づき更生手続開始申立。

平成14年1月、東京労働局長から管財人に対して、社内預金返還等に係る文書要請を行っている。

社内預金については、優先的更生債権として今後、更生計画に則って支払いがなされると聞いている。

# 労働基準法（抄）

## （労働時間）

第三十二条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き一日について八時間を超えて、労働させてはならない。

（災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等）

第三十三条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、亦後に遅滞なく届け出なければならぬ。

2 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不適当と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。

3 公務のために臨時の必要がある場合においては、第一項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第一に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第三十二条から前条まで若しくは第四十条の労働時間を延長し、又は第三十五条の休日に労働させることができる。

(時間外及び休日の労働)

第三十六条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との協定による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、第三十二条から第三十二条の五まで若しくは第四十条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。ただし、坑内労働その他命令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、一日につき二時間を超えてはならない。

2 労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して協定を定めることができる。

- 3 第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の基準に適合したものであるようにしなければならぬ。
- 4 行政官庁は、第二項の基準に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

(時間外、休日及び深夜の割増賃金)

第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ命令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- 2 前項の命令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- 3 使用者が、午後十時から午前五時まで（労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後十一時から午前六時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の二割五分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 4 第一項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、察核手当、通勤手当その他命令で定める賃金は算入しない。

## 労働基準法施行規則（抄）

第四十一条 この章、第六章及び第六章の二で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は、次の各号の一に該当する労働者については適用しない。

一 別表第一第六号（林業を除く。）又は第七号に掲げる事業に従事する者

二 事業の種類にかかわらず監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者

三 監視又は所統的労働に従事する者で、使用者が行政官庁の許可を受けたもの

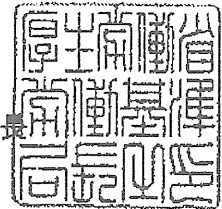
（宿直勤務）

第二十三条 使用者は、宿直又は日直の勤務で断続的な業務について、様式第二十号によつて、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、これに従事する労働者を、法第三十二条の規定にかかわらず、使用することができる。

基発第 0319007 号の 2  
平成 14 年 3 月 19 日

社団法人日本病院会長 殿

厚生労働省労働基準局長



医療機関における休日及び夜間勤務の適正化について（要請）

貴職におかれましては、平素より労働基準行政の運営につきまして、格別な御理解と御協力を頂いておりますことに厚く御礼申し上げます。

さて、医療機関におきましては、休日や夜間における勤務のうち一部においては労働基準法（以下「法」といいます。）第 4 1 条及び労働基準法施行規則第 2 3 条に基づく許可を受け、断続的労働である宿日直勤務として取り扱われている状況がみられます。この宿日直勤務については、原則として通常の業務は行わず、非常事態に備えて待機するもの等であって常態としてほとんど労働をする必要のない勤務であることから、突発的に通常の労働を行った場合を除き、法第 3 6 条で定める労使協定の締結・届出等を行うことなく、法定労働時間を超えて労働させることができ、また、法第 3 7 条に定める割増賃金を支払うことなく労働させることができることとなっています。

しかしながら、宿日直勤務に係る許可を受けている医療機関の中には、宿日直勤務において突発的に行われる通常の労働に対して割増賃金を支払っていないもの、宿日直回数が許可時の条件を上回っているものなどの問題が認められるものもあります。また、救急医療体制の体系的な整備が進められてきたことに伴い、宿日直勤務において救急医療が頻繁に行われ、断続的労働である宿日直勤務として対応することが適切でない状況にあるにもかかわらず、断続的労働である宿日直勤務として、法第 3 6 条に基づく労使協定の締結・届出等を行うことなく、また、法第 3 7 条に基づく割増賃金を支払うことなく労働させているものも少なからず認められるところです。

このような状況から、今般、平成 14 年 3 月 19 日付け基発第 0319007 号「医療機関における休日及び夜間勤務の適正化について」（別添）を発出し、宿日直勤務に係る許可を行った医療機関等を対象として、休日及び夜間勤務について、その労働実態を把握し、法第 4 1 条に基づく断続的労働である宿日直勤務として取り扱うことが適切であるかについて確認を行い、問題が認められる場合には、宿日直勤務に係る許可基準に定められた事項の履行確保を図ること又は宿日直勤務に係る許可の取消を行うことにより、その適正化を図ることとしました。

つきましては、貴職におかれましても、貴会会員に対して、

- ① 休日及び夜間勤務における労働実態について確認を行うこと
- ② 休日及び夜間勤務の労働実態から断続的労働である宿日直勤務によることが困難である場合には、法第41条に基づく断続的労働である宿日直勤務としての取扱いを廃止し、交代制の導入等について検討すること
- ③ 休日及び夜間勤務の労働実態から、引き続き宿日直勤務により対応が可能であるものの、突発的に行われる通常の労働に対して法第37条に基づく割増賃金を支払うなどの許可基準に定められた事項（別紙参照）を満たしていない場合においては、許可基準に定められた事項を遵守すること

等について指導を頂きますようお願い申し上げます。



別 添

基発第 0319007 号

平成14年3月19日

都道府県労働局長 殿

厚生労働省労働基準局長

(公 印 省 略)

### 医療機関における休日及び夜間勤務の適正化について

一部の医療機関においては、休日及び夜間勤務について、労働基準法第41条及び労働基準法施行規則第23条に基づく許可を受け、断続的労働である宿日直勤務として取り扱っているところであるが、このような医療機関のうち、救急医療を行う一部の医療機関において、宿日直勤務中に救急医療等の通常の労働が頻繁に行われているなど断続的労働である宿日直勤務として取り扱うことが適切でない例などが少なからず認められるところである。

また、休日及び夜間における宿日直勤務に係る問題については、労働基準監督機関に対する申告が散見されるとともに、報道機関においても取り上げられているなど社会的な問題として顕在化しつつある状況がみられる。

については、これまでに宿日直勤務に係る許可を行った医療機関等に対して、今般、下記により宿日直勤務を中心とした休日及び夜間勤務の適正化を図ることとしたので遺憾なきを期されたい。

なお、社団法人日本病院会等に対しては、休日及び夜間勤務の適正化等について要請を行っているので申し添える。

### 記

#### 1 基本的な考え方

労働基準法（以下「法」という。）第41条及び労働基準法施行規則第23条におい

ては、断続的労働である宿日直勤務について、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合には、これに従事する労働者を法第32条の規定にかかわらず使用することができるとしている。したがって、これらの労働者については、突発的に通常の労働を行った場合を除き、法第36条に基づく労使協定の締結・届出等を行うことなく、また、法第37条に基づく割増賃金を支払うことなく、法定労働時間を超えて労働させることができるものである。

ここでいう宿日直勤務とは、所定労働時間外又は休日における勤務の一態様であり、当該労働者の本来業務は処理せず、構内巡視、文書・電話の收受又は非常事態に備えて待機するもの等であって常態としてほとんど労働する必要のない勤務である。医療機関における原則として診療行為を行わない休日及び夜間勤務については、病室の定時巡回、少数の要注意患者の定時検脈など、軽度又は短時間の業務のみが行われている場合には、宿日直勤務として取り扱われてきたところである。

しかしながら、宿日直勤務に係る許可を行った医療機関等においては、宿日直勤務において突発的に行われる通常の労働に対して割増賃金を支払っていないもの、宿日直回数が許可時の条件を上回っているものなどの問題が認められるものも散見される。また、救急医療体制の体系的な整備が進められてきたことに伴い、宿日直勤務において救急医療が頻繁に行われ、断続的労働である宿日直勤務として対応することが適切でない状況にあるにもかかわらず、断続的労働である宿日直勤務として法第36条に基づく労使協定の締結・届出等を行うことなく、また、法第37条に基づく割増賃金を支払うことなく労働させているものも少なからず認められるところである。

今回の一連の取組は、このような状況を踏まえ、宿日直勤務に係る許可を行った医療機関等を対象として、休日及び夜間勤務について、その労働実態を把握し、法第41条に基づく断続的労働である宿日直勤務として取り扱うことが適切であるかについて確認を行い、問題が認められる場合には、宿日直勤務に係る許可基準に定められた事項の履行確保を図ること又は宿日直勤務に係る許可の取消を行うことにより、その適正化を図ることとしたものである。

なお、本通達に基づく取組の対象とならない医療機関であっても、労働基準法等関係法令上の問題が認められる場合には、監督指導を実施するなどにより適切に対処することとする。

## 2 対象事業場

宿日直勤務に係る許可を受けた医療機関とすること。

## 3 具体的な対応

次の(1)から(3)まで順次実施すること。

### (1) 自主点検表の送付・回収による宿日直勤務の労働実態の把握及び分類

上記2の宿日直勤務に係る許可を受けた医療機関全数に対して、自主点検表を送付し、これを回収すること。また、回収した自主点検表に基づき、医療機関の現状の労働実態に応じて、以下に示すところにより分類を行うこと。

- ア 交代制を導入するなどにより既に宿日直勤務を行っていない医療機関
- イ 宿日直勤務について、許可基準に定められた事項を満たしており、問題がないと考えられる医療機関
- ウ 宿日直勤務について、一部許可基準に定められた事項を満たしていないものの、その労働実態から、引き続き休日及び夜間について断続的労働である宿日直勤務として取り扱うことが可能であると考えられる医療機関
- エ 宿日直勤務中に救急医療が頻繁に行われるなどの労働実態から、休日及び夜間勤務を断続的労働である宿日直勤務として取り扱うことが適切でないと考えられる医療機関

## (2) 集団指導等の実施

- ア (1) のアであって、宿日直勤務に係る許可を行っている医療機関については、その必要性がなくなっているため、現在の労働実態を確認の上、許可を取り消すこと。
- イ (1) のウに対しては、集団指導を実施し、法第41条に基づく断続的労働である宿日直勤務の趣旨及び許可基準に定められた事項の説明を行うなどにより、宿日直勤務の適正化等について改善指導を行うとともに、一定期日を付して、報告書の提出を求めること。
- ウ (1) のエ及び自主点検表の未提出事業場に対しては、集団指導を実施し、法第41条に基づく断続的労働である宿日直勤務の趣旨及び許可基準に定められた事項の遵守又は交代制の導入等勤務体制の見直しを行う必要があることについて説明し、一定期日を付して報告書の提出を求めること。また、監督指導を通じて、休日及び夜間勤務の労働実態から断続的労働である宿日直勤務で対応することが適切でないことが明らかになった場合には、許可の取消を行う旨の説明を行うこと。
- エ 集団指導に出席しない上記イ及びウの医療機関に対しては、別途文書による指導を行い、報告書の提出を求めること。

## (3) 監督指導の実施及び許可の取消

上記(2)のイ、ウ及びエにより指導を行ったにもかかわらず、報告書を提出しない医療機関及び報告書の内容から、断続的労働である宿日直勤務に問題があると考えられる医療機関に対しては、監督指導を実施すること。その結果、通常の労働が行われているにもかかわらず法第37条に基づく割増賃金を支払っていないなど許可基準に定められた事項上の問題点が認められた場合には、法違反として指摘するなど所要の措置を講ずること。また、その労働実態から、断続的労働である宿日直勤務で対応することが適切でないことが明らかとなったものについては、許可の取消を行うこと。

## 労働基準法第41条に定める宿日直勤務について

### 1 宿日直勤務の趣旨

宿日直勤務とは、仕事の終了から翌日の仕事の開始までの時間や休日について、原則として通常の労働は行わず、労働者を事業場で待機させ、電話の対応、火災等の予防のための巡視、非常事態発生時の連絡等に当たらせるものです。したがって、所定時間外や休日の勤務であっても、本来の業務の延長と考えられるような業務を処理することは、宿日直勤務と呼んでいても、労働基準法（以下「法」という。）上の宿日直勤務として取り扱うことはできません。

これらの宿日直勤務については、宿日直勤務に従事している間は、常態としてほとんど労働する必要がないことから、所轄労働基準監督署長の許可を受ければ、法第33条の届出又は法第36条に基づく労使協定の締結・届出を行ったり、法第37条に基づく割増賃金を支払う必要はないこととされています。

### 2 宿日直勤務の許可基準として定められている事項の概要

上記1のような宿日直勤務の趣旨に沿って、労働基準法上宿日直勤務の許可を行うに当たって、許可基準を定めています。医療機関に係る許可基準として定められている事項の概要は次のとおりです。

#### (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のみを認めるものであり、病室の定時巡回、少数の要注意患者の検脈、検温等の特殊な措置を要しない軽度の、又は短時間の業務を行うことを目的とするものに限ること。したがって、原則として、通常の労働の継続は認められないが、救急医療等を行うことが稀にあっても、一般的にみて睡眠が充分とりうるものであれば差し支えないこと。

なお、救急医療等の通常の労働を行った場合、下記3のとおり、法第37条に基づく割増賃金を支払う必要があること。

#### (2) 睡眠時間の確保等

宿日直勤務については、相当の睡眠設備を設置しなければならないこと。また、夜間に十分な睡眠時間が確保されなければならないこと。

#### (3) 宿日直の回数

宿日直勤務は、週1回、日直勤務は月1回を限度とすること。

#### (4) 宿日直勤務手当

宿日直勤務手当は、職種毎に、宿日直勤務に就く労働者の賃金の1人1日平均額の3分の1を下らないこと。