

# 断続的な宿直又は日直勤務に従事する者の労働時間等に関する規定の適用除外許可申請について

断続的な宿直又は日直勤務については、労働基準監督署長の許可を受けることにより、労働基準法で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定の適用を除外することができます。

(深夜労働に関する規定の適用は除外されないため、深夜労働時間(午後10時から午前5時)に対しては2割5分以上割増賃金の支払いが必要です。)

## 1. 許可基準について

### (1) 勤務の態様

**ア 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、定期的巡視、緊急の文書又は電話の收受、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の対象となります。

**イ 原則として、通常の労働の継続は許可されません。**したがって、本来業務の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の対象になりません。

### ウ 医師、看護師の場合

通常の勤務時間の拘束から完全に解放されたものであり、従事する業務は一般の宿日直業務以外には、以下のよう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限ります。

- ・ 医師が、少数の要注意患者の状態の変動に対応するため、問診などによる診察等(軽度の措置を含む)や、看護師に対する指示、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(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（非輪番日であるなど）において、少数の軽症外来患者や、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

宿日直に対応する医師等の数について、宿日直の際に担当する患者数との関係又は当該病院等に夜間・休日に来院する急病者の発生率との関係等からみて、**通常の勤務時間と同態様の業務に従事することが常態であると判断されるものについては、宿日直の許可を受けることができません。**

宿日直の許可は、1つの病院、診療所等において、**所属診療科、職種、時間帯、業務の種類等を限って受けることができます。**

例えば、医師以外のみ、医師について深夜の時間帯のみといった許可のほか、外来患者の対応業務については許可基準に該当しないが、病棟宿日直業務については、許可基準に該当するような場合については、病棟宿日直業務のみに限定して許可を受けることが可能です。

医師の研鑽について、**労働時間に該当しないと判断されるものについては、宿日直中に常態的に行われているものであったとしても、不許可の事由とはなりません。**

## エ 社会福祉施設の場合

通常の勤務時間の拘束から完全に解放されたものであり、夜間に従事する業務は、一般の宿直業務のほかには、**少数の入所児・者に対して行う夜尿起こし、おむつの取替え、検温等の介助作業であつて、軽度(※1)かつ短時間(※2)の作業**に限ります。

夜間における児童の生活指導、起床後の着衣指導等通常の労働と同態様の業務は含まれません。

※1「軽度」とは、おむつ取替え、夜尿起こしであっても要介護者を抱きかかえる等身体に負担がかかる場合は含まれません。

※2「短時間」とは、介助作業が一勤務中に1回ないし2回含まれていることを限度として、1回の所要時間が通常10分程度のものをいいます。

## (2)宿日直手当について

宿直勤務1回の宿直手当（深夜割増賃金を含む）又は日直勤務1回について日直手当の最低額は、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（労基法第37条の割増賃金の基礎となる賃金に限る）の1人1日平均額の3分の1を下らないものである必要があります。

宿日直手当の金額が許可基準を満たす金額となっているか確認するための計算は以下のとおり行ってください。

$$\frac{\text{宿(日)直勤務総員数の1か月所定内賃金額合計}}{\text{1か月所定労働日数} \times \text{宿(日)直勤務総員数} \times 3} \leq \text{宿(日)直手当額}$$

## (3)宿日直の回数

原則として、宿直業務は週1回、日直業務は月1回が限度となります。

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者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される場合があります。

## 2. 許可申請に必要な資料(※)

申請の際、以下の資料を各々 **2部 提出**してください。

- ①断続的な宿直又は日直勤務許可申請書 [様式第10号]
- ②対象労働者の労働の態様が分かる資料 (※)  
所定労働時間内におけるタイムスケジュール、対象業務の業務マニュアル、作業規定、業務日報等・巡回の業務がある場合は、巡回経路を示す図面
- ③就業規則(該当部分)
- ④支払われるべき宿日直手当の最低額が分かる資料  
宿日直手当計算書、賃金台帳の写し(計算に用いたもの)
- ⑤勤務数が分かる資料 (※)  
シフト表
- ⑥睡眠設備の概要が分かる資料 (※)  
睡眠場所の見取図、写真

※申請後に、個別の事案に応じて追加の資料の提出を求める場合があります。

### 3. 宿日直手当の計算例

#### 宿直又は日直勤務手当最低額算定書

##### 1 宿直勤務手当最低額の算定方法

① 宿直勤務につくことの前定されている労働者の数	② 直近の賃金算定期間（1ヵ月）において③のすべての労働者が皆勤した場合に支払われる賃金額の合計 (注1)	④ ③のすべての労働者の⑤の賃金算定期間における所定労働日数（但し、月給者については1年間における1月平均所定労働日数によること）の合計
60 人	806万6520 円	1,200 日

$$\text{宿直勤務手当最低額} = \frac{\text{②}}{\text{④}} \times \frac{1}{3} = \boxed{2,241 \text{ 円}}$$

##### 2 日直勤務手当最低額の算定方法

① 日直勤務につくことの前定されている労働者の数	② 直近の賃金算定期間（1ヵ月）において③のすべての労働者が皆勤した場合に支払われる賃金額の合計 (注1)	④ ③のすべての労働者の⑤の賃金算定期間における所定労働日数（但し、月給者については1年間における1月平均所定労働日数によること）の合計
20 人	253万4400 円	400 日

$$\text{日直勤務手当最低額} = \frac{\text{②}}{\text{④}} \times \frac{1}{3} = \boxed{2,112 \text{ 円}}$$

注1 ⑤の賃金額には、次の手当は算入しない。

- 1 家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、臨時に支払われた賃金
- 2 1ヵ月をこえる期間ごとに支払われる賃金

2 この算定書は断続的な宿直又は日直勤務許可申請書に添付して同時に提出すること。

### 4. 許可申請書記載例

#### 断続的な宿直又は日直勤務許可申請書

様式第10号（第23条関係）

事業の種類		事業の名称		事業の所在地	
商業		〇〇商事株式会社		〇〇市〇〇1-2	
宿直	総員数	1回の宿直員数	宿直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の宿直回数	1回の宿直手当
	60人	2人	午後5時00分 から 午前9時00分 まで	1か月に1回	4,000円
	就寝設備	和室10畳、寝具3組、冬季暖房は電気ストーブ、電気コタツ			
勤務の態様	電話文書收受、緊急時の責任者への連絡、火災・盗難予防 (午後10時、午前2時、構内巡回1回約15分)				
日直	総員数	1回の日直員数	日直勤務の開始及び終了時刻	一定期間における1人の日直回数	1回の日直手当
	20人	2人	自 午前9時00分 から 至 午後5時00分 まで	2か月に1回	4,000円
	勤務の態様	電話、文書の收受			

令和〇年〇月〇日

職名 〇〇商事株式会社  
使用者 氏名 代表取締役 〇〇 〇〇

〇〇 労働基準監督署長 殿

# 労働基準法の宿日直許可のポイント

労働基準監督署長の許可を受けた場合には、その許可の範囲で、労働基準法上の労働時間規制が適用除外となります。

## ⚠️ 要チェック！ 宿日直許可基準について

### 🕒 ポイント1 常態として、ほとんど労働をする必要のないこと

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働き方が対象となります。

なお、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・火災防止を行うなど、通常の労働の継続は、原則として許可の対象となりません。

### 🕒 ポイント2 宿日直手当について

宿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以上である必要があります。

### 🕒 ポイント3 宿日直の回数について

宿直勤務については週1回、日直勤務については月1回が限度となります。(※)

## ⚠️ 留意事項 副業・兼業を行う労働者の仕事と生活の調和のために

働く方が、複数の使用者の下で、宿日直業務に頻繁に従事するような場合、通常の勤務と相まって、長時間の拘束につながるなどが懸念されますのでご配慮をお願いします。

働く方のワーク・ライフ・バランスを実現しましょう



(※) 下記要件を満たせば、宿日直業務の実態に応じて、上記回数を超えて許可する場合があります。

- ① 事業場に勤務する18歳以上の者で法律上宿日直勤務を行うことができる方が宿日直勤務をした場合でも人数が不足
- ② 勤務の労働密度が薄い場合

## ① 参考 医師、看護師等の宿日直許可基準について

※医師等の宿日直についてはその特殊性から、宿日直許可基準の細目を定めています。

- 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必要があります。
- ② 宿日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の又は短時間の業務に限ります。
- ③ 宿直の場合は、夜間に十分睡眠がとり得ることが必要です。
- 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が必要です。

※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です。

(深夜の時間帯のみ、病棟宿日直業務のみといった許可も可能です)

医師、看護師等の宿日直許可基準の詳細は厚生労働省HPから参照できます。  
(<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T211112K0030.pdf>)



医療機関における宿日直許可事例については、「いきいき働く医療機関サポートweb」(<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/information/Info02>)に掲載しています。また、医療機関に限らない宿日直許可申請にあたってのチェックリストも掲載していますので、適宜活用ください。



## ① 宿日直勤務にあたっての留意事項

**Q**：宿日直許可を得て宿日直勤務を行っていましたが、宿日直勤務中に、突発的な事故による緊急対応等、本来通常の勤務時間に従事するような業務が発生したのですが、どのような対応が必要でしょうか。

**A**：労働基準監督署長から許可を得た宿日直勤務中であっても、通常の勤務時間と同態様の業務に従事した時間については、労働基準法36条による時間外労働の手続きをとり、また、労働基準法37条の割増賃金を支払う必要があります。

**Q**：労働基準監督署長から宿日直許可を得た後は、どのようなことに気をつければいいですか。

**A**：許可の際には、労働基準監督署から、「断続的な宿直又は日直勤務許可書」というものが交付されますが、この許可書には宿日直の回数などの内容に関する「付かん」が記載されておりますので、この「付かん」の内容にのっとりた宿日直勤務を行う必要があります。

なお、許可を得た後も、宿日直勤務は許可基準に適合するよう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ている場合には、勤務内容の見直しを行っていただく等の対応が必要になります。

ご不明な点は、最寄りの都道府県労働局、労働基準監督署にお問い合わせください。