

# 医療機関の労働時間の適正管理等について

---

令和3年10月20日  
愛知労働局監督課  
石川真一

# 本日の説明内容

1. 労働時間の適正把握について
2. 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン
  - (1) 労働時間の考え方
  - (2) 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置
3. 労働時間の法規制について
  - (1) 法定労働時間
  - (2) 変形労働時間制
  - (3) 36協定
  - (4) 時間外労働の上限規制
4. 宿日直の許可基準について

# 1 労働時間の適正把握について

## 労働安全衛生法第66条の8の3（労働安全衛生規則第52条の7の3）

事業者は長時間労働者に対する面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピューター等の電子計算機の使用時間（ログインからログアウトまでの時間）の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

管理監督者や裁量労働制の適用者も含めた全ての労働者が対象

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン（H29.1.20策定）

## 労働時間の考え方

..... 労働時間とは.....

使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいいます (平成12年3月9日最高裁第一小法廷判決 三菱重工長崎造船所事件)。

1. 使用者の明示的・黙示的な指示により労働者が業務を行う時間は労働時間にあたります。
2. 労働時間に該当するか否かは、労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく、客観的に見て、労働者の行為が使用者から義務づけられたものといえるか否か等によって判断されます。

## 労働時間の考え方

3. たとえば、次のような時間は、労働時間に該当します。

- ① 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間
- ② 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
- ③ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

# 労働時間の考え方

## 労働時間？

通常業務

引継ぎ等準備時間

待機時間

会議・研修時間

自己研鑽の時間

宿日直（当直）時間

基本的に**労働時間**（ただし、自由参加の会議等の時間は労働時間に該当しないことあり）

原則、業務に直結すれば**労働時間**

所轄労働基準監督署長の宿日直許可があれば

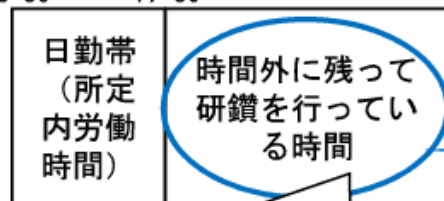
**労働時間の規定の適用除外**  
（労働時間としてカウントせず）

（なければ労働時間としてカウントする必要あり）

# 労働時間の考え方（医師の研鑽）

研鑽が労働時間に該当するかどうかについても、「使用者の指揮命令下に置かれているかどうか」により判断することとなるが、現場における医師の研鑽の労働時間管理の取扱いについて、第12回検討会でお示した案を概ねの内容として、今後、考え方と適切に取り扱うための手順を示すこととしたい。

例えば  
8:30 17:30



様々な実態

- ・ 診療ガイドライン等の勉強
- ・ 勉強会の準備、論文執筆
- ・ 上司等の診療や手術の見学・手伝い

□ 医師の研鑽については、

- ・ 医学は高度に専門的であることに加え、日進月歩の技術革新がなされており、
- ・ そのような中、個々の医師が行う研鑽が労働であるか否かについては、当該医師の経験、業務、当該医療機関が当該医師に求める医療提供の水準等を踏まえて、現場における判断としては、当該医師の上司がどの範囲を現在の業務上必須と考え指示を行うかによらざるを得ない。

□ 労働に該当する範囲を医師本人、上司、使用者が明確に認識しうるよう、基本となる考え方を示すとともに、上司の指示と労働に該当するかどうかの判断との関係を明確化する手順等を示す。

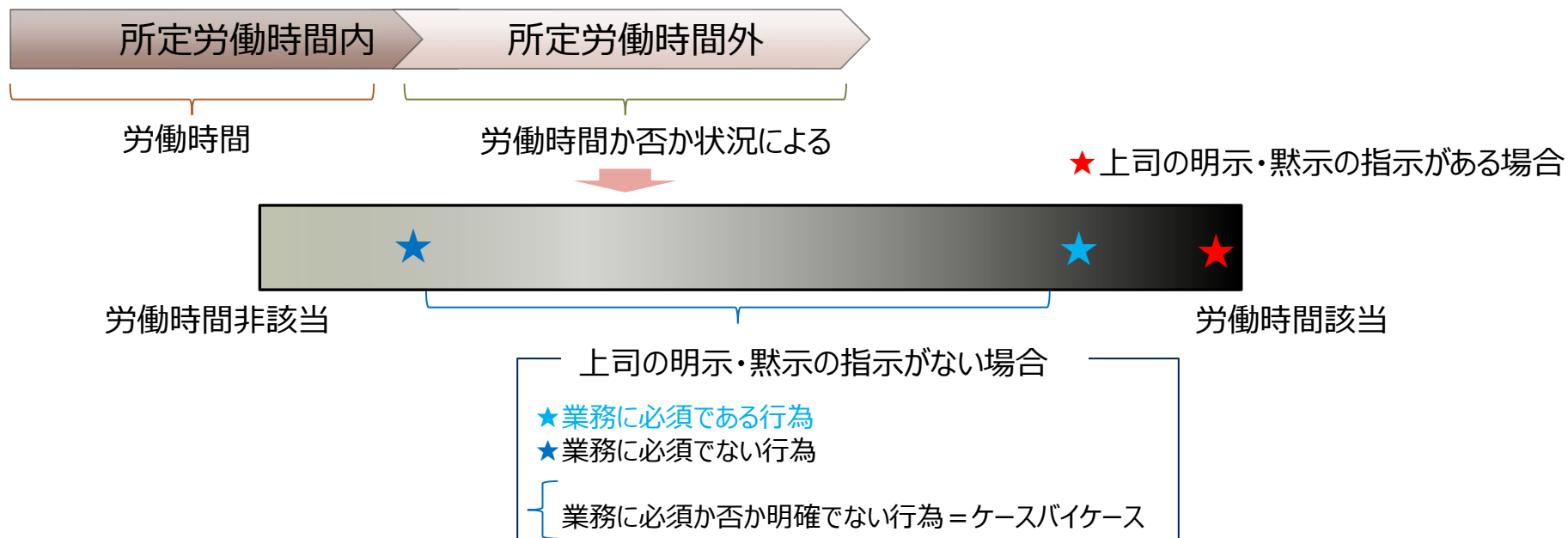
研鑽の種類	考え方・手続
診療ガイドラインや新しい治療法等の勉強	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 一般的に、診療の準備行為等として、労働時間に該当</li> <li>・ <b>ただし、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を所定労働時間外に自ら申し出て上司の指示なく行っていることが確認できれば、労働時間に該当しないものとして取り扱う。</b></li> </ul>
学会・院内勉強会等への参加や準備、専門医の取得・更新等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ こうした研鑽が奨励されている等の事情があっても、自由な意思に基づき、業務上必須ではない行為を所定労働時間外に自ら申し出て上司の指示なく行う時間については、一般的に労働時間に該当しない。</li> </ul>
当直シフト外で時間外に待機し、診療や見学を行うこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ただし、見学中に診療（手伝いを含む。以下同し。）を行った時間は労働時間として取扱い、見学の時間中に診療を行うことが慣習化（常態化）している場合は、見学の時間すべてを労働時間として取り扱う。</li> </ul>

必要な手続等

- 研鑽を行うことについての医師の申告と上司の確認（その記録）
- 通常勤務と明確に切り分ける（突発的な場合を除き診療等を指示しない、服装等）

# 労働時間の考え方（医師の研鑽）

## 研鑽時間について



研鑽時間が労働時間に該当するか否か明確化するための手続及び環境の整備を講ずること

例

医師

① 労働でない研鑽を行う場合、申し出る。



② 研鑽が労働でないことを確認する。



上司

左例の環境整備として…

- ・研鑽に対する考え方を院内で示す。
- ・労働でない研鑽を行う場合の手続きを院内で示す。
- ・上記内容について書面化し、院内職員に周知する。
- ・研鑽を行う場合には、研鑽を行う場所の設置や白衣の着用不可等外形的に明確に見分けられる措置を講ずる など






# 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

## その1

### 始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

1	2	3
		

日付	Aさん	Bさん
1	6	2
2	6	-
3	7	1

日付	始業	終業
1	8:00	17:00
2	8:00	17:00
3	8:00	17:00

# 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

## 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

(ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

(イ) タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

使用者が直接確認・記録

労働者が最終確認

日付	始業	終業	確認印
1	9:00	18:45	石川
2	8:45	18:00	石川

タイムカード  
年 月 日

日	1時	2時	3時	4時	5時	6時	合計
26							
27							
28							
29							
30							
31							

## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

### その3

#### 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

その2の方法によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、以下の措置を講ずること。

(ア) ~ (オ) 全て講じてください。

(ア) 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

(イ) 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

私のミスで残業したけど申告していいの？



この作業って労働時間？

## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(ウ) 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

□グオン	□グオフ	始業時刻	終業時刻
9:00	18:23	9:00	18:30
7:23	21:23	9:00	20:00

7:23～9:00 この乖離時間は何をしていたの？適正に申告できている？

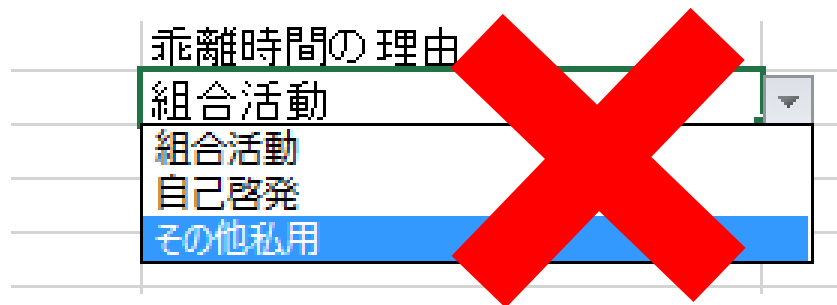
20:00～21:23 乖離時間については実態調査で確認を！

## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(エ) 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。

その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

ドロップダウンリスト内に十分な選択肢がない



## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

(オ) 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となつた場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる36協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

労働した事実を隠蔽するような行為は厳しく対処します。

# 法定労働時間

## 法定労働時間

**1週40時間以内**

**1日8時間以内**

ただし、事業場の業種が病院・一般診療所で労働者数が10名未満の場合には特例措置対象事業場となり、

**1日8時間、1週44時間**に猶予されている（労基法第40条）。

## 法定休日

**毎週1日又は4週4日**

**法定労働時間・法定休日を超えて労働させることはできない。**

法定の除外事由あり

36協定の届け出（時間外・休日労働用）

変形労働時間制（法の枠内であれば時間外労働にはならず）

# 変形労働時間制

- 1か月以内の一定期間を平均して1週40時間（特例44時間）以内の範囲内において1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度
- Ex) 1日12h、1週55hの日、週があっても…変形期間を平均して週40h以内ならば時間外労働とならない



医療機関には一番適している制度

1か月単位の変形労働時間制

1年単位の変形労働時間制

- 1か月超から1年以内の一定期間を平均して1週40時間以内の範囲内において1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度



毎年協定届の提出が必要、他原則1年の勤務カレンダーの作成、1日10h、1週52Hという上限あり。

- 規模30人未満の小売業、旅館、料理、飲食店の事業において、労使協定で1週間単位で毎日の労働時間を弾力的に定めることができる制度



業種不適

1週間単位の非定型的変形労働時間制

フレックスタイム制

- 3か月以内の一定期間の総労働時間を定めておき、労働者がその範囲内で各日の始業及び終業の時刻を選択して労働する制度



時間制約がある医療機関には不適

部門単位、職種単位の変形労働時間制の採用は可能

ex) 医師：1年単位、看護師：1か月単位、事務員：フレックス



# 1か月単位の変形労働時間制

## 要件

就業規則（又はこれに準ずるもの）に1か月単位の変形労働時間制を採用する旨記載

又は

所轄監督署へ1か月単位の変形労働時間制に関する協定届の提出

### 【記載例】

(労働時間)

第19条 1週間の所定労働時間は、毎月1日を起算日として1か月

ごとに平均して1週間あたり週40時間以内とする。

2 1日の所定労働時間は、7時間15分とする。

日勤A 8:00～17:00  
日勤B 9:00～18:00  
夜勤 20:00～8:00

(休日)

第20条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日
- ② 平成\_\_\_年\_\_\_月\_\_\_日を起算日とする2週間ごとの第2土曜日
- ③ 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- ④ 年末年始（12月\_\_\_日～1月\_\_\_日）
- ⑤ 夏季休日（\_\_\_月\_\_\_日～\_\_\_月\_\_\_日）
- ⑥ その他会社が指定する日

「起算日（変形期間のスタートの日）」、「変形期間」、「平均して週40時間（又は44時間）とする旨の記載」を忘れずに！

毎月作成する勤務シフト表で労働時間を決定する場合は、就業規則に、  
①全労働時間のパターンを記載の上  
②「各日の労働時間については勤務シフト表による。」  
③「勤務シフト表は前月の〇〇日までに各人に交付する。」  
等記載すること。

# 1か月単位の変形労働時間制

## 所定労働時間の定め方

1か月以内の一定期間を平均して1週間当たりの労働時間が週40時間（又は44時間）を超えない範囲で、**あらかじめ**就業規則等に各日、各週の所定労働時間を具体的に定めなければならない。

具体的には… 下記①の範囲内で！

$$\text{変形期間の法定労働時間の総枠} = 40\text{時間（又は44時間）} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7} \dots \textcircled{1}$$

【変形期間が1か月の場合の法定労働時間の総枠】

週法定労働時間	月の暦日数			
	31日	30日	29日	28日
40	177.1	171.4	165.7	160.0
44	194.8	188.5	182.2	176.0

所定労働時間を定める時は  
**法定休日の確保**  
 （1週1日又は4週4日）を忘れずに！

# 1年単位の変形労働時間制

## 要件

就業規則に1年単位の変形労働時間制を採用する旨記載

### 及び

所轄監督署へ1年単位の変形労働時間制に関する協定届の提出

#### 届出書類

- ①協定届 ②協定書（1日の所定労働時間等1年間の出勤状況を示すもの） ③年間出勤カレンダー（1年間の出勤日等1年間の出勤状況を示すもの）

## 労働日数、労働時間の限度

始めの1か月の出勤カレンダー + 各期間（1か月毎）の労働日数及び総労働時間でも可

労働日数の限度：原則 対象期間が1年の場合→280日

対象期間が3か月～1年の場合→ $280日 \times (\text{対象期間の歴日数}) / 365日$ （小数点以下切捨）他

労働時間の限度：原則 1日→10時間 1週→52時間

夜勤あればここがネックか？

連続労働日数：原則 6日

所定労働時間の定め方：1か月に準ずる→年間2085.7時間以下+上記要件

## 36協定

### 36協定とは？

中小企業主・小規模事業者の皆さまへ

#### サブロク協定をご存知ですか？

時間外労働を行うには、サブロク(36)協定が必要です。

- 労働基準法では、労働時間は原則、1日8時間・1週40時間以内とされています。これを「法定労働時間」と言います。
- 「法定労働時間」を超えて、従業員に時間外労働(残業)をさせる場合には、サブロク・労働基準法第36条に基づく労使協定(36協定)の締結、労働基準監督署への届出が必要です。
- サブロク36協定においては、「時間外労働を行う業務の種類」や、「1か月や1年当たりの時間外労働の上限」を決めなければなりません。(詳しくは裏面をご参照ください。)

時間外労働を行う場合には、予め、使用者と従業員の代表の方(※)が36協定を締結し、その協定を労働基準監督署へ届け出ることが必要です。

時間外労働・休日労働を行わせる場合に届け出る書類

労働基準法第36条に規定されているもの  
(正式名称:時間外・休日労働に関する協定届)

労働者と使用者の協定

協定を締結して、協定届を所轄の労働基準監督署に届出をして有効となる

有効期間は1年間

1日、1ヵ月、1年の時間外労働時間の上限を定めるもの

### 3 (3) 労働時間の法規制について

## 3 6 協定 (新様式)

時間外労働に関する協定届  
休日労働

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

様式第9号 (第16条第1項関係)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地 (電話番号)				協定の有効期間										
				(〒 — — ) (電話番号: — — )														
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数													
					1日		1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで)		1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)									
					法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	起算日 (年月日)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)					
① 下記②に該当しない労働者																		
② 1年単位の変形労働時間制により労働する労働者																		
休日労働	休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)		労働させることができる法定休日の日数		労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻										

上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならず、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。  (チェックボックスに要チェック)

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の 職名 氏名

協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 ( )

上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の全ての労働者の過半数を代表する者であること。  (チェックボックスに要チェック)

上記労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出することを明らかにして実施される投票、挙手等の方法による手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。  (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

2021.4.1～新たに追加されました。

労働基準監督署長殿

使用者 職名 氏名

**押印不要 (ただし、協定届が協定書を兼ねる場合は必要です)**

# 3.6 協定 (協定当事者)

時間外労働に関する協定届  
休労働

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

様式第9号 (第16条第1項関係)

事業の種類	事業の名称	事業の所在地 (電話番号)	協定の有効期間
		(電話番号: - - )	
時間外労働	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	延長することができる時間数
			1年 (①については360時間まで、②については320時間まで) 起算日 (年月日)
休日労働	① 下記②に該当しない労働者		1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで)
			法定労働時間を超える時間数 (任意)
			法定労働時間を超える時間数 (任意)
			法定労働時間を超える時間数 (任意)
			法定労働時間を超える時間数 (任意)
			法定労働時間を超える時間数 (任意)
			法定労働時間を超える時間数 (任意)
		所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻
			労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻

協定当事者が無効となります。3.6

時間外を行わない短時間労働者も含まれます。

労働者の過半数で組織する労働組合が  
1. あればその労働組合  
2. なければ過半数を代表する労働者

1. 管理監督者は選任不可  
2. 使用者の指名は不可  
労働者内で民主的方法により選任して下さい

事務員 A

理事 B

### 3 (3) 労働時間の法規制について

## 3 6 協定 (有効期間)

時間外労働に関する協定届  
休日労働

労働保険番号	<input type="text"/>
法人番号	<input type="text"/>

有効期間

様式第9号 (第16条第1項関係)

事業の種類		事業の名称		事業の所在地 (電話番号)		協定の有効期間					
				(〒 - )		R3.4.1~R4.3.31					
				(電話番号: - - )							
時間外労働	① 下記②に該当しない労働者	時間外労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定労働時間 (1日) (任意)	延長することができる時間数		1年 (①については360時間まで、②については320時間まで)			
						1日	1箇月 (①については45時間まで、②については42時間まで)				
						法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)	法定労働時間を超える時間数	所定労働時間を超える時間数 (任意)
休日労働		休日労働をさせる必要のある具体的事由	業務の種類	労働者数 (満18歳以上の者)	所定休日 (任意)	労働させることができる法定休日の日数	労働させることができる法定休日における始業及び終業の時刻				

監督署に届け出た日から有効になります。

受理印  
R3.6.1届出

R3.4.1~R3.5.31は無効です。

協定の成立年月日 年 月 日

協定の当事者である労働組合 (事業場の労働者の過半数で組織する労働組合) の名称又は労働者の過半数を代表する者の職名 氏名

協定の当事者 (労働者の過半数を代表する者の場合) の選出方法 ( )

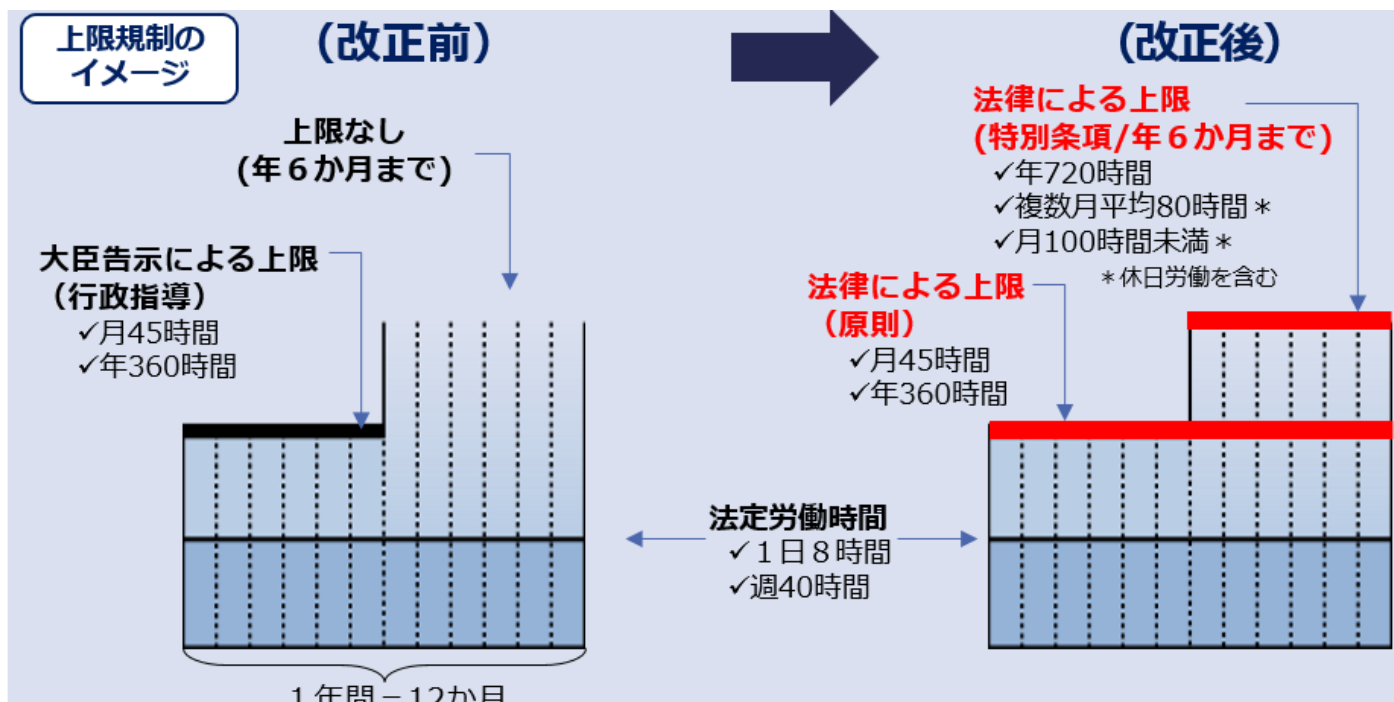
上記協定の当事者である労働組合が事業場の全ての労働者の過半数で組織する労働組合である又は上記協定の当事者である労働者の過半数を代表する者が事業場の労働者の過半数を代表する者が、労働基準法第41条第2号に規定する監督又は管理の地位にある者でなく、かつ、同法に規定する協定等をする者を選出する手続により選出された者であつて使用者の意向に基づき選出されたものでないこと。  (チェックボックスに要チェック)

年 月 日

使用者 職名 氏名

労働基準監督署長殿

# 時間外労働の上限規制 (医師以外)



1. 今回の改正によって、法律上、時間外労働の上限は原則として**月45時間・年360時間**となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなります。
2. 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合（特別条項）でも、以下を守らなければなりません。
  - **時間外労働が年720時間以内**
  - **時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満**
  - **時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内**
  - **時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度**
3. 協定する延長時間の期間は **1日、1ヵ月、1年の3つの期間**



## 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制にかかる適用猶予・除外の事業・業務

2024.4.1

自動車運転の業務	<b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b> (ただし、 <b>適用後の上限時間は、年960時間</b> とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	<b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b> (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	<b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b> (ただし、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b>
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 <b>時間外労働の上限規制は適用しません。</b> ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

# 時間外労働の上限規制



※この(原則)については医師も同様。

※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

## 月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※臨床研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的措置を講ずる。

【時間外労働の上限】

【追加的健康確保措置】

# 4 宿日直の許可基準（一般）

## ○断続的な宿日直とは

・本来業務の終了後などに宿直や日直の勤務を行う場合、当該宿日直勤務が断続的な労働と認められる場合には、行政官庁の許可を受けることにより、労働時間や休憩に関する規定は適用されないこととなる。

宿日直許可を受ければ労働時間の規定の適用除外（カウント不要）

## ○断続的な宿日直の許可基準（一般的許可基準） ※S22発基17号

・断続的な宿日直の許可基準は以下のとおり。

### 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

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。

許可は所属科、職種等に  
限って得ることも可能

# 4 宿日直の許可基準（医師・看護師）

## ○断続的な宿日直の許可基準（医師、看護師等の場合） ※R1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。  
(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。
  - ・ 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。

## ○ 宿日直中に通常勤務と同態様の業務が生じてしまう場合

・宿日直中に、通常と同態様の業務（例えば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、出産等への対応など）がまれにあり得るとしても、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、宿日直の許可は可能である（宿直の場合には、夜間に十分な睡眠が取り得るものであることも必要。）。

・なお、許可を受けた宿日直中に、「通常と同態様の業務」をまれに行った場合、その時間については、本来の賃金（割増賃金が必要な場合は割増賃金も）を支払う必要がある。

# 4 宿日直の許可基準（兼業副業医師の宿日直）

## 1 医師の宿直等勤務に関する労働基準法第41条第3号の適用について

令和3年2月18日付け基発0218 第2号「医師の宿直等勤務に関する労働基準法第41条第3号の適用について」

標記について、福岡労働局長からの別紙甲の伺いに対し、別紙乙のとおり回答したので了知されたい。

（別紙甲（抜粋））

医療機関Aは、医療法（昭和23年法律第205号）第16条に基づく医師の宿直体制を確保するため、医療機関Bにおいて診察等通常の診療業務を行っている医師Xと労働契約を締結し、宿直等の断続的労働のみに従事させている。

労働基準監督署長が、労基法第41条第3号に基づき断続的労働の許可を行うに当たっては、労働者が複数の事業場で業務に従事する場合においても、当該労働者に係る全労働を一体としてとらえるべきものと考えられる。

この点、Xについては、事業場のみならず、使用者が異なるものであるが、AとBのそれぞれにおける労働について、労基法第38条第1項に基づき労働時間の通算がなされる以上、労基法第41条第3号においても全労働を一体としてとらえ、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号）第23条により許可を行うことができるものと解してよろしいか。

（別紙乙（抜粋））

貴見のとおり、本件医師Xについて、医療機関A及びBにおける全労働の態様に照らし、Aにおける宿直等の断続的労働が、労働基準法施行規則（昭和22年厚生省令第23号。以下「労基則」という。）第23条の許可に係る昭和22年9月13日付け発基第17号（以下「17号通達」という。）及び令和元年7月1日付け基発0701第8号に示す基準を満たすものと認められる場合には、労働基準法（昭和22年法律第49号）第41条第3号の許可を行って差し支えない。

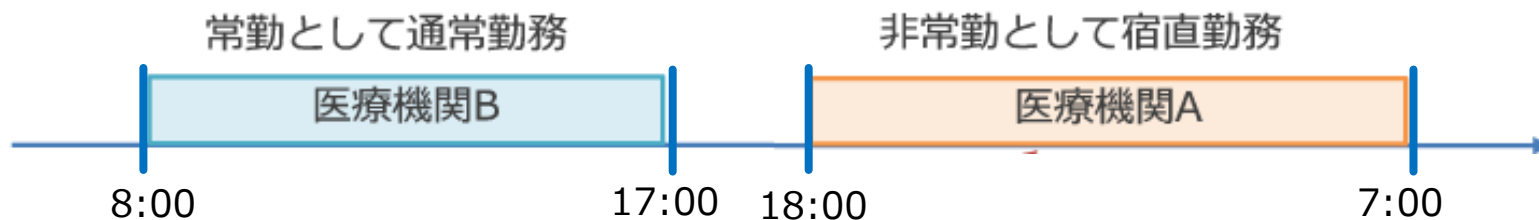
なお、労基則第23条の許可の判断に当たり、宿日直手当の額については、17号通達において、所轄労働基準監督署長が同通知に示す基準によることが著しく困難又は不相当と認めたものについては、その基準にかかわらず許可することができるとされていることに留意されたい。

## 2 副業・兼業の場合の労働基準法第41条第3号の許可に基づく宿日直の回数について

労基法第41条第3号の許可を得た宿日直の回数は、本業と副業・兼業先で宿日直に従事する回数を通算する。

# 4 宿日直の許可基準（兼業副業医師の宿日直）

医師Xは、医療機関Bで通常診療を行い、Bの勤務後、医療機関Aで宿直勤務を行う。



今までの医師Xの宿日直申請

常勤Bの申請は可、非常勤Aの申請は不可。

今後の医師Xの宿日直申請

常勤Bでも非常勤Aでも申請可。

この場合...

- ・許可申請は断続的労働ではなく、宿日直に係る許可申請。
- ・許可申請の提出者は実際に宿日直を行う非常勤として宿直勤務に従事させる医療機関A。
- ・既に医療機関Aで宿日直許可を受けている場合は医師Xをそこに組み入れれば可。  
→ 改めて許可申請を行う必要なし。
- ・医療機関Bで宿日直申請する場合の宿日直回数は、医療機関Aでの回数を加える。
- ・手当額について明確な基準なし。→合理的な額であれば可。

Ex) 医師X以外の宿直業務に就くAの医師の1日平均賃金の1/3  
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1/3

# 4 宿日直の許可基準（処理の流れ）

医療機関	労働基準監督署
申請書を所轄労働基準監督署に提出 ・ <b>原本2部提出。</b> ・添付資料も併せて提出。	申請書受理 ・書類に不備があれば返戻することあり。 ・添付書類に不足があれば追加資料の提出を求めることあり。 ・ <b>不許可相当のため受理せず、ということを行わない。</b>
	書類審査
実地調査の立会	<b>実地調査</b> ・現地へ赴き、宿直室や巡回ルートの確認、医師や担当者からのヒヤリングを行う。
	調査結果のとりまとめ
許可相当であれば許可書受理。	許可相当であれば許可書交付。
許可書の交付年月日以降、宿日直業務従事者を労働時間の適用除外対象者として取り扱って可。	

## <添付資料>

- ・**宿日直当番表（宿日直の頻度がわかる資料）**
- ・**宿日直日誌、急患日誌（宿日直時間帯の業務内容や業務内容毎の対応時間活動状況がわかる資料）**
- ・仮眠室等の待機場所がわかる図面及び写真
- ・宿日直勤務者の賃金一覧表
- ・宿日直手当の算出根拠がわかるもの（計算式、就業規則等）

# 4 宿日直の許可基準 (届出様式)

## 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	
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
	人	人	時 分 から 時 分 まで		円
	就寝設備	このスペースで書き切れない場合は、欄には「別紙の通り」と記入し、別紙を添付することも可能です (他の項目についても同じです)。			
	勤務の態様				
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
	人	人	自 時 分 から 至 時 分 まで		円
	勤務の態様				

年 月 日

署名  
使用者 氏名

労働基準監督署長 殿



# 4 宿日直の許可基準（許可事例）

事例1【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	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		
病床数	300床	労働者数	520人
対象者数等	臨床検査技師 8人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：21時～翌8時30分		
対象業務	非常事態に備えての待機、簡易な検査		
調査の概要	<p>過去4か月間の実績を調査。                      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う一方、宿直勤務では患者が救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）、溶連菌等の簡易検査（約5分）のみ。                      対応が発生した日も1日2人程度、合計約40分。</p>		

事例2【許可】

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	精神科、心療内科		
病床数	170床	労働者数	150人
対象者数等	勤務医1人、他病院からの受入医8人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：18時～翌8時45分 日直（月1回）：±13時～17時、日祝9時～17時		
対象業務	非常事態に備えての待機、定期回診		
調査の概要	<p>過去3か月間の実績を調査。                      宿直勤務では、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。                      回診は、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、発熱診察や転倒等による軽傷処置。                      病棟管理では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件約32分）。</p>		

事例3【許可】

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科、外科、消化器科、リハビリテーション科、アレルギー科		
病床数	130床	労働者数	200人
対象者数等	勤務医3人、他病院からの受入医5人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：17時～翌8時30分		
対象業務	非常事態に備えての待機、定期巡回、電話対応		
調査の概要	<p>突発的な入院患者の死亡対応にあたり、多い時期は1日2～3回、少ない時期は月1回程度、年間を平均して週1回程度、死亡診断書を作成（約5分）。                      巡回は、3～5階の各階にあるナースステーションに赴き、看護師から報告を收受（約5分）。                      電話対応は半年に1回程度。</p>		

事例4【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、小児科、整形外科、リハビリテーション科、放射線科、麻酔科、歯科		
病床数	180床	労働者数	260人
対象者数等	看護師9人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：17時15分～翌8時30分		
対象業務	緊急事態に備えての待機、薬剤払出、時間外勤務者の勤務報告收受、定期巡回等		
調査の概要	<p>過去1週間の実績を調査。                      薬剤師が不在の場合に、救急外来患者や入院患者の急変時に、処方箋が出た際の薬剤の払出（約5分）。                      各病棟から、時間外勤務者の勤務終了時刻の報告を受け、管理簿に記入（約5分）。                      宿直勤務中に2回、各30分程度、病棟を巡回し、夜勤者から重症患者の状況報告の收受。                      宿直勤務医とともにを行う救急外来患者の診察等が1週間に2回、25分～1時間。</p>		

# 4 宿日直の許可基準 (許可事例)

事例5【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	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		
病床数	350床	労働者数	900人
対象者数等	勤務医44人		
宿日直勤務時間	宿直(週1回) : 18時~翌9時 日直(月1回) : 9時~18時		
対象業務	ICU(集中治療室)の非常事態に備えての待機、処置確認、呼出対応		
調査の概要	<p>最大収容患者数4人のICUにおいて、</p> <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、看護師から呼出を受け、急変患者の容態を確認し、主治医又は専門医に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なし。</p>		

事例6【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、婦人科、耳鼻咽喉科、小児科、眼科、神経科、泌尿器科、皮膚科、リハビリテーション科		
病床数	100床	労働者数	170人
対象者数等	看護師28人		
宿日直勤務時間	宿直(月3回) : 17時15分~翌8時30分 日直(2月1回) : 8時30分~17時15分		
対象業務	非常事態に備えての待機、問診等		
調査の概要	<p>過去1か月間の実績を調査。</p> <p>宿直勤務では、看護師2人が当直室で待機し、交互に熱中症等の救急患者の初期対応。最繁忙期である8月の1か月間に、1人当たり1日平均3.2回の間診等(合計約1時間)。</p> <p>日直勤務では、看護師1人が断続的日直として勤務し、時間外労働として勤務する看護師1人を補助。11日間の日直で、89件の救急患者の初期対応。</p>		

事例7【許可】

救急指定の別	一次救急病院		
診療科・部門	内科、リハビリテーション科、放射線科、皮膚科、整形外科		
病床数	50床	労働者数	80人
対象者数等	他病院からの受入医7人		
宿日直勤務時間	宿直(週1回) : 18時~翌8時30分 日直(月2回) : 9時30分~翌8時30分		
対象業務	非常事態に備えての待機、診察		
調査の概要	<p>過去1か月間の実績を調査。</p> <p>1か月間に6回、戻もちの診察(約5分)や死亡確認(約10分)等(合計約45分)。</p> <p>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。</p> <p>宿日直手当額は、17号通達記2イによるものが著しく困難として、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。</p>		

事例8【許可】

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	内科、リハビリテーション科		
病床	170床	労働者数	130人
対象者数等	勤務医2人、他病院からの受入医10人		
宿日直勤務時間	宿直(週1回) : 17時~翌8時30分 日直(月2回) : 土12時30分~17時30分 日祝9時~17時30分		
対象業務	非常事態に備えての待機		
調査の概要	<p>過去3か月間の実績を調査。</p> <p>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回以内とすることが可能。</p> <p>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く、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。</p>		

# 4 宿日直の許可基準（許可事例）

事例9【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、リハビリテーション科、リウマチ科、皮膚科、泌尿器科、放射線科		
病床数	140床	労働者数	160人
対象者数等	勤務医8人、他病院からの受入医7人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：17時～翌8時30分 日直（月1回）：8時30分～翌8時30分		
対象業務	非常事態に備えての待機		
調査の概要	<p>過去4か月間の実績を調査。                  合計62日間の宿直勤務のうち、通常の勤務時間と同様様の業務の発生日は3日。                  肋骨骨折（約1時間）、火傷（約30分）、打撲（約30分）及び頻脈発作（約30分）に対する処置。                  合計13日間の日直勤務のうち、通常の勤務時間と同様様の業務の発生日は1日。                  頭部挫創（約30分）に対する処置。</p>		

事例10【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、小児科、精神科、産婦人科、皮膚科、泌尿器科、耳鼻咽喉科、眼科、麻酔科、放射線科、病理診断科、歯科		
病床数	300床	労働者数	460人
対象者数等	薬剤師16人、放射線技師16人、臨床検査技師12人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：1時30分～8時30分（各師1人）		
対象業務	緊急事態に備えての待機、電話の收受		
調査の概要	<p>過去1か月間の実績を調査。                  薬剤師は、調剤、電話問い合わせへの対応。1日当たり平均2.1回、緊急時の調剤（1回約7分）。対応が0～2回の日が合計20日。対応が最も多い日でも合計約40分。                  放射線技師は、CT検査、MRI検査等。1日当たり平均1.7回、検査（1回約16分）。対応が0～2回の日が合計2日。対応が最も多い日でも合計約2時間10分。                  臨床検査技師は、心電図、検体検査等。1日当たり平均2.7回、検査（1回約13分）。対応が0～2回の日が合計14日。対応が最も多い日でも合計約2時間45分。</p>		

事例11【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	循環器科		
病床数	550床	労働者数	1,800人
対象者数等	勤務医8人、他病院からの受入医12人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：17時15分～翌8時30分		
対象業務	緊急事態に備えての待機、診察		
調査の概要	<p>過去2か月間の実績を調査。                  最大収容患者数3人のMFCU（妊産婦の集中治療室）における看護師からの容態報告に基づき点滴や投薬指示のために待機。                  一般産科病棟の入院患者の容態急変時や救急患者の受入時には、産科病棟当直医（許可済）やオンコール医師への連絡と当該医師の到着までの間の診察。                  合計50日間の宿直勤務のうち4日（1回1～7時間）、合計約16時間。</p>		

事例12【許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	精神科、神経科、内科、皮膚科、リハビリテーション科、歯科		
病床数	380床	労働者数	420人
対象者数等	勤務医18人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：17時15分～翌8時30分		
対象業務	緊急事態に備えての待機、定期回診、検査		
調査の概要	<p>過去3か月間の実績を調査。                  輪番日に最大2人の救急患者を受入。                  輪番日には医師2人、非輪番日には医師1人が宿直。                  病棟を回診し、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）。睡眠中の患者が多く回診時間は僅か。                  宿直日の夕食（約10分）、朝食（約5分）を検査。                  救急患者の受入時の診察等に月平均7件程度。二次救急の輪番日に新規患者の受入の際は約2時間程度要するが、通常の救急外来で通院歴のある患者の受入の際は約1時間。                  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）。</p>		

# 4 宿日直の許可基準（不許可事例）

事例13【不許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、耳鼻咽喉科、外科、皮膚科、泌尿器科、小児科、麻酔科、救急科		
病床数	210床	労働者数	220人
対象者数等	薬剤部7人、臨床検査科10人、放射線科10人、医事課6人等 計37人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：0時～9時		
対象業務	緊急事態に備えての待機		
調査の概要	<p>過去1か月間の実績を調査。 電子レセプトに記録された宿直時間中の救急外来患者数は75人、1日当たり平均2.5人。実際の患者数は1日当たり0～6人。 外来患者の受付時刻によると、最も密度が薄い診療科・部門でも常態的に2～3時間おきに対応が発生。睡眠時間が十分に確保されているとはいえないと判断。</p>		

事例14【不許可】

救急指定の別	指定なし		
診療科・部門	産科、婦人科		
病床数	20床	労働者数	30人
対象者数等	勤務医7人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：17時45分～翌8時15分		
対象業務	緊急事態（出産）に備えての待機、定期巡回		
調査の概要	<p>過去1か月間の実績を調査。 入院患者の夜間支援は夜勤勤務医が従事。 巡回は1勤務当たり3回実施（1回約5分）。病棟の異常確認や消灯、施設確認。 入院患者の出産に伴う対応では夜勤勤務医の補助。1か月間に11回、1回当たり約6時間程度と緊急時の対応とはいいい難い。 勤務実態報告書から、宿直日ごとの連続した最長の連続睡眠時間の平均が3時間33分であり、これが最も短い日は2時間21分。十分に睡眠をとり得るとはいいい難いと判断。</p>		

事例15【不許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、精神神経科、放射線科、リハビリテーション科		
病床数	110床	労働者数	220人
対象者数等	事務職員6人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：0時～9時		
対象業務	緊急事態に備えての待機、電話收受等		
調査の概要	<p>1か月単位の変形労働時間制により、月4回程度、17時から24時までを所定労働時間とした上で、終業後の0時から9時まで、夜間救急患者の受付、会計等の事務。 ・0時頃から前日に来院した患者数等を統計表に入力し、本部にウェブ報告（約30分） ・8時からの幹部会議に出席し、入力した患者数等の報告（約3分）。 ・1か月間で30～48件の救急患者の受付事務（約2分）。 初診の場合にはカルテの登録（約5分）。診察終了後の会計（1回約5分）。 通常の勤務態様が継続と判断。</p>		

事例16【不許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	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		
病床数	340床	労働者数	490人
対象者数等	勤務医29人		
宿日直勤務時間	日直（月1回）：14時～17時		
対象業務	緊急事態に備えての待機、文書又は電話收受等		
調査の概要	<p>過去1か月間の実績を調査。 救急指定病院として月25日程度、救急患者を受入。 日直勤務日の14時までは時間外労働として勤務し、14時以降は宿直室に移動して待機。 ほぼ毎回、14時以降も患者への治療等が複数回発生（合計約30分～2時間）。 終業時刻に密着して行う短時間の断続的な労働と判断。</p>		

# 4 宿日直の許可基準（不許可事例）

## 事例17【不許可】

救急指定の別	二次救急病院		
診療科・部門	内科、外科、泌尿器科、歯科、緩和医療科、婦人科		
病床数	340床	労働者数	800人
対象者数等	放射線技師13人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：毎日2時～8時30分 休前日17時15分～翌8時30分 日直（月1回）：8時30分～17時15分		
対象業務	緊急事態に備えての待機		
調査の概要	過去1か月間の実績を調査。 放射線撮影業務は、CT（30分）、レントゲン（単純）15分、レントゲン（透視）15分～3時間、血管造影（15分～2時間）。 合計22日間の宿直勤務で32時間15分、合計8日間の日直勤務で46時間、放射線撮影業務。 放射線技師を複数のチームに分け、輪番で検査機器の立ち上げ作業を行っており、宿日直勤務者が当番となった場合にも同様に、立ち上げ業務（約1時間）にも従事。		

## 事例18【不許可】

救急指定の別	三次救急病院		
診療科・部門	内科、精神科、眼科、小児科、耳鼻咽喉科、外科、感染症科、麻酔科、歯科、皮膚科、放射線科、泌尿器科、産婦人科、リウマチ科、リハビリテーション科		
病床数	500床	労働者数	970人
対象者数等	薬剤師25人		
宿日直勤務時間	宿直（週1回）：22時～翌5時30分		
対象業務	緊急事態に備えての待機		
調査の概要	過去3か月間の実績を調査。 合計92日間の宿直勤務で、救急患者への調剤の業務が発生しなかった日はなし。1日当たり平均15.7人の要対応患者。このうち、対応に要した時間が1時間を超え2時間までが41日、2時間を超え3時間までが13日、3時間を超える日が1日あるもの。		

ご清聴ありがとうございました

---

