

宿直・日直勤務の取扱い



特定社会保険労務士
宮崎社会保険労務士事務所所長

みやざき まさゆき
宮崎 真行

当院では、医師と看護師を数名ずつ交替で宿直・日直にあたらせて、病室の巡回や検脈などを行わせています。ところが、先頃この勤務について時間外・休日労働だとして、医師の1人から割増賃金を支給するよう要求されたのですが、宿日直手当の支給では違法となるのでしょうか？

労基法上の宿直・日直勤務とは

病院・診療所の特徴的な勤務形態の一つに宿直・日直勤務があります。この勤務は、通常の勤務と違って、夜間や休日に電話の対応や火災等の予防のための巡視、非常事態発生時に備えた待機など、ほとんど労働を伴わない勤務をいいます。

宿直・日直勤務は、断続的労働として所轄労基署長の許可を受けた場合には、労基法による労働時間、休憩、休日に関する規制は適用除外となります（労基法施行規則第23条、1948.1.13基発第33号）。したがって、時間外・休日労働の割増賃金を支払うことなく、法定労働時間を超えて勤務させることができ、また法定休日に勤務させることができることとなります。

宿直・日直勤務の許可基準とは

所轄労基署長の許可を受けるにあたっては、①常態としてほとんど労働する必要のない業務（定時的巡視、緊急の文書または電話の収受・対応、非常事態に備えての待機等を目的とするもの）であること ②通常の労働の継続ではないこと ③同種の労働者に対して支払われている賃金（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を下回らない宿日直手当を支払うこと ④宿直については1週間に1回、日直については1カ月に1回を限度とすること ⑤相当の睡眠設備を設けていること、といった要件が求められます。

さらに病院・診療所での宿直・日直勤務は、上記の要件に加えて、①通常勤務の拘束から完全

に解放された後のものであること 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、異常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または短時間の業務に限ること ③夜間に充分睡眠がとりうること、といった要件を満たす必要があります。なお、宿日直手当については、宿直・日直勤務に就くことの予定されているすべての医師ごとまたは看護師ごとにそれぞれ計算した1人1日平均額の3分の1以上となります。

宿直・日直勤務中に診療した場合の取扱い

宿直・日直勤務は、ほとんど労働することがない勤務をいいますが、病院・診療所では、入院患者の容態急変や救急患者への対応、出産など、宿直・日直勤務中に通常業務に就く場合があります。

このように宿直・日直勤務中に突発的に通常の業務に就くことがあっても、夜間に充分な睡眠時間が確保できる場合には、宿直・日直勤務の許可が取り消されることはありません。なお、突発的に就くこととなった通常の業務時間に対しては割増賃金を支払うことが必要となります。

ただし、宿直・日直勤務中に通常の業務に頻繁に就くこととなり、夜間に充分な睡眠時間が確保できないといった、常態として昼間と同様の業務に従事する場合には、宿直・日直勤務の許可基準に定められた要件を満たさない労働実態となることから、宿直・日直勤務の許可が取り消されることとなります。このような場合には、交替制の導入といった対応策が必要となります。