

宿日直許可について

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。2024年4月から開始される医師の時間外・休日労働上限規制において、医師の宿日直許可の取得は重要な課題とされています。

宿日直許可を申請されていない病院も見受けられますので、以下のポイントをご確認いただき、申請に向けてご準備頂きますようお願い致します。

🕒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。

📌参考 医師、看護師等の宿日直許可基準について

- 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)

📌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様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様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となります。

京都府医療勤務環境改善支援センター
 TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
 TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間 月曜日～金曜日（土日祝日、年末年始を除く）9時30分～17時30分
 場所 COCON烏丸8階（京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地）



京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

June 2022. | Vol. 78

👶育児・介護休業法 改正内容について

育児休業法（現・育児・介護休業法）は平成3年に制定、平成4年4月から施行されました。当時から男女とも育児休業を取得することができましたが、現在、男性の育児休業取得率は年々上昇しているものの、令和2年度で12.65%と、女性（81.6%）に比べ大きな差があります。少子高齢化が急速に進行する中で、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できる社会を実現するためには、「育児・家事は女性がするもの」「男性が育児休業を取得するなんてありえない」等の考えや風潮を改め、社会全体で男性の育児休業取得を促進することが求められます。

上記を踏まえ、男性の育児休業取得をこれまで以上に促進するとともに、職場全体の雇用環境整備を進めるため、産後パパ育児休業の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の措置の義務化などの改正が行われ、令和4年4月1日より順次施行されております。

改正事項	令和4年(2022年)4月1日施行	令和4年(2022年)10月1日施行	令和5年(2023年)4月1日施行
	①個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置の義務化 ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	③出生時育児休業（通称「産後パパ育児」）の創設 ④育児休業の分割取得	⑤育児休業取得状況の公表の義務化

I. 令和4年(2022年)4月1日施行 ●個別の制度周知・休業取得意向確認と雇用環境整備の措置の義務化

義務 本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業取得の意向確認の措置を、個別に行わなければなりません。

誰に？	(本人又は配偶者の) 妊娠・出産等の申出をした労働者
何を？	①～④のすべての事項を周知する必要があります。 ①育児休業・出生時育児休業（産後パパ育児）に関する制度（制度の内容など） ②育児休業・出生時育児休業（産後パパ育児）の申出先（例：人事部など） ③育児休業給付に関すること（例：制度の内容など） ④労働者が育児休業・出生時育児休業（産後パパ育児）期間に負担すべき社会保険料の取扱い
どうやって？	①面談（オンライン可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか ※③、④は労働者が希望した場合に限る

※出生時育児休業（産後パパ育児）は、令和4年10月1日から対象。

● 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

義務 期間を定めて雇用される労働者（有期雇用労働者）の育児休業と介護休業の取得要件が緩和されます。

現行
育児休業 (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない
介護休業 (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 (2) 介護休業開始予定日から起算して、93日経過日から6か月を経過する日までに契約が満了することが明らかでない

令和4年4月1日～
育児休業・介護休業いずれも、(1)の要件を撤廃し、(2)のみになります
※無期雇用労働者と同様の取扱いです。(引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の終結により除外可)
※育児休業給付、介護休業給付についても同様に緩和します。

II. 令和4年(2022年)10月1日施行 ● 出生時育児休業(産後パパ育休)と育児休業の分割取得の改正概要

	産後パパ育休 (R4.10.1～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (R4.10.1～)	育児休業制度 (現行)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳(最長2歳まで)	原則子が1歳(最長2歳まで)
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の延長		育休開始日を柔軟化	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある 場合に限り再取得可能	再取得不可

III. 令和5年(2023年)4月1日施行 ● 育児休業取得状況の公表の義務化

義務 常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、
育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられます。

公表内容
公表を行う日の属する事業年度(会計年度)の直前の事業年度(公表前事業年度)の男性の①「育児休業等の取得割合」又は②「育児休業等と育児目的休暇の割合」です。
① 育児休業等の取得割合 公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が 育児休業等をしたものの数 ÷ 公表前事業年度中に、事業主が雇用する 男性労働者であって、配偶者が出産したものの数 ×100 公表割合とあわせて、以下も明示 ・当該割合の算定期間である公表前事業年度の期間 ・①又は②のいずれの方法により算出したものか
② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合 公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が 育児休業等をしたものの数 + 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する 男性労働者を雇用する事業主が講ずる 育児を目的とした休暇制度を利用したものの数 ÷ 公表前事業年度中に、事業主が雇用する 男性労働者であって、配偶者が出産したものの数 ×100

「京都いきいき働く医療機関認定制度」
～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～

当センターでは、平成29年1月から「京都いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。
職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院をセンターが認定します。
本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。
センターでは、現在、下記の45病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しています。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターへ申請いただき、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定します。まずは取組みの初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できましたら、センターへ申請をお願いいたします。



いきいき働く認定医療機関 (基本認定:令和4年5月未現在)

「いきいき働く医療機関宣言」受付中!
～勤務環境改善で人材確保・定着へ。改善に向けてまずは宣言を!～

令和4年5月末現在、97病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取組みを開始されています。
宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

いきいき働く宣言医療機関 (令和4年5月末現在) ※表示はセンターへの宣言書到着順

1 京都リハビリテーション病院	26 綾部市立病院	51 京都岡本記念病院	76 渡辺病院
2 京都ルネス病院	27 稲荷山武田病院	52 亀岡病院	77 京都民医連あすかい病院
3 京都田辺中央病院	28 京都博愛会病院	53 高雄病院	78 洛北病院
4 京都田辺記念病院	29 学研都市病院	54 なぎ辻病院	79 南京都病院
5 精華町国民健康保険病院	30 脳神経リハビリ北大路病院	55 八幡中央病院	80 新河端病院
6 京都九条病院	31 京都回生病院	56 市立福知山市民病院	81 西山病院
7 介護医療院さいきょう	32 木津屋橋武田病院介護医療院	57 田辺病院	82 京都武田病院
8 シミズ病院	33 嵯峨野病院	58 蘇生会総合病院	83 堀川病院
9 ほうゆうリハビリテーション病院	34 京都南西病院	59 京都ならびがおか病院	84 吉祥院病院
10 宮津武田病院	35 十条武田リハビリテーション病院	60 なごみの里病院	85 日本バプテスト病院
11 松ヶ崎記念病院介護医療院	36 北山武田病院	61 富田病院	86 千春会病院
12 長岡病院	37 賀茂病院	62 綾部ルネス病院	87 明治国際医療大学附属病院
13 京都南病院	38 京都きづ川病院	63 六地藏総合病院	88 京都からすま病院
14 新京都南病院	39 宇多野病院	64 京都東山老年サナトリウム	89 済生会京都府病院
15 京都民医連中央病院	40 洛和会丸太町病院	65 金井病院	90 京都大原記念病院
16 もみじヶ丘病院	41 洛和会音羽病院	66 京都鞍馬口医療センター	91 京都八幡病院
17 三菱京都病院	42 洛和会音羽記念病院	67 介護医療院五木田病院	92 同志社山手病院
18 吉川病院	43 洛和会音羽リハビリテーション病院	68 丹後中央病院	93 京都市立京北病院
19 宇治武田病院	44 洛和会東寺南病院	69 愛生会山科病院	94 京都近衛リハビリテーション病院
20 京都久野病院	45 身原病院	70 宇治病院	95 みのやま病院
21 第二久野病院(京都久野病院と統合)	46 洛西シミズ病院	71 京都桂病院	96 桃仁会病院
22 いわくら病院	47 洛西ニュータウン病院	72 西陣病院	97 ムツミ病院介護医療院
23 相馬病院	48 医仁会武田総合病院	73 大島病院	
24 向日回生病院	49 武田病院	74 むかいじま病院	
25 亀岡シミズ病院	50 伏見岡本病院	75 市立舞鶴市民病院	

5月の活動内容

- 医療機関の勤務環境に係る実態把握**
「京都いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境改善マネジメントシステムの導入の促進を図ります。
- 医療機関への病院訪問**
勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。
- 勤務環境改善に取り組む医療機関への個別支援・相談対応等**
随時医業経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取組みの支援を行っています。
- 勤務環境改善に関する研修会等の実施**
医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。

●今後のスケジュール 京都いきいき働く医療機関認定制度実施確認(2病院)