

宿日直勤務について

【質問】

わたしは月2回、宿日直勤務があります。仮眠時間はありますが宿直後の翌日も続けて通常勤務をしなければなりません。拘束時間が長いのは問題ないのでしょうか。

【答え】

通常の一日の仕事が終わった後、引き続いて翌日の仕事の開始までの時間や休日に、事業場で電話対応、巡視など非常事態に備えて待機するような勤務を宿直又は日直と言い、その勤務時間帯が夜間にわたり宿泊を要するものを宿直、主として昼間であるものを日直といいます。

本来1日の労働時間は8時間、週40時間が上限（労働基準法第32条）となっていますが、相談者のような宿日直業務について、労働基準法では労働者保護の観点から厳格に判断した上で許可を受けたものについてのみ認めています。

具体的には使用者が同法施行規則第23条の様式第10号断続的な宿直又は日直許可申請書を、所轄労働基準監督署長に提出し許可を受けた場合、同法第32号を始めとする労働時間等に関する規定（※注）の適用除外（同法第41条第3号）になり、労働者を使用することができます。

（※注）労働基準法では第32条で原則労働時間は1日8時間、週40時間が上限、第34条で休憩時間が、第35条で原則週1回の休日が、第37条で時間外、休日及び深夜の割増賃金が定められており、これらが労働時間等（労働時間・休憩・休日）に関する規定となっています。

宿直又は日直勤務の許可基準は次のとおりです。

- (1)勤務の態様：原則として通常の労働は許可せず、定時的巡視、緊急の文書または電話の收受、非常事態発生の待機等を目的とするものに限る。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。
- (2)宿日直手当：相当の手当を支給する。（1回の宿日直手当の最低額は、宿日直につくことが予定されている同種の労働者に対して支払われる1日平均賃金の3分の1）
- (3)宿日直の回数：頻繁にわたるものは許可しない。勤務回数は原則として、日直については月1回、宿直については週1回を限度とする。
- (4)宿直については、相当の睡眠設備の設置を条件とする。

以上の要件にすべて該当し、所轄労基署長の許可を受けている宿日直勤務の場合は通常の勤務を終えて宿日直勤務をしても、労働時間等の規定が適用されないので拘束時間が長くても時間外労働にはなりません。したがって使用者は許可基準の宿日直手当を支払えばよく、時間外の割増賃金を支払う必要はありません。

まずは、労基署長の許可があるか会社に必ず確認しましょう。許可がなければ、通常の労働時間等に関する規定が適用になり、時間外労働手当の支払い義務等が発生する可能性があります。また、一度許可があっても業務内容が変化してしまっていることも考えられます。相談者の宿日直勤務が常態としてほとんど労働する必要のない勤務なのか、宿日直勤務中に通常の労働をしていないか、よく検討され、宿日直勤務と言えない場合は宿日直勤務の見直しなどを会社へ申入れしてください。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 宿日直勤務は、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す。
- ❖ 宿日直勤務を行うには所轄労働基準監督署長の許可を受けることが必要です。