

労働基準法施行規則第 23 条に 基づく断続的な宿直又は日直勤務のもとに、労働基準法上の労働時間、休憩及び休日に関する規定を適用しないこととしたものであるから、その許可は、労働者 保護の観点から、厳格な判断のもとに行われるべきものである。宿直又は日直の許可にあたっての基準は概ね次のとおりである。

1 勤務の態様

イ 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収受、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。

ロ 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、顧客からの電話の収受又は盗難・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

宿直又は日直の勤務に対して相当の手当が支給されることを要し、具体的には次の基準によること。

イ 宿直勤務 1 回についての宿直手当（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（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 ないものであること。

ただし、同一企業に属する数個の事業場について、一律の基準により宿直又は日直の手当額を定める必要がある場合には、当該事業場の属する企業の全事業場 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ついての 1 人 1 日平均額によることができるものであること。

ロ 宿直又は日直勤務の時間が通常の宿直又は日直の時間に比して著しく短いものその他所轄労働基準監督所長が右イの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。