

夜間・休日における通報受理・移送体制各（案）のメリット・デメリット

案	メリット	デメリット
案 1	<ul style="list-style-type: none"> ① オンコールという現状の対応と基本的に変わらないため、試行も含めて導入がしやすい。 ② 県内を4ブロックに分けるため、複数の移送事案に同時に対応することができる。 ③ 移送に携わる事が難しい職員は、移送班に入れず、電話当番を増やすなど、柔軟な運用が可能。 ④ 夜間・休日の対応件数が多い保健所と少ない保健所の負担が平準化される。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 1ブロックを当番職員1名で対応するため、既存のオンコール体制より複数の通報対応に時間がかかる。 ② オンコール体制のため、移送事案が発生した場合、職員の参集に時間がかかる。 ③ 外出先等での連絡調整もあるため、適切な個人情報の取扱いに支障をきたすおそれがある。 ④ ブロックごとに移送の手段（公用車の配備・タクシー代）を整える必要がある。
案 2	<ul style="list-style-type: none"> ① 移送の実施にあたって職員の参集を待つ必要がない。 ② 県有施設において連絡調整するため、個人情報を適切に管理できる。 ③ 移送の手段（公用車の配備・タクシー代）を整えるのは1カ所のみ。 ④ 複数の職員で対応するため、措置診察実施に係る判断基準の均一化が図られる。 	<ul style="list-style-type: none"> ① 夜間・休日における対応頻度によっては、労働基準監督署から宿日直の許可を得られない可能性がある。 ② 勤務地と県有施設の往復は保健所による業務命令となるため、移動に必要な時間分だけ、宿日直職員の保健所における勤務時間が減ることになり、保健所の通常業務に支障をきたすおそれがある。 ③ 宿日直に従事できない職員数に比例して、残りの職員の宿日直回数が増加する。 ④ 人件費（宿日直手当、嘱託職員等）、睡眠施設等の設備整備費等の費用が必要。 ⑤ 移送に携わる嘱託職員を確保できるか不確実である。 ⑥ 嘱託職員を雇用できない場合、県職員3名で宿日直のシフトを組むことになるが、各職員の事情に配慮したシフトを組むことが困難。 ⑦ 県有施設1カ所に対応するため、複数の移送事案に同時に対応することができない。 ⑧ 遠隔地への臨場及び次の事案に着手するまでに長時間を要する。 ⑨ 県有施設を2カ所設置すると、職員の宿日直回数が倍増するため、労働基準法を遵守することができない。

【参考】

1 宿日直の許可基準について

宿日直は労働基準法施行規則第 23 条に基づき、所轄労働基準監督署長の許可を受けた場合は、これに従事する労働者を、使用者は宿直又は日直の勤務で断続的な業務について使用することができる。とされている。

(1) 勤務の態様

原則として通常の勤務の継続は認められず、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る。(昭 22. 9. 13 発基第 17 号)

(2) 宿日直回数

一定期間の宿日直回数が頻繁にわたるものは許可しないこととし、その頻度については、「原則として日直については月 1 回、宿直については週 1 回を基準とすべきである」とされている。(昭 23. 4. 17 基収第 1077 号)

(3) 宿日直手当

原則として 1 回の宿直手当 (深夜割増賃金を含む) 又は 1 回の日直手当の最低額は当該事業場で宿直又は日直に就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ている賃金の 1 人 1 日平均額の 3 分の 1 以上とされている。(昭 30. 8. 1 基発第 485 号)

(4) 睡眠設備

宿直については、相当の睡眠設備を要することとされる。(昭 22. 9. 13 発基第 17 号)

2 県保健所等の所在地

