

日常の労務管理に関するQ&A (労働時間編)

●法定労働時間、所定労働時間、実労働時間の違いは

Q 働き方改革が進む中、最近の新聞記事等では労働時間の短縮が大きく取り上げられています。この労働時間について、「法定労働時間」、「所定労働時間」、「実労働時間」といろいろな表現がありますが、これらは具体的にどのように違うのでしょうか。

A 労働基準法では、使用者が労働者をその時間を超えて労働させてはならないと定められた時間を「法定労働時間」、その事業場で就業規則等において定められている労働時間を「所定労働時間」、労働者が実際に労働した時間を「実労働時間」といいます。

●法定労働時間

労働基準法第32条は、使用者は、労働者に1週間に40時間、1日に8時間を超えて労働させてはならないと規定しています。この1週40時間、1日8時間を法定労働時間といいます。この規定に違反して、法定労働時間を超えて労働させた場合に使用者は6か月以下の懲役または30万円以下の罰金という罰則規定が設けられています。

●所定労働時間

所定労働時間は、就業規則等において定められている休憩時間を除いた労働時間であり、法定労働時間内であれば、自由に決められるものです。例えば、始業が午前9時、休憩が正午から午後0時45分まで、終業が午後5時45分、休日が土曜および日曜となっていれば、1日の所定労働時間8時間、1週の所定労働時間40時間となります。また、残業や休日労働といった所定労働時間以外の労働時間を所定外労働時間といいます。

10月の活動内容

1 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。

2 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・支援を行います。

- ◆特別支援事業による病院訪問 1病院
- ◆病院訪問 1病院

3 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

随時医療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り組みの支援を行っています。

4 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

対象 病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ各部門の管理者等 参加費無料

医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会

第2回

日時：令和3年11月16日(火) 午後2時～午後5時
 場所：メルパルク京都
 テーマ：「これから何が」の視点から病院改革・第8次医療計画を考える
 ～来年4月病院に義務化される外来報告と病院機能報告の相乗～
 講師：石井 孝宜 氏(石井公認会計士事務所 所長・公認会計士)
 開催形式：会場参加型、オンライン参加型
 定員：会場40名、オンライン500名

医療勤務環境改善研修会

「医師の働き方改革の進め方について」

日時：令和3年11月18日(木) 午後2時30分～午後4時
 場所：メルパルク京都
 テーマ：「医師の働き方改革の進め方について」
 講師：福島 通子 氏(塩原公認会計士事務所 特定社会保険労務士)
 開催形式：会場参加型、オンライン参加型
 定員：会場20名、オンライン500名

※申し込みは、京都私立病院協会ホームページの「研修・イベント申込」からお申し込みください。

- ・病院訪問 1病院
- ・特別支援事業による病院訪問 1病院
- ・京都いきいき働く医療機関認定制度 実施確認 1病院

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

November 2021. | Vol. 71

介護休業制度について

高齢化や核家族化などの社会構造の変化により、家族の介護は労働者にとって、仕事を継続していくうえで大きな問題になってきています。家族の介護のために職場を退職することは、働く者にとっても職場にとっても大変残念なことです。

介護は育児とともに労働者の就業を困難にする要因の1つになっています。そこで、労働者が働きながら介護を行うことを可能にするための介護休業制度は、労働者にとって、仕事と家庭を両立させるための環境を整備していくために重要なものになっています。このような理由から、介護休業制度を設けることは、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」により事業主の義務とされています。

この法律により「介護休業」「介護休暇」「介護のための所定外労働の制限(残業の免除)」等介護を支援する措置が定められています。

●育児・介護休業法の目的

育児・介護休業法は、

- ① 育児休業および介護休業に関する制度ならびに子の看護休暇および介護休暇に関する制度をもうけること
- ② 育児および家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めること
- ③ 育児または家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること

などにより、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続をはかるとともに、育児または家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進をはかり、これらの者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することを目的としています。



相談内容など
秘密は厳守します。

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
場 所

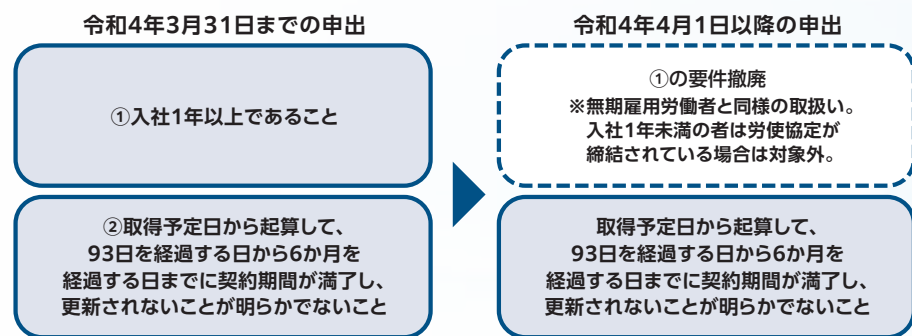
月曜日～金曜日(土日祝日、年末年始を除く) 9時30分～17時30分
COCON烏丸8階(京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地)



1.育児・介護休業法が改正されました！～令和4年4月から段階的に施行～

主に育児関係の改正ですが、介護関係では、**有期契約労働者の介護休業の取得要件が緩和されます。**

パートなど期間を定めて雇用されている方が介護休業を取得する場合は、申出時点で次の要件を満たすことが必要です。



2.介護休業

介護休業は、労働者が要介護状態(負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族を介護するため、一定期間休業することができる制度です。

介護休業の期間は、**対象家族1人につき、通算93日まで**です。休業することができる回数は、**対象家族1人につき、3回まで**です。有期契約労働者(パート、アルバイト、派遣など)も一定の要件を満たせば取得できます。

取得例(例1)



(例2)



3.介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護などを行う者が申し出た場合には、**1年間に5日間**(対象家族が2人以上であれば10日間)まで、1日または時間単位で休暇を取得できます。

※令和3年1月から時間単位でも取得できるようになりました。

4.所定外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者(労使協定により適用除外とされた者を除きます。)が請求した場合、事業者は、その者に**所定労働時間を超える労働をさせることはできません。**

5.所定労働時間の短縮等の措置

育児・介護休業法では、休業といった形で会社からまったく離れてしまうのではなく、介護のために**所定労働時間を短縮する措置などを講ずることも義務づけています。**

事業主は、対象家族を介護する労働者に関して、介護のための所定労働時間の短縮措置等により、労働者が就業しつつ介護をすることを容易にするための措置を講じなければなりません。

6.時間外労働の制限

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用される者を除きます。)で、次のいずれにも該当しないものが、その対象家族を介護するために請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、**1ヶ月24時間、1年150時間を超えて**労働時間を延長してはならないこととされています。

①事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

②①に掲げるもののほか、請求をできないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者

7.深夜業の制限

対象家族を介護する労働者で、その対象家族を介護するために請求した場合には、**深夜(午後10時から午前5時)**に労働させることはできません。

8.重要

■介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止

介護休業等を申出・取得したことを理由とする、解雇、雇止め、降格などの不利益な取扱いを禁止しています。

■介護休業等に関するハラスメントの防止

介護休業等に関するハラスメント防止対策を行うことは、事業主の義務です。

「京都市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「京都市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43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3年10月末現在)



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