

### 京都医療勤務管理 相談コーナー



平成29年  
1月1日

育児・介護休業法が改正されます！

#### 1 介護休業の分割取得

**現行** 介護休業について、介護を必要とする家族(対象家族)1人につき、通算93日まで原則1回に限り取得可能  
**改正内容** 対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得可能

#### 2 介護休暇の取得単位の柔軟化

**現行** 介護休暇について1日単位での取得  
**改正内容** 半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能

#### 3 介護のための所定労働時間の短縮措置等

**現行** 介護のための所定労働時間の短縮措置(選択的措置義務)について、介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能  
**改正内容** 介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能

#### 4 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)

**現行** なし  
**改正内容** 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

#### 9月の活動内容

- ① 医療機関への病院訪問 平成28年9月：1施設
- ② 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
- ③ 勤務環境改善に関する研修会等の実施

平成28年度医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修(第3回)

日程：平成28年9月14日(水) 14:00~18:00  
会場：登録会館  
テーマ及び講師  
【テーマ①】：「先進事例に学ぶ③～勤務環境改善はこうに取り組む～」  
講師：寺田 文彦氏 (社会医療法人近森会 近森病院 管理部長)  
【テーマ②】：「病院経営の実情を財務数値から読み解く」  
講師：～平成26、27年データと本年改定について～  
石井 孝宜氏 (石井公認会計士事務所 所長・公認会計士)  
対象：病院長・理事長・院長・事務局長・看護部長をはじめ経営・労務の管理職等

お気軽にお電話またはご来訪下さい。

※ご来訪される場合、事前にご連絡をお願い致します。病院訪問のご希望があれば、ご連絡下さい。

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

京都医療勤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)

相談内容など秘密は厳守します。

#### 5 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

**現行** 有期契約労働者の方については、以下の要件を満たす場合に育休の取得が可能  
**改正内容** 以下の要件に緩和  
①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること  
②子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること  
③子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかである者を除く

#### 6 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

**現行** 子の看護休暇について1日単位での取得  
**改正内容** 半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能

#### 7 育児休業等の対象となる子の範囲

**現行** 育児休業などが取得できる対象は、法律上の親子関係がある実子・養子  
**改正内容** 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等も新たに対象

#### 8 いわゆるマタハラ・パパハラなどの防止措置の新設

**現行** 事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止  
**改正内容** 上記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする嫌がらせ等(いわゆるマタハラ・パパハラなど)を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け  
派遣労働者の派遣先にも以下を適用。  
・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止  
・妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

#### ●病院訪問 平成28年10月：2施設

#### ●平成28年度京都府医療勤務環境改善支援セミナー ワークショップ(第1回)

日程：平成28年10月18日(火) 14:00~16:00  
会場：キャンパスプラザ京都  
テーマ：「看護要員・夜間勤務管理と看護職の負担軽減について(仮題)」  
講師：奥村 元子氏 (日本看護協会労働政策部看護労働課看護労働・確保対策担当専門職)  
対象：京都府内病院の理事長・院長・事務局長・看護部長等の管理職

#### ●平成28年度京都府医療勤務環境改善支援セミナー ワークショップ(第2回)

日程：平成28年11月25日(金) 14:00~16:00  
会場：キャンパスプラザ京都  
テーマ：「医療勤務環境改善のためのメンタルヘルスについて～ストレスチェックも含めて～」  
講師：西村 幸秀氏 (杉本医院 からすまメンタルクリニック 副院長)  
対象：京都府内病院の理事長・院長・事務局長・看護部長等の管理職

10月 ・労働保険料第2期の納付期限【延納の場合】(10月31日まで)  
・ストレスチェック制度の実施【50人以上義務】(11月30日まで)

11月 ・年末調整準備

# 京都府医療勤務環境改善支援センター

## Support Center News



October 2016 | Vol. 10

## 京都府医療勤務環境改善支援セミナー ワークショップ(第3回)

平成28年3月9日(水)京都私立病院協会第1会議室において「京都府医療勤務環境改善支援セミナー ワークショップ第3回」が開催されました。

石原事務所 特定社会保険労務士 石原 智香子氏を講師にお招きし、「今日的医療機関の勤務管理」というテーマで、労働時間の基礎知識、トラブル回避の雇用契約書、これからの就業規則作成をポイントにご講演いただきました。

### 労働時間とは・・・

- ・労働基準法では客観的にみて、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものにより判断されます。
- ・労働時間の管理は「適正な給与計算」「職員の管理(過重労働)」のために行います。また、労働時間が拘束時間から休憩時間を引いた時間をいいます。
- ・事業主は安全配慮義務が課せられています。労働時間について定めている労働基準法は最低の基準が決められており、違反すると労働基準法違反となります。



## 労働時間とは

- 1 法定労働時間と所定労働時間**
- 法定労働時間** 労働基準法で最低基準を定められている労働時間  
1日8時間・1週間40時間(一部の業種は、10人未満は44時間)をいいます。
- 所定労働時間** 就業規則・労働契約等で定めている労働時間をいいます。

- 2 労働基準法の労働時間**
- 1日とは** 午前0時から午後24時までの暦日をいいます。
- 1週間とは** 特段の定め(就業規則等)がない場合は日曜から土曜までをいいます。
- ※夜勤で2日にまたがる場合の労働日数は1日としてカウントします。

- 3 労働基準法の休憩時間(休憩時間の原則)**
- 労働時間が、6時間を超えると45分以上、8時間を超えると60分以上与えなければなりません。
  - 原則、一斉付与ですが、医療機関は適用除外となります。

- 4 休日と休暇の違い**
- 休日** 労働義務のない日をいいます。
- 休暇** 労働義務がある日に労働が免除される日をいいます。(年次有給休暇、育児・介護休暇、慶弔休暇等)

- 5 法定休日と所定休日の違い**
- 法定休日** 労働基準法で定められている休日をいいます。
- 所定休日** 就業規則等により定める労働者の休日をいいます。

- 6 休日の振替と代休の違い**
- 振替休日** 事前に他の労働日と交換することをいいます。
- 就業規則に規定
  - 振替日は前日の勤務時間終了までに通知が必要
- 代休** 事後に代わりの休日を与えることをいいます。
- ※休日労働の事実とは帳消しとなりません。

- 7 時間外労働、休日労働、深夜労働**
- 時間外労働** 法定労働時間を超えて働かせた場合。
- ①1日8時間、週40時間を超えた場合
- ②変形労働時間制の場合

- 予めシフトで決めた所定労働時間が、1日8時間、1週間40時間以上の場合、その指定労働時間を超えて働かせた場合に法定時間外となります。
- ※1日9時間や週48時間の勤務を予め勤務表で決められていた場合にはその時間が法定労働時間となります。尚、変形期間中に勤務表を変更することは原則認められておりません。

- 8 複数雇用されている場合の労働時間**
- 労働者が2つ以上の勤務先を掛け持ちした場合、下記の労働時間の通算後の割増賃金支払及び法所定の手続きは、**時間的に後で労働契約を締結した事業主に義務**があります。
- 「割り増賃金の支払い義務」  
「36協定の締結・届出義務」  
「労働条件通知書の明示義務」  
「特に登録型の介護労働者には注意が必要。」

## 雇用契約書

- 1 雇用契約書の重要性**
- 労働者側** 労働条件を予め明示することで、安心して働くことができます。
- 使用者側** 業務命令をスムーズに行うことができ、採用後のトラブル防止となります。

- 2 雇用契約書作成のポイント**
- ①作成のタイミング
- 採用時・契約更新時(有期契約)
  - 労働条件変更時・再雇用時
- ②雇用契約期間
- 更新有無の明示(更新する・更新しない・更新する場合がある)
  - ※更新する場合がある⇒その判断基準を明示しなければなりません。
- ③人事異動・配置転換

- 職種を限定して採用したのかどうか明確でない場合、特別な職種に従事している職員に他の職種への配置転換を命じる場合等はトラブルとなりやすいです。
- トラブル防止のため、「異動・配置転換の可能性のある」旨をできるだけ明示する必要があります。

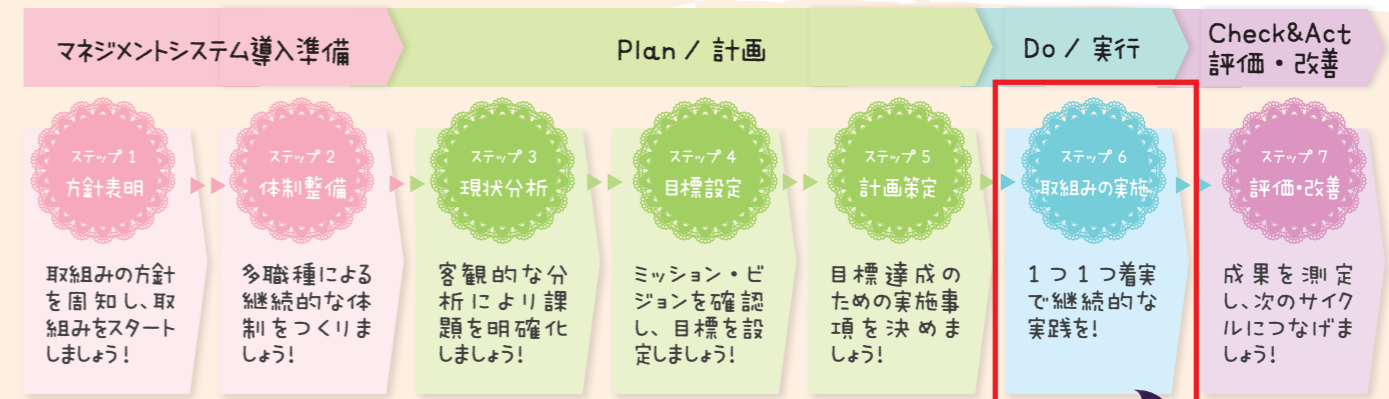
- 3 有期労働契約から無期労働契約への転換**
- 平成25年4月1日以降に開始する契約から通算で5年を超えて更新された場合は次の契約期間中に労働者からの申込があった場合、期間の定めなし(正職員ではない)の契約に転換義務が発生します。

## これからの就業規則のポイント

- 1 マイナンバー法施行に伴い**
- 「採用時の提出書類の追加」「利用目的に関する規定」「個人情報及び特定個人情報等の管理責任者、事務取扱担当者に関する規定」等記載が必要となります。
- 2 育児・介護休業規程**
- 短時間勤務、所定外労働の免除といった、休業以外の子育て支援制度に着目する必要があります。
- 3 高齢者の雇用継続**
- 高齢者の雇用継続として「①定年の引き上げ」「②定年制度の廃止」「③継続雇用制度の導入」の3つの選択肢があるが、医療機関では「③継続雇用制度の導入」が多い。

## 医療勤務環境改善マネジメントシステム導入ステップ

医療勤務環境改善マネジメントシステムの各ステップの具体的な勧め方についてご説明します。今回はステップ6の「取組みの実施」です。



## ステップ6 取組みの実施 ~1つ1つ着実に継続的な実践を!~

策定された計画に基づき実際に改善を実施するためには、就業規則の改正、労使協定の締結が必要となることもあるでしょう。また、新しい措置の円滑な導入に向け、医療スタッフや経営者に対する説明・周知を行っていくことも必要となるでしょう。さらに、業務分担の変更や多様な勤務形態の導入により、業務の進め方のルール変更を行う必要が生じ、新ルールの標準化・マニュアル化を各部署で実施することも想定されます。実際に取組みを進めていく際には、予期しなかった様々な問題が生じることが考えられますが、できる限り早めに、かつ柔軟な対応をしていきましょう。取組みの内容によって、実施しやすい一部の職場単位で試行的に実施し、その効果を検証したり支障が生じないことを確認した上で、本格実施することも一つの方法です。

- ポイント1** 取組み内容の説明会を行い、ひろく医療スタッフを巻き込みましょう
- 対策とアクションプランが経営者等の承認を経て最終決定したら、いよいよここから本番です。まずは取組みのねらいや取組み内容について、医療スタッフへの説明・周知を行きましょう。取組みの成否は、医療スタッフをどれだけ取組み巻き込むことができるかにかかっているとっていいくらい、取組みが医療スタッフに理解され、協力を得られるかどうかは重要な鍵となります。
- ポイント2** 定期的に進捗状況を確認し、医療スタッフへのPRもこまめに
- 推進チーム・メンバーが定期的に集まる打ち合わせの場を設定し、アクションプランの進捗状況を確認しましょう。進捗状況は経営層にも定期的に報告するとよいでしょう。また、取組みが進んでいることを医療スタッフにも周知することで、医療スタッフの関心だけでなく、メンバーのモチベーションも高めていきましょう。
- ポイント3** 取組み内容やスケジュールの追加・修正は柔軟に
- いざ取組みを実行に移すと、思わぬことが生じたり、また、計画通りに進まない事態も発生する可能性があります。そうした場合には、当初の計画やスケジュールに過剰なこだわりを持つことなく、適宜取組み内容やスケジュールの修正を検討しましょう。実行に移すことが少し不安な取組みについては、例えば一病棟で試行的に実施し、その結果を踏まえて本格実施に移すかどうかを検討するという方法も一案です。