

京都医療労務管理  
相談コーナー

# 就業規則の周知方法について

## 就業規則の周知義務

### ▶ 就業規則の周知義務

使用者は、労働基準法および労働基準法に基づく命令の要旨、就業規則、労働基準法に基づく労使協定を、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付けること、書面を交付すること、その他の厚生労働省令で定める方法によって、労働者に周知させなければならないとされており、使用者には周知させる義務が課せられています。またパートタイマーやアルバイトなどの非正規労働者に対しても、使用者は周知させる義務があります(労働基準法第106条)。



### ▶ 周知方法

具体的な周知方法は次のいずれかの方法で行われなければなりません。

- 1 常時各作業場の見やすい場所へ掲示する。
- 2 見やすい場所に常時備え付けておく。
- 3 書面を印刷するなどして、労働者全員に配布する。
- 4 コンピューターなどの電子機器で、いつでも容易に閲覧できる環境にしておく。ただし、④による方法をとる場合には、次の要件を満たしておく必要があります。



- Ⓐ 各作業場等にコンピューター等の機器が設置されていること
- Ⓑ 労働者にコンピューターを操作する権限が与えられていること
- Ⓒ 労働者が、必要なときに就業規則の内容を容易に閲覧できるよう、その取出す方法が周知されていること

### ▶ 事例紹介

#### 京都民医連中央病院 「職員ハンドブック」の紹介



京都民医連中央病院では「職員ハンドブック」を毎年4月に発刊されています。主な掲載内容は下記の通りとなります。このハンドブック一つにより就業規則だけでなく、院内の様々な情報を知ることができる環境へ整備されています。

- ・就業規則
- ・病院理念
- ・病院方針
- ・個人情報保護
- ・医療安全管理
- ・院内暴言、暴力対応マニュアル
- ・感染防止対策
- ・ハラスメント対策



ハンドブックを用いたオリエンテーション

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、ご連絡ください。

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)

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

## Support Center News

March 2018. | Vol. 27

～理事長・院長・事務長・看護部長等管理職対象～

## 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)

医療・介護の提供体制の再編が2025年を目途に進められており、地域医療構想の策定や地域包括ケアシステムの構築等、病床機能再編や在宅医療、機能連携の拡充等に向けて、全体の枠組みが大きく変わろうとしています。この様な変化に対応し得る組織づくり、医療従事者の確保は、病院経営者、経営に携わる管理職としての重要な役割であり、また地域医療の維持向上のためにも不可欠です。

これを踏まえ、京都府医療勤務環境改善支援センターでは、病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ経営・労務の管理職を対象に、労務管理、勤務環境改善を行う上で必ず押さえておくべき法改正の最新情報や改正に伴い求められる実務対応のポイントの解説を主な内容とした「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修」を平成29年度は全3回開催いたしました。

第3回目を平成30年1月23日(火)に登録会館にて「時間外労働削減に向けた動きについて」をテーマに、吉岡 宏修 氏(京都労働局労働基準部監督課課長)を講師にお招きし、ご講演いただきました。



# 京都府における労働時間等の現状について

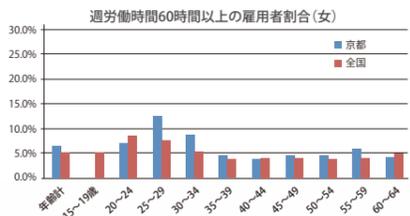
## I. 京都府における週労働時間（60時間以上の割合）

京都府民で、週60時間以上働く者の割合は年齢計で11.1%であり、東京都、北海道、に次ぎ、全国で3番目に多い。  
 男性については、15～19歳を除きすべての年齢層で全国平均を上回り、25～44歳で2割を超え、30代前半では25%に達している。  
 女性については、25～29歳で12.6%と特に高くなっており、他の年齢層でも概ね全国平均を上回っている。

年間労働日数200日以上者の (%、ポイント)

		15～19歳	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60～64	年齢計
男	京都	4.2	15.2	<b>20.5</b>	<b>25.0</b>	<b>21.7</b>	<b>23.8</b>	19.9	16.0	14.1	10.9	19.1
	全国	9.0	13.7	17.8	19.4	18.9	18.7	17.0	14.0	11.4	9.0	15.8
	比較	-4.8	1.5	2.7	5.6	2.8	5.1	2.9	2.0	2.7	1.9	3.3
女	京都	0.0	7.0	<b>12.6</b>	8.5	4.6	3.8	4.4	4.6	5.7	4.4	6.4
	全国	5.1	8.5	7.7	5.3	3.8	4.1	4.1	4.2	4.0	5.0	5.3
	比較	-5.1	-1.5	4.9	3.2	0.8	-0.3	0.3	0.4	1.7	-0.6	1.1

資料出所：平成24年就業構造基本調査（総務省統計局）



## 現行の時間外労働規制の概要について

労働時間法制について

### ■ 法定労働時間（労働基準法第32条、第40条）

#### 【原則】

使用者は、1週間に、**40時間**を超えて労働させてはならない。  
 使用者は、1日に、**8時間**を超えて労働させてはならない。

#### （特例事業場）

・なお、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業で、規模が10人未満の事業場については、使用者は、1週間に44時間、1日に8時間まで労働させることができる。

### ■ 【時間外及び休日労働（労働基準法第36条）】

使用者は、過半数組合又は過半数代表者と**労使協定**を締結し、労働基準監督署に届け出た場合は、協定で定めるところにより、時間外又は休日に労働させることができる。

### ■ 【時間外、休日及び深夜労働の割増賃金（労働基準法第37条）】

使用者は、時間外又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させた場合は、通常の賃金の**2割5分以上**の割増賃金（※）を支払わなければならない（※※）。

※1ヶ月60時間を超える時間外労働については、通常の賃金の5割以上。ただし、中小企業は当分の間適用猶予。  
 ※※「時間外かつ深夜」の場合：5割以上の割増賃金を支払わなければならない。

【弾力的な取扱い】  
 変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等

## 36協定について 制度概要

- 労働基準法での原則的な労働時間の上限：**1日8時間・1週40時間【法定労働時間】**
- これを延長する場合は、**労使協定（36協定）の締結・届出**が必要
- 36協定での延長時間は、「**時間外労働の限度基準**」（大臣告示）に規定

### ▶ 「1か月45時間」「1年360時間」等（※）【限度時間】

※「1日」、「3か月以内の期間」、「1年間」について協定する必要がある  
 ※「1週間15時間」「3か月120時間」など一定の期間について限度時間が規定されている  
 ※ただし、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術、新商品等の研究開発などの業務は限度時間の適用除外とされている

- ▶ **【特別条項】**を結べば、例外的に限度時間を超えることができる（年間6か月まで）  
 ※特別条項について、その上限時間は規定されていない

## 36協定について 記載例等

36協定で定めなければならない事項  
 （労働基準法施行規則（昭和32年厚生省令第23号）第16条）

- ①時間外・休日労働をさせる必要のある、  
 (イ) 具体的な事由  
 (ロ) 業務の種類  
 (ハ) 労働者数
- ②延長時間（1日、2日～3か月、1年のそれぞれについて定めが必要）、休日労働の日数等
- ③有効期間

## 「京都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～

当協会が京都府より受託運営しています「京都府医療勤務環境改善支援センター」では、平成29年1月から「京都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り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院を当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。

現在、下記の13病院が「いきいき働く基本認定医療機関」に認定されております。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターに申請を頂き、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を行います。まず最初に宣言書をセンターにご提出後、基本50項目が達成できましたら、センターまで申請をお願いいたします。



いきいき働く基本認定医療機関（基本認定：平成30年2月末現在）

## 「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

平成30年2月末現在、72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。

～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!～

### いきいき働く宣言医療機関（平成30年2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 | 19 宇治武田病院          | 37 賀茂病院             | 55 八幡中央病院       |
| 2 京都ルネス病院       | 20 京都久野病院          | 38 京都きづ川病院          | 56 市立福知山市民病院    |
| 3 田辺中央病院        | 21 第二久野病院          | 39 宇多野病院            | 57 田辺病院         |
| 4 田辺記念病院        | 22 いわくら病院          | 40 洛和会丸太町病院         | 58 蘇生会総合病院      |
| 5 精華町国民健康保険病院   | 23 相馬病院            | 41 洛和会音羽病院          | 59 京都双岡病院       |
| 6 京都九条病院        | 24 向日回生病院          | 42 洛和会音羽記念病院        | 60 なごみの里病院      |
| 7 西京病院          | 25 亀岡シミズ病院         | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 61 富田病院         |
| 8 シミズ病院         | 26 綾部市立病院          | 44 洛和会東寺南病院         | 62 綾部ルネス病院      |
| 9 ほうゆう病院        | 27 稲荷山武田病院         | 45 身原病院             | 63 六地藏総合病院      |
| 10 宮津武田病院       | 28 京都博愛会病院         | 46 洛西シミズ病院          | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 11 松ヶ崎記念病院      | 29 学研都市病院          | 47 洛西ニュータウン病院       | 65 金井病院         |
| 12 長岡病院         | 30 脳神経リハビリ北大路病院    | 48 仁仁会武田総合病院        | 66 京都鞍馬口医療センター  |
| 13 京都南病院        | 31 京都回生病院          | 49 武田病院             | 67 五木田病院        |
| 14 新京都南病院       | 32 木津屋橋武田病院        | 50 伏見岡本病院           | 68 丹後中央病院       |
| 15 京都民医連中央病院    | 33 嵯峨野病院           | 51 京都岡本記念病院         | 69 愛生会山科病院      |
| 16 もみじヶ丘病院      | 34 京都南西病院          | 52 亀岡病院             | 70 宇治病院         |
| 17 三菱京都病院       | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 53 高雄病院             | 71 京都桂病院        |
| 18 吉川病院         | 36 北山武田病院          | 54 なぎ辻病院            | 72 西陣病院         |

2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マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

◆「京都いきいき働く医療機関認定制度」認定実施確認  
 平成30年2月：1病院 < 平成29年度合計：15病院 >

### 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・支援を行っています。

平成30年2月：1病院 < 平成29年度合計：14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

随時医業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

平成29年度は、医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会として、「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会(全3回)」、「医療勤務環境改善研修会(全2回)」を開催しました。

今後のスケジュール | 平成30年3月：京都いきいき働く医療機関認定制度実施確認(1病院)