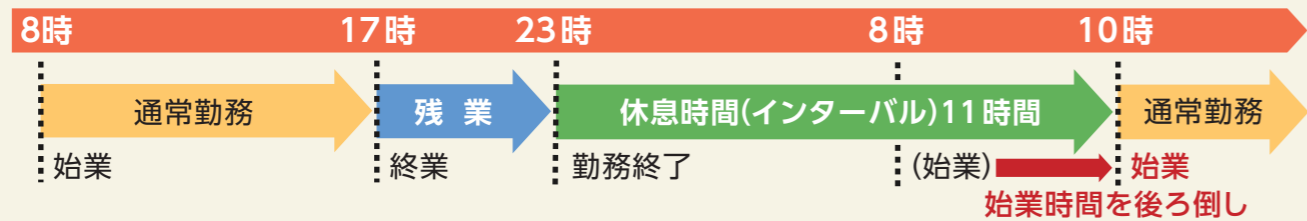


その他の法改正項目

◆「勤務間インターバル」制度の導入が努力義務になりました

「勤務間インターバル」制度とは、1日の勤務終了後翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組みであり、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保できる制度です。この制度を導入することにより、職員の十分な生活時間や睡眠時間を確保できると期待されています。

(例)勤務間インターバルを11時間に設定している場合(所定労働時間8時～17時)



※医師の勤務間インターバル時間数については、現在検討中です。

◆中小規模の医療機関でも月60時間超え残業の割増賃金率が上げられます

2023年4月より、月60時間超の残業割増賃金率が50%に引き上げられます。

「働き方改革」は負担だらけ?

— 答えはNO! やり方次第で大きなメリットが得られます

事例 医師の健康に配慮した相談体制・就業措置により早期離職防止へ

課題	医師の早期離職が相次いで発生。以前から給与計算を委託している社労士からも、残業代が増加傾向にあり、医師の長時間労働が常態化しているのではとの指摘があった。現状を把握すべく医師に向けてアンケート調査を行ったところ「人員不足により休憩がとれない」「夜勤明けも引継ぎで帰れない」「疲れが原因のヒヤリ・ハットが心配」など職場の疲労の色が浮き彫りとなった。
対策	職場環境を改善すべく、経営者は社労士と産業医に相談。産業医の相談窓口に加え、新たに働き方に関する相談先として社労士による相談窓口を設けた。また社労士は、メンタル不調を未然に防止するために、産業医が必要と判断した際は「労働時間の短縮」や「深夜業の減少」等の措置を行うと就業規則に記載するよう提案し、病院側の体制について医師等に向けて説明会を行った。
結果	長時間労働をなくしたいという病院側の姿勢が伝わり、離職希望者が減った。顧問社労士や産業医による相談窓口があることにより、安心して働くことができるとの声も多く寄せられるようになった。医師自身のモチベーションが上がり院内に活気が戻ったため、患者からの評判もよく、病院の評判も高まっている。

お問い合わせ先 **相談・派遣無料!!** 医療労務管理アドバイザー等が対応します。

愛知県医療勤務環境改善支援センター (受託: (一社) 愛知県労災指定医協会)

〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄4-3-26 昭和ビル6階
TEL 052-212-5766 FAX 052-212-5767

社労士は、「人を大切にする」働き方改革の専門家です。

働き方改革への第一歩として

社労士をご活用ください!

●社労士を探したい場合は...

〇〇都道府県社労士会 検索

働き方改革 法改正

病院・クリニックの
院長・事務長 **必見**

で何が 変わるの?

長時間労働是正 編



まずは法改正スケジュールを確認しましょう

施行内容	看護師・事務員など	医師	管理監督者	
年次有給休暇の時季指定義務	2019年4月適用			
産業医との連携強化	2019年4月適用			
労働時間の状況の把握義務	2019年4月適用			
時間外労働 の上限規制	大規模医療機関※1	2019年4月適用	2024年4月 適用 (施行内容を検討中)	適用なし
	中小規模医療機関※2	2020年4月適用		

Q 規模は何で判断する?

A 医療機関の規模は病床数ではなく、労働者数等で判断します。

※1 法人単位で常時使用する労働者数が100人超かつ資本金の額または出資金の総額が5,000万円超

※2 法人単位で常時使用する労働者数が100人以下または資本金の額または出資金の総額が5,000万円以下

資本金または出資金がない場合は労働者数のみで判断します。

ちよこっとコラム



さっそくチェックしてみましょう! ✓

- 1 医師や看護師を含めすべての職員が年次有給休暇を年5日以上取得している。 YES NO Check 1へ
- 2 年次有給休暇付与日や残日数を職員ごとにきちんと管理している。 YES NO Check 2へ
- 3 医師や看護師を含めすべての職員の労働時間をタイムカードなどで把握、集計している。 YES NO Check 2へ
- 4 事業場に50人以上の職員が働いているため、産業医を選任している。 YES NO
- 5 残業が必要なので36協定を締結、届出している。 YES NO Check 3へ
- 6 時間外労働は月45時間、年360時間の範囲内である。 YES NO Check 3へ

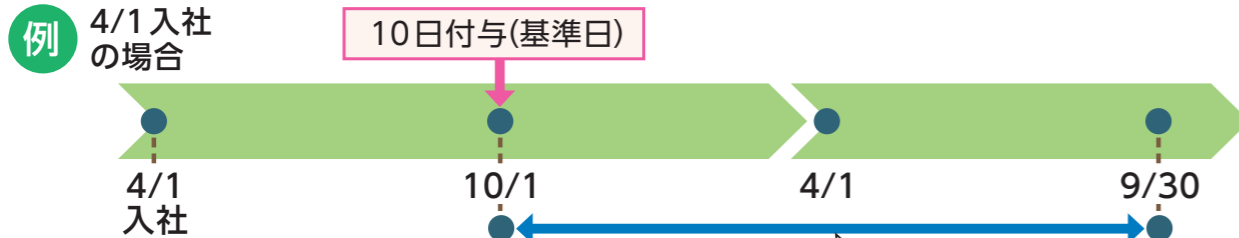
ひとつでも「NO」があれば注意が必要です。詳しくは中をチェック!!

2019.4 年次有給休暇の時季指定義務等スタート

✓Check ①

年次有給休暇の年5日の時季指定が義務付けられます ※規模問わず全ての医療機関に適用

年次有給休暇が年10日以上付与される労働者に対して、自ら申し出て取得した日数や計画的付与で取得した日数を含めて、**年5日取得**させなければなりません。



年10日以上年次有給休暇が付与される職員であれば、パート・アルバイトも時季指定義務の対象なんです。



10/1~翌9/30までの1年間に5日取得時季を指定しなければならない。
 ◎時季指定にあたっては労働者の意見を聴取し、その意見を尊重するように努めなければなりません。

Point 1 自院の年次有給休暇の付与ルールを確認しましょう

職員ごとに、年次有給休暇を付与した日(基準日)から1年以内に5日について、使用者(理事長、院長等)が取得時季を指定して与える必要があります。医療機関によって基準日は異なりますので、就業規則を確認するなど自院のルールを再度確認してみましょう。

Point 2 年次有給休暇管理簿を作成する必要があります

年次有給休暇の基準日、与えた日数、取得・指定した時季を明らかにした書類(年次有給休暇管理簿)の作成が義務付けられました。曖昧な管理体制になっている医療機関は管理方法を変えなければなりません。

Point 3 年次有給休暇をとりやすい医療機関を目指しましょう

時季指定をするまでもなく、職員が年5日以上有給休暇を取得できるような職場づくりが大切です。休暇をとりやすいように業務内容を見直し、計画的付与を導入するなど対策を講じましょう。

✓Check ②

労働時間の状況の把握が義務化

管理監督者を含める**すべての労働者の労働時間の状況**を、**客観的な方法**その他適切な方法で把握するよう義務づけられました。

客観的な方法にはタイムカードやICカード、パソコンのログなどが挙げられますね。



Point 1 産業医制度を活用しましょう

事業場単位で常時使用する労働者数が50人以上の場合、産業医の選任義務があります。また理事長や院長等が、自身の病院の産業医になることはできません。

Point 2 すべての職員の労働時間を把握できる体制を整えましょう

長時間労働(時間外労働が**月80時間超**)を行った職員がいる場合、**産業医に情報提供するとともに、職員本人にも通知し、職員が申し出た場合は医師による面接指導を行わなければなりません。**まずは、すべての職員の労働時間がきちんと把握・集計できる仕組みが整っているのか確認してみましょう。

2019.4【大規模医療機関】2020.4【中小規模医療機関】時間外労働の上限規制がスタート!

✓Check ③

時間外労働の上限規制が定められます

※医師については2024年4月に適用(施行内容を検討中)

- ◎時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- ◎**臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合でも、
 - ・**年720時間以内(休日労働を含まない)**
 - ・**複数月平均80時間以内(休日労働を含む)**
 - ・**月100時間未満(休日労働を含む)**を超えることはできません。

また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年6回まで**です。

Point 1 36協定をきちんと結びましょう

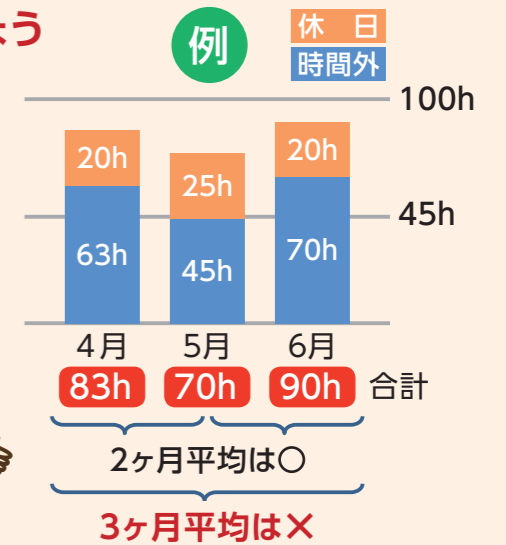
労働時間は原則1日8時間・1週40時間以内とされており、これを超える場合は36協定(時間外労働、休日労働に関する協定)の締結、労働基準監督署長への届出が必要です(月45時間、年360時間を超える場合は特別条項付36協定)。きちんと締結、届出をしているのか確認しましょう。

Point 2 時間外労働・休日労働を必要最小限に留める工夫をしましょう

36協定の範囲内であっても、使用者(理事長、院長等)は職員に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まります。時間外労働がなるべく発生しないようにするため、変形労働時間制やワークシェアリング、時短勤務など柔軟な働き方の導入を検討しましょう。

Point 3 休日労働をきちんと把握しましょう

「複数月平均80時間」には休日労働を含みます。時間外労働45時間を超過していても、2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月それぞれの時間外労働+休日労働が80時間を超えていないか注意が必要です。



「時間外労働+休日労働」の時間数を確認。この場合、2ヶ月平均では上限規制の範囲内ですが、**3ヶ月平均では81時間**となるため、**法違反**となります。



※右記例は特別条項付36協定を締結している場合です。

Q 「管理監督者」とは?

A 管理監督者に当てはまるかどうかは**役職名**ではなくその労働者の職務内容、勤務体系、待遇を踏まえて実態により判断します。

- 経営者と一体的な立場で仕事をしている。
- 出勤、退勤や勤務時間について厳格な制限を受けていない。
- その地位にふさわしい待遇がなされている。

上記に当てはまらない場合は**管理監督者**とはいえず、**残業代を支給する対象**となります。

役職がついているから「管理監督者」とは限らないのです。



ちょこっとコラム