



宮城 医療労務管理支援センターだより

医療機関事業主様ならびに労務管理責任者の皆様へ

2021年3月

勤務環境の改善を支援します！

宮城県社会保険労務士会は厚生労働省からの委託を受け、「医療労務管理支援センター」を設置しております。人事・労務管理の専門家である社会保険労務士が「医療労務管理アドバイザー」として、個別相談、希望される医療機関への個別訪問を実施しております。

宮城医療労務管理支援センター

仙台市青葉区本町1-9-5 五城ビル4F 宮城県社会保険労務士会内

平日 午前9：00から午後5：00まで

*土日祝12/29～1/3を除きます

TEL/FAX：022-211-9003（予約・電話相談）

email：iryouroumu@sharo-miyagi.com

医療労務に関するQ&Aをまとめました！

これまでにいろいろな医療機関から寄せられた相談内容を取りまとめ、以下のとおり「医療労務に関するQ&A」を作成しました。

主な16項目について、ワンポイントで解説していますので、労務管理にご活用ください。

なお、不明な点等の問い合わせは、宮城医療労務管理支援センターまで、お気軽にどうぞ。



医療労務に関するQ&A

| Q | A |
|---|--|
| 1 年次有給休暇5日の付与義務 | <p>①年次有給休暇付10日以上付与された場合、付与日から1年以内に労働者の指定した日に5日以上取得させなければなりません。</p> <p>②年次有給休暇は労使協議のうえ計画的に配分することが可能です。</p> <p>③1年以内に5日以上の有給休暇を取得させなかった場合は、書類送検の対象となる場合があります。</p> <p>④年次有給休暇の管理簿を作成し、取得していないようでしたら、シフトの調整をしながら途中で取得を勧めるようにしてください。また、誕生日や各種記念日の活用等有給休暇を請求しやすい環境の整備に努めてください。</p> |
| 2 法定休日と それ以外の 休日の違い (公休は区別して管理) | <p>①医療機関では「公休」として扱われておりますが、法律では「法定休日」と「それ以外の休日」に区別され、割増率はそれぞれ35%以上と25%以上になります。</p> <p>②法定休日：労働基準法では「週に1回の休日を与えなければならない」と定められています。4週間に4日とすることも可能ですが、就業規則に明記する必要があります。</p> <p>③それ以外の休日：法定休日を含む使用者が定める全ての休日です。法定休日ではない休日を指すこともあります。</p> |

| | | |
|---|-------------|--|
| 3 | 就業規則の役割と届出 | <p>①就業規則は労働条件や待遇を定め周知することで、労使間のトラブルを未然に防ぐ役割があります。また、採用から退職まで、労務管理の運用、手続き方法を取り決める役割があります。</p> <p>②常時10人以上の職員（パート、アルバイト含む）が働いている事業場は、所轄労働基準監督署に届出が必要です。就業規則届と意見書を添付します。</p> <p>③複数の事業場があり、就業規則の内容が同じ場合は、一括して法人本部を管轄する労働基準監督署に届出することも可能です。詳しくは法人本部を管轄する労働基準監督署にお問合せください。</p> |
| 4 | パワハラとメンタル不調 | <p>①パワハラとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。</p> <p>②パワハラの代表的な言動として、6つの類型があります。</p> <p>③パワハラが原因で精神疾患等メンタル不調になった場合、業務災害として労災認定される可能性があります。</p> <p>④パワハラが起きた場合、法人は、安全配慮義務違反及び使用者責任を問われる可能性があります。 法人及び行為者は、民事上の責任として損害賠償を請求される可能性があります。行為者は、刑事罰に課せられる可能性もあります。</p> |
| 5 | 36協定と届出 | <p>①労働基準法に定める労働時間は1週40時間、1日8時間であり、休日は毎週少なくとも1回与えることとされています。</p> <p>②時間外労働と休日労働は、労働基準法で当然に認められるものではありませんが、労使で時間外労働・休日労働に関する協定（36協定）を締結し、所轄労働基準監督署に届け出ることにより、協定した時間数や休日数での労働が適法なものとなります。</p> <p>③協定を締結するにあたり、職種ごとに、時間外労働及び休日労働の実態を毎年検証し、労使協議のうえで時間外労働、休日労働が必要となる業務内容と理由を精査して、時間外労働、休日労働の上限時間数や休日労働の回数等を取り決めます。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>6 労災</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務労災 ・通勤労災 ・新型コロナ労災 | <p>①業務災害とは、労働者の業務上の負傷、疾病、障害または死亡をいいます。業務災害が生じた時に、労働者に対して労災保険法に基づき、国から一定の保険給付がされます。</p> <p>②業務上の判断は、「業務遂行性」と「業務起因性」が考慮されます。</p> <p>「業務遂行性」とは、労働者が使用者の支配下、管理下にあることで、作業中にトイレに行った時に転んで怪我をした等も、「業務遂行性」が認められます。</p> <p>「業務起因性」とは、負傷や疾病が業務に起因して生じたことで、業務中に椅子から転げ落ちて怪我をした等は「業務起因性」が認められます。</p> <p>「業務起因性」が認められるかどうかで問題になるのが、過労死等（脳血管疾患や心疾患）と業務との関連性がありますが、こちらは個別の判断が必要になります。</p> <p>また、腰痛に関しても腰痛を発症した労働者が入社前から持病として腰痛を患っていた場合は、業務との関連性は低いと考えられます。</p> <p>①通勤災害とは、労働者が通勤により被った負傷、疾病、障害または死亡をいいます。通勤とは、住居と就業場所との往復、就業場所から他の就業場所への移動、住居と就業の場所との間に先行し、または後続する住居間の移動を合理的な経路および方法により行うことをいい、業務の性質を有するものを除きます。</p> <p>②通勤ラッシュを避けるために早出をしたり、単身赴任をしている労働者が家族が居住する場所から就業場所に向かったりした時も、通勤として認められます。</p> <p>③通勤のために通常利用する経路であれば、渋滞を避けるために迂回したりしても合理的な経路と認められます。</p> <p>④通勤の途中で通勤と関係ない目的で合理的経路を逸れる「逸脱」、通勤と関係ない行為を行う「中断」の間及びその後の移動は原則として通勤とは認められません。ただし、当該「逸脱」「中断」が「やむを得ない事由により」最小限度の範囲で行う場合には、「逸脱」「中断」の後、合理的な経路に復した後は再び通勤となります。</p> <p>①医療従事者が新型コロナウイルス感染症に感染した場合、業務外で感染したことが明らかである場合を除き、原則として労災保険給付の対象になります。</p> <p>②対象労働者の休業が4日以上になる場合は、労働基準監督署に死傷病報告書の提出が必要です。</p> |
| <p>7 休業と休業手当</p> | <p>①使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者は、休業させた労働者に休業手当を支払わなければなりません。</p> <p>②休業手当は、休業させた労働者の平均賃金の60%以上の手当を支払わなければなりません。</p> <p>③平均賃金とは、直近の賃金締切日から遡る3カ月間の総賃金をその期間の総暦日数で割った1日当たりの賃金のことです。</p> |

| | |
|--------------------|---|
| <p>8 無期転換ルール</p> | <p>①労働契約書の雇用期間に「期間の定めが無い」と記載されているのが「無期労働契約」、「〇カ月、〇年、令和〇年〇月〇日まで」と記載されているのが「有期労働契約」といいます。</p> <p>②同一の使用者（企業）との間で、有期労働契約が5年を超えて更新された場合、その有期契約労働者（契約社員、アルバイトなど）からの申込みにより、「無期労働契約」に転換されることを「無期転換ルール」と呼んでいます。</p> <p>③契約期間が5年を超えた有期契約労働者が、使用者（企業）に対して無期転換の申込みをした場合、使用者（企業）は断ることができないので無期労働契約が成立します。</p> <p>④契約期間が1年の場合、5回目の更新後の1年間に、契約期間が3年の場合、1回の更新後3年間に無期転換の申込権が発生します。</p> <p>⑤無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めすることは、労働契約法の趣旨に照らして望ましくありません。</p> <p>⑥有期労働契約の満了前に使用者（企業）が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは許されない場合もあります。</p> |
| <p>9 第2種計画認定</p> | <p>①第2種計画認定とは、労働契約法の無期転換ルールが定年後継続雇用される有期の高齢労働者に適用しないとする特例を認定する制度です。</p> <p>②第2種計画認定は、有期雇用特措法（専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法）第6条を根拠とし、同法は平成27年4月1日に施行されました。</p> <p>③事業主は、本社・本店を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等室に認定申請を行い、適切な雇用管理に関する計画を作成し、都道府県労働局長の認定を受けた場合において、定年に達した後、引き続き雇用される有期の高齢労働者には無期転換申込権が発生しないとする特例を設けることができます。</p> |
| <p>10 社会保険加入条件</p> | <p>①社会保険は、健康保険と厚生年金保険の総称で、事業所単位で適用され、強制適用事業所と任意適用事業所があります。</p> <p>②国、地方公共団体、または法人の事業所、あるいは一定の業種で常時5人以上を雇用する個人の事業所を強制適用事業所と呼んでいます。</p> <p>③強制適用事業所以外でも従業員の半数以上が適用事業所となることに同意し、事業主が申請して厚労大臣の認可を受けて任意適用事業所となることができます。</p> <p>④適用事業所に常時使用される70歳未満の方は、国籍や性別、年金受給の有無にかかわらず厚生年金の被保険者で、75歳未満の方は健康保険の被保険者です。</p> <p>⑤パート、アルバイトでも1週間の所定労働時間および1カ月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者の4分の3以上の方も対象です。</p> <p>⑥通常の労働者と比べて1週間の所定労働時間が4分の3未満、1カ月の所定労働日数が4分の3未満、またはその両方で次の5要件を全て満たす方は被保険者になります。A. 週の所定労働時間が20時間以上あること、B. 雇用期間が1年以上見込まれること、C. 賃金の月額が8.8万円以上であること、D. 学生でないこと、E. 特定適用事業所または任意特定適用事業所に勤めていること（国、地方公共団体に属する全ての適用事業所を含む）</p> <p>⑦特定適用事業所とは、厚生年金の被保険者数が現時点で501人以上の事業所を言い、2022年10月から101人以上、2024年10月から51人以上となります。</p> |

| | | |
|----|----------|---|
| 11 | 雇用保険加入条件 | <p>①労働者を一人でも雇っていれば、雇用保険の加入手続きが必要です。その業種、規模等を問わず、全て適用事業であり、適用事業に雇用される労働者は雇用保険の被保険者となります。</p> <p>②次の③、④のいずれにも該当するときは、雇用保険の被保険者となりますので、事業主は「雇用保険被保険者資格取得届」をハローワークに翌月10日まで提出してください。</p> <p>③31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること。</p> <p>④1週間の所定労働時間が20時間以上であること。</p> |
| 12 | 労働条件通知書 | <p>①労働基準法では、「使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない」と定め、雇用主に所定の労働条件を明示することを義務付けています。後日の労使間のトラブルを未然に防止するために書面による明示が必要です（電子メール、SNS可）。</p> <p>②労働条件通知書には、以下の事項を記載する必要があります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約の期間 ・就業の場所と従事すべき業務の内容 ・始業および終業の時刻（勤務時間）、所定時間外労働の有無（みなし労働時間制や裁量労働制など）、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務がある場合にはその就業時転換（変形労働時間制の適用や休日労働） ・賃金の決定、計算、支払の方法、賃金の締切日、支払時期、昇給 ・解雇の事由を含む退職 ・退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期 ・臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及びこれらに準ずる賃金並びに最低賃金額 ・労働者に負担させるべき食費、作業用品その他 ・安全及び衛生 ・職業訓練 ・災害補償及び業務外の傷病扶助 ・表彰及び制裁 ・休職 <p>③明示すべき労働条件は、労働基準法をはじめ労働関係法令に定められた基準を満たすものでなければならず、明示した労働条件が事実と違っている場合には、労働者は即時に雇用契約を解除することができます。</p> |
| 13 | 育児休業 | <p>①育児休業とは、子が1歳（一定の場合は、最長で2歳）に達するまで（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間<パパ・ママ育休プラス>）、申出により取得できる休業です。</p> <p>②対象労働者は、原則、日々雇用を除く労働者と、一定の要件（入社1年以上、子が1歳6カ月(2歳までの育児休業の場合は2歳)に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことがあきらかでないこと）を満たす有期契約労働者です。</p> <p>③休業期間中、条件を満たせば雇用保険より育児休業給付金が支給されます。</p> |

| | | |
|----|--------------|--|
| 14 | 介護休業・介護休暇 | <p>①介護休業とは要介護状態にある対象家族を介護するために対象家族1人につき最大3回、通算して93日まで分割して取得することができる休業です。</p> <p>②対象労働者は、原則、日々雇用を除く労働者と、一定の要件（入社1年以上、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことがあきらかでないこと）を満たす有期契約労働者です。</p> <p>③休業期間中、条件を満たせば雇用保険より介護休業給付金が支給されます。</p> <p>④介護休暇とは要介護状態にある対象家族の介護や世話をするために年5日（対象家族2人以上の場合年10日）休みを時間単位で取得できる制度です。</p> |
| 15 | 1月単位の変形労働時間制 | <p>①1カ月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業は44時間）以内となるように労働日及び労働日ごとの労働時間をあらかじめ設定することにより、労働時間が特定の日に8時間を超えたり、特定の週に40時間（特例措置対象事業は44時間）を超えたりすることが可能となる制度です。</p> <p>②労使協定や就業規則などに以下の事項を定め、「1か月単位の変形労働時間制に関する協定届」もしくは「就業規則変更届」を労働基準監督署に届け出てください。</p> <p>・対象労働者の範囲 ・対象期間（1カ月以内）及び起算日（毎月1日） ・労働日及び労働日ごとの労働時間 ・労使協定の有効期間</p> <p>③特定した労働日及び労働日ごとの労働時間を任意に変更することはできません。</p> <p>④育児・介護を行う者、職業訓練または教育を受ける者その他特別の配慮を要する者については、必要な時間を確保できるように配慮しなければならない。</p> <p>⑤適用除外：妊産婦が請求した場合、満18歳未満の年少者（満15歳以上満18歳未満の者は、1週間48時間、1日8時間を超えない範囲で採用可）</p> |
| 16 | 母性健康管理措置 | <p>①平成24年10月に施行された「女性労働基準規則」の改正により生殖機能などに有害な物質が発散する場所での女性の就業の禁止が強化されました。</p> <p>②男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）における母性健康管理措置は以下③～⑥のとおり。</p> <p>③保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保（均等法12条）：事業主は、妊産婦である女性労働者の保健指導・保険診査受診時間を確保しなければならない。</p> <p>④指導事項を守ることができるようにするための措置（均等法13条）：事業主は妊産婦である女性労働者が受けた指導遵守のため勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならない。</p> <p>⑤妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止（均等法9条）：事業主は、女性労働者が妊娠・出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差出勤など均等法による母性健康管理措置や深夜業免除など労基法による母性保護措置を受けたことをなどを理由として、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならない。</p> <p>⑥紛争の解決（均等法15～27条）：母性健康管理措置が講じられず、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申し出を行うことができる。</p> |