

宮城

医療機関事業主様ならびに労務管理責任者の皆様へ

医療労務管理支援センターだより

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

A病院様

年次有給休暇の5日付与義務について、当院では時間単位年休の制度があるが、4時間の年休を取得した場合、5日付与義務のうち半日分を消化したこととしていいですか？

B病院様

36協定について、当院では医師の出退勤記録がなく、医師については36協定を締結も提出もしていなかったが、これからどうすればいいのでしょうか。

C病院様 他多数

就業規則はあるが、長期間改定しておらず、見直しをしたい。
 ➡ 現行の就業規則を拝見し、法改正や、検討すべき事項についてアドバイスしました。

D病院様

職員アンケートでパワハラがあるとの回答が3割近くあった。環境改善のためハラスメント研修をお願いしたい。
 ➡ 病院のハラスメント研修に、複数回講師を派遣しています。

当センターには、
 このようなご相談が
 寄せられています！



＜当センターのアドバイス＞

A病院様へ 時間単位で取得した年次有給休暇は、その時間分を指定すべき5日から控除することはできません。就業規則等で「半日単位年休」が取得できるよう定める必要があります。

B病院様へ 医師を含め全ての職員について労働時間管理をする必要があり、時間外・休日労働が発生するなら36協定を締結し、労働基準監督署に提出しなければなりません。なお、医師については時間外労働の上限規制が2024年3月末まで猶予されており36協定の様式が異なるため、他の職員と分けて作成してください。

ご相談のお申し込みやお問い合わせは、同封したチラシでお気軽にどうぞ。

新型コロナウイルス感染症の労災補償について、厚生労働省より「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」と「労災補償Q&A」が発出されています。

7月9日時点における同感染症に関する労災請求件数等は、次のとおりとなっています。

請求件数 501件（うち医療従事者等 424件）

決定件数 96件（うち医療従事者等 74件）

注意！

患者の診療若しくは看護の業務又は介護の業務等に従事する医師、看護師、介護従事者等が新型コロナウイルスに感染した場合には、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となります。

労災保険給付に係る相談があった場合には、上記取扱い等を懇切丁寧に説明するとともに、労災保険給付の対象となるか否かの判断は、請求書が提出された後に行われるものであることを併せて説明する必要があります。

なお、労災請求手続きについては、請求人が行うものですが、請求人が保険給付の請求その他の手続を行うことが困難である場合、請求人の症状を確認しつつ、事業主がその手続を行うことができるように助力しなければならないこととなっています。

【出所】厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱いについて」(R2.4.28)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000626126.pdf>

「新型コロナウイルス感染症にかかる労災補償Q&Aについて」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html#Q7-8

「複数就業者等に対する労災拡充」施行予定日 令和2年9月1日

兼業・副業で働く労働者に対する保護を拡充する労災保険法の改正

現状

災害発生事業場のみの賃金による補償

(例えば、副業先で災害が発生した場合は副業先の賃金による補償のみ)

改正後→

非災害発生事業場の賃金も含め給付基礎日額を算定する。(通勤災害も含む。)

(例えば、副業先で災害が発生した場合でも本業先の賃金も含めて補償)

但し、非災害発生事業場の事業主は労働基準法に基づく災害補償責任を負わず、災害発生事業場も支給する賃金額を超えて責任を負うことはない。

現状

複数の就業先の業務上の負荷が重なり「負傷・疾病・障害又は死亡」(以下疾病等)になったとしても、それぞれの就業先の負荷のみでは業務と疾病等の間に因果関係が認められない場合は労災認定を受けられない。

改正後→

複数就業先での業務上の負荷を総合して評価することにより疾病等との間に因果関係が認められる場合は労災認定する。

(発症時点でいずれかまたは両方の就業先を退職している場合でも、原因となる事由が生じた時点で複数事業労働者であれば該当する。)

◎保険料他 上記改正については、労災保険のメリット制には影響しない。

【出所】第86回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会資料(R2.5.20)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000631961.pdf> または

<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000636745.pdf>