

「働き方」が変わります

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現します！

見直しの内容

- ① 残業時間の上限規制
- ② 「勤務間インターバル」制度の導入促進
- ③ 年5日間の年次有給休暇の取得 **企業に義務付け**
- ④ 月60時間超の残業の割増賃金率引上げ
- ⑤ 労働時間の客観的な把握 **企業に義務付け**
- ⑥ 「フレックスタイム制」の拡充
- ⑦ 「高度プロフェッショナル制度」を創設
- ⑧ 産業医・産業保健機能の強化

働き方改革関連法案 施行スケジュール

	中小企業規模の医療機関	それ以外の医療機関
時間外労働の上限規制(医師を除く)	H32.4.1から適用	H31.4.1から適用
割増賃金率	H35.4.1から適用	既に適用あり
年次有給休暇	H31.4.1から適用	
労働時間の状況把握	H31.4.1から適用	
産業医	H31.4.1から適用 <small>※産業医の選任義務がある労働者数50人以上の事業場</small>	

医療業における“中小企業”の基準
⇒企業単位でみて

- ① 資本金の額又は出資の総額が5千万円以下
又は
- ② 常時使用する労働者の数が100人以下

例) 社会福祉法人なら介護施設等との合算した金額や労働者数になる。持ち分なし医療法人の場合は出資金がゼロと見なされるため、中小企業に該当することになるので注意。(いきさぽHPより)

1 残業時間の上限規制

- 残業時間の上限は、原則 月45時間、年360時間
 - 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
 - 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。
- ※原則である月45時間を超えることができるのは年間6か月までです。

◎ 上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

医師については改正法施行5年後に上限規制が適用になる予定です。

但し、具体的な上限時間等については、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることとしています。

医師以外の医療スタッフは上限制限が適用されます！

現在:法律上は、残業時間の上限がありません。▶ 改正後:法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。

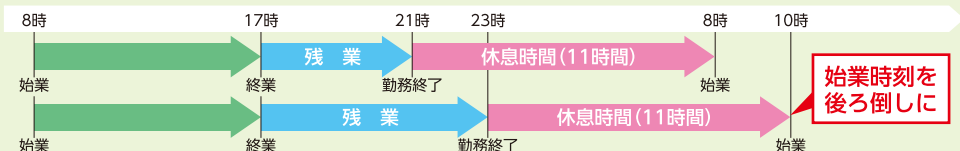
2 「勤務間インターバル」制度の導入促進

「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(インターバル)を確保する仕組みです。

▶ この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例:11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】



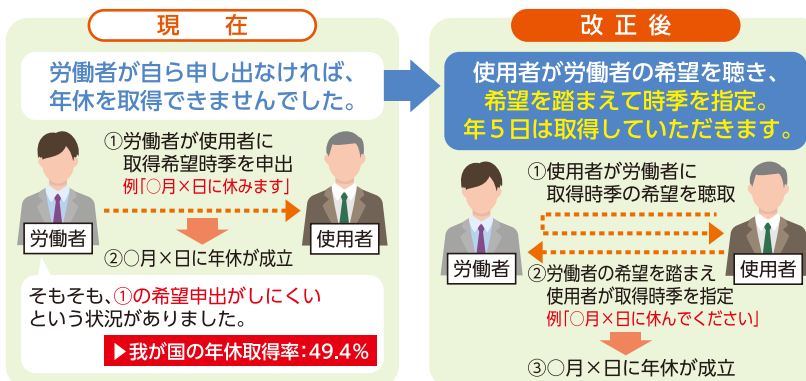
○ 勤務間インターバル制度を導入する場合の就業規則規定例

- 第〇条 1日の勤務終了後、次の勤務開始までに少なくとも、9時間の継続した休息時間を与える。
- 2 項 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

3 年5日間の年次有給休暇の取得

Q. 来年度からスタッフ全員に年5日間の年次有給休暇を取得していただくためには、どのような取組がありますか？

- A.
- 年5日の年休を取得していただくように法改正の説明をして、理解を促す。
 - 本人の希望を聞きながら、事前にシフトに年休を組み込む。
 - スタッフのバースデーなど計画的に個人別に付与する制度を導入する。
 - 時間単位での有給休暇制度を導入する。



4 月60時間超の残業の割増賃金率引上げ

中小企業規模の医療機関はH35.4.1からの適用。(大企業はH22.4.1から既に適用)

	1か月の時間外労働 (1日8時間・1週40時間を超える労働時間)	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

見直しの内容から
①～④をご紹介します。

『働き方改革』のご相談は
福井県医療の職場づくり
支援センターへ

専用ダイヤル 0776-24-1666

専門の医療労務管理アドバイザーがアドバイスさせていただきます。



こちら人事労務相談コーナー



毎日のように『パワハラ』という言葉がテレビから流れてきます。
皆さんの身近で『パワハラ』が起きたら、どのように対処しますか？

新人の看護師から「看護師長からパワハラを受けた」と相談がありました。
師長が2,3回厳しく指導したことが原因のようです。どうやって解決・予防すればいいのでしょうか？



これがパワハラ6類型

精神的な攻撃
同僚の目の前で叱責される。他の職員も宛先に含めメールで罵倒される。必要以上に長時間、繰返し執拗に叱る。

身体的な攻撃
叩く、殴る、蹴るなどの暴行を受ける。丸めたポストカードを叩く。

過大な要求
新人で仕事のやり方もわからないのに他の人の仕事までおしつけられ、同僚は、皆先に帰ってしまった。

過小な要求
運転手なのに営業所の車むしり付けを命じられた。事務職なのに倉庫業務だけを命じられた。

人間関係からの切り離し
1人だけ別室に席をうつされる。性的指向・性自認などを理由に、職場で無視するなどコミュニケーションをとらない。送別会に出席させない。

個の侵害
交際相手について執拗に問われる。妻に対する悪口を言われる。

＜相談対応の流れとポイント＞

- ①病院の内又は外に相談窓口を設置。職場の対応責任者を決めましょう。
- ②相談者の了解を得た上で、行為者や第三者に事実確認を行います。
- ③行為者・相談者へのとるべき措置を検討しましょう。口頭注意・行為者からの謝罪・人事異動・懲戒処分など。
- ④行為者・相談者の双方に対して、会社として取り組んだことを説明しましょう。
- ⑤予防策を継続的に取り組み再発防止につなげます。

＜予防するために＞

- ①トップからのメッセージを発信する。
- ②就業規則でパワハラの禁止や処分に関する規定を設ける。
- ③社内アンケートなどで実態を把握する。
- ④教育のための管理職研修、従業員研修を実施する。
- ⑤組織のルールや相談窓口について、社内での周知・啓蒙をする。

裁判例では、

パワハラ加害者本人に不法行為責任(民法第709条)
使用者に使用者責任(民法第715条)・安全配慮義務違反(民法第415条)

が問われたケースがあります。

***当支援センターでは職場のハラスメント対策の研修会講師を派遣しております。**

今後のスケジュール

医師の健康支援のための研修会 セミナー&ワークショップ開催のお知らせ

参加費
無料

日時 平成30年10月18日(木) 14:00~16:30

場所 福井県医師会館 1階 小ホール

講演

- 「医師の働き方改革の課題と医療勤務環境改善支援センターの進化」
講師：富山県医師会副会長 泉 良平 先生
- 医師の健康支援のためのワークショップ



参加をご希望の方は当センターまでご連絡ください。TEL 0776-24-1666

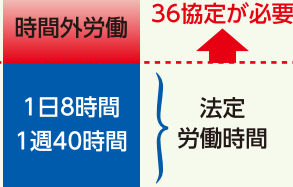
社労士の豆知識 『サブロク協定をご存知ですか？』

36(さぶろく)協定とは？

時間外労働・休日労働に関して使用者と労働者代表等が締結する協定(労働基準法36条に規定されているので、通称36協定)の事です。

労働基準法では、1日及び1週間の労働時間並びに休日日数を定めていますが、これを超えて時間外労働・休日労働をさせる場合には、あらかじめ「36協定」を締結して、労働基準監督署に届け出なければなりません。

上限(限度時間)
1か月45時間・1年360時間 等



セミナーに参加しました！

- 平成30年 8月19日(日)
- 第3回医療経営セミナー
「働き方改革時代」の労務管理
- 福井県医師会館 1階 小ホール
- 講師：弁護士法人御堂筋法律事務所
越本 幸彦 弁護士

現在、国主導で進められている「働き方改革」の医療機関における必要性和、医師法や労働基準法の正しい理解と適切な労務管理に関するご講演でした。大変勉強になりました。

行政の医療機関への今後の対応については、厚生労働省が、勤務環境の改善を進める必要について「労働基準法に抵触する疑いがある医療機関及び医師の時間外労働が長時間に及んでおり勤務環境の改善を促すべき医療機関(特に病院)を把握するとともに、必要に応じて助言等の対応」の実施を各都道府県に要請しているとのことでした。近年、労働基準監督署による医療機関への立ち入り調査が増加しています。越本弁護士によると「医療従事者には資格保有者が多く、一般に賃金が高額であるため、正しい労務管理が行われなかった場合も未払い割増賃金は高額となる」のでしっかりとした対策が必要とのことでした。

お知らせ

【事務担当者様へ】～10月からの厚生年金保険料について～

厚生年金の保険料率は、年金制度改革に基づき平成16年から段階的に引き上げられてきましたが、平成29年9月を最後に引上げが終了しました。平成29年9月以降は、18.3%で固定されます。国民年金保険料については、平成29年4月に引上げが終了しています。

10月からの保険料は平成30年3月分から介護保険料率が変更になった後の保険料額表をそのままお使いください。

★好事例の紹介、研修会のご案内、労務管理Q&A、助成金の紹介等お役に立つ情報を掲載していく予定です。
「こんな情報が欲しい」というリクエストがあればお気軽にご連絡ください。

福井県医療の職場づくり支援センター 医療労務管理相談コーナー

相談
無料

●福井市大願寺3丁目4番10号 福井県医師会内 ●電話 0776-24-1666/FAX 0776-21-6641 ●月曜日～金曜日(土日祝日、年末年始を除く)9:00～17:00