

みやぎ

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。

医療労務管理支援センター

TEL : 0120-750-573 (予約・電話相談)

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

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 FAX : 022-223-9003

”働き方改革法”医療機関で働く全ての人に適用されます！

◆2019年4月1日から働き方改革関連法が順次施行されます

1. 時間外労働の上限規制が導入されます！

＜2019年4月1日～ ※中小企業は2020年4月1日～＞

時間外労働の上限について、月45時間、年間360時間を原則とし、特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度として設定する必要があります。

⇒医師に関しては応召義務等の特殊性を踏まえ、2024年度から適用されます。適用される時間外労働時間の上限等は2019年3月を目途に検討中です。

2. 年次有給休暇の確実な取得が必要です！

＜2019年4月1日～＞

使用者は、10日以上の子年次有給休暇が付与される全ての労働者に対し、毎年5日、時季を指定して有給休暇を与える必要があります。

⇒入職時付与など、6か月経過の基準日前に付与している場合の扱いにつきましては裏面で解説しております。

3. 管理監督者を含めた全の人の労働時間の把握が必要です！

＜2019年4月1日～＞

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、全の人の労働時間(始業・終業)の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握する必要があります。

⇒タイムレコーダーなどの機器がない場合、出退勤の時間を上司(労基法上の時間管理責任を負う者)が確認するなど、在院時間の的確な把握義務があります。

4. 正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇格差が禁止されます！

＜2020年4月1日～ ※中小企業は2021年4月1日～＞

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイマー、有期雇用労働者、派遣労働者)の間で基本給や賞与などの個々の待遇ごとに不合理な待遇差が禁止されます。

⇒ADR(裁判外紛争解決)の法的根拠が規程され、各県に行政ADR機関が設置されます。

”こんなお悩みがありませんか？”

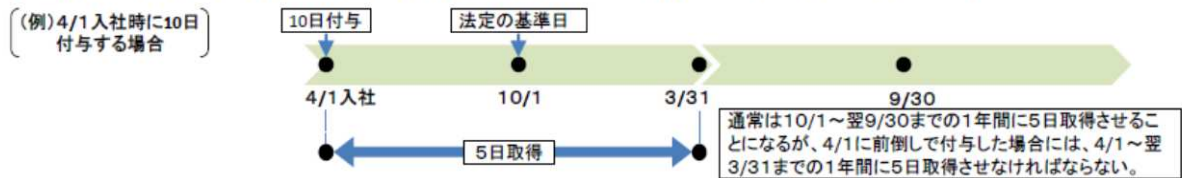
宮城医療労務管理支援センターが対応いたします

- ・勤務環境改善マネジメントシステムの導入をしたい
- ・労働時間や勤務シフトを見直したい
- ・職員のキャリアアップを図り、働きがいのある職場にしたい
- ・職場のハラスメント防止対策を実施したい

※法定の基準日と異なり、

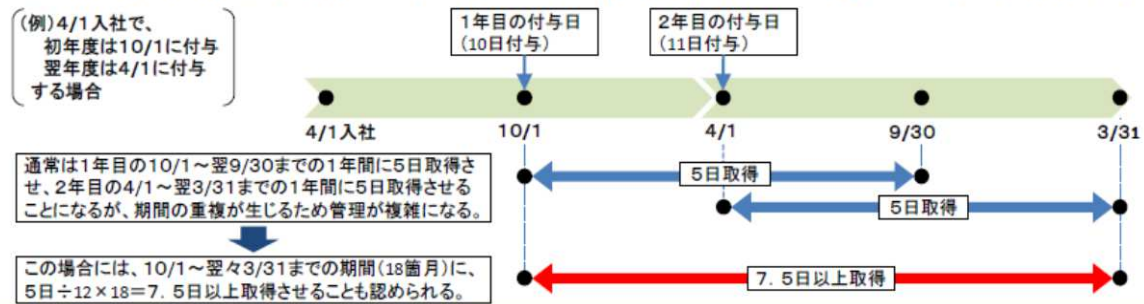
- 入社日から年次有給休暇を付与する場合、
- 全社的に年次有給休暇の起算日を合わせるために2年目以降に付与日を変える場合などについては、以下のような取扱いとなります。

①法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上年次有給休暇を付与する場合
⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

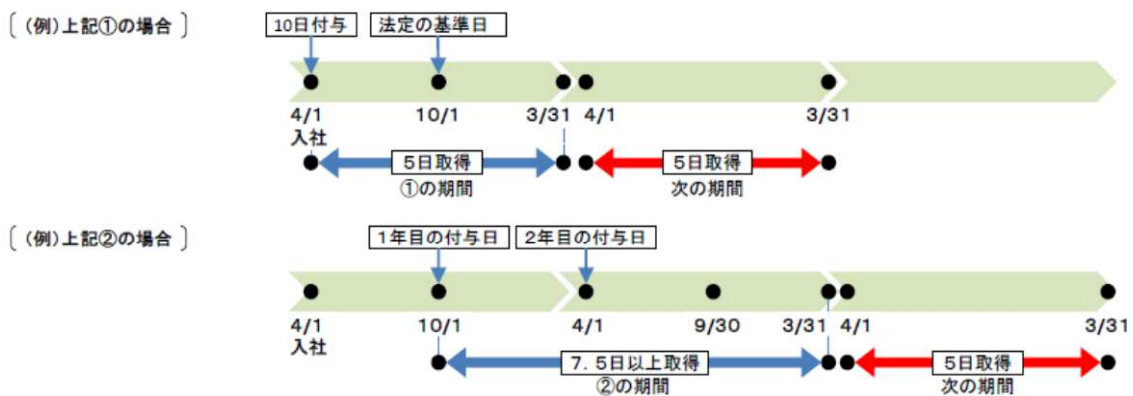


②入社した年と翌年で年次有給休暇の付与日が異なるため、5日の指定義務がかかる1年間の期間に重複が生じる場合（全社的に起算日を合わせるために入社2年目以降の社員への付与日を統一する場合など）

⇒重複が生じるそれぞれの期間を通じた期間（前の期間の始期から後の期間の終期までの期間）の長さに応じた日数（比例按分した日数）を、当該期間に取得させることも認められます。



③上記①・②の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務がかかります。



④10日のうち一部を法定の基準日より前倒して付与し、労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合
⇒分割して前倒して付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日からの1年間に5日の指定義務がかかります。当該日以前に、分割して前倒して付与した年次有給休暇について労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から控除することができます。

