2022年10月

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

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

育児介護休業法改正情報

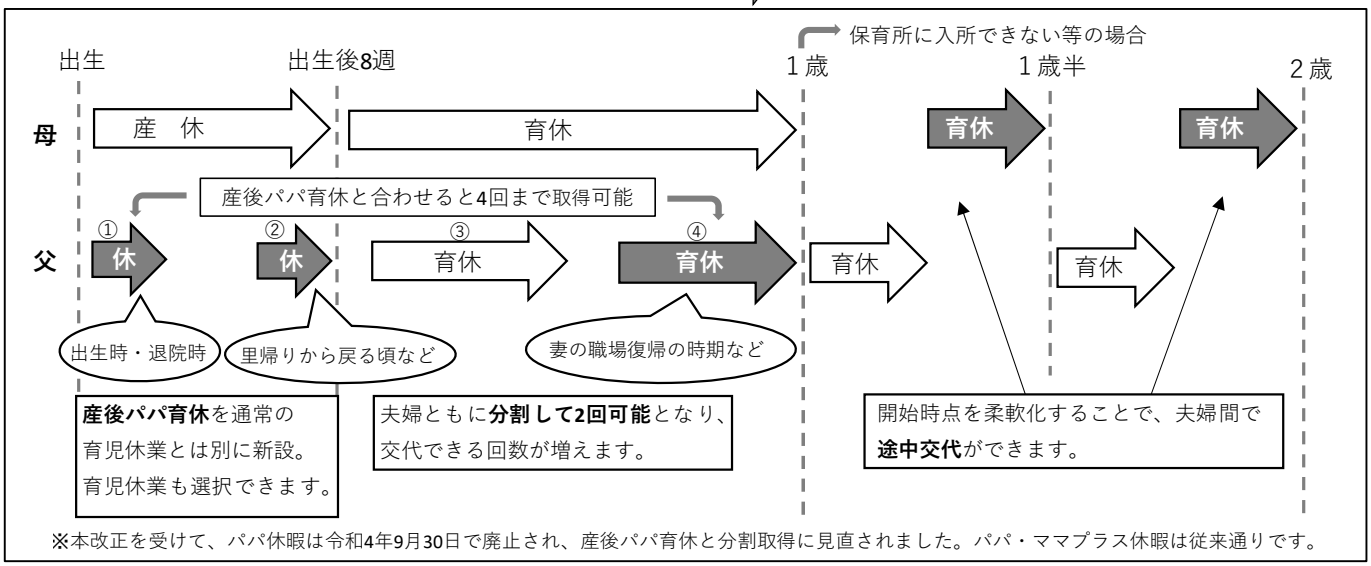
『出生時育児休業(産後パパ育休)創設と育児休業の分割取得』

～男性の育児参加と個々の事情に合わせた柔軟な休業取得を後押し！！～

【改正のポイント】2022 年 10 月 1 日施行分

	産後パパ育休	育児休業の分割取得	
		～2022.9.30	2022.10.1～
対象期間 取得可能日数	子の出生後 8 週間以内に 4 週間まで	原則子が 1 歳まで （最長 2 歳まで）	変更なし
申出期限	原則休業の 2 週間前まで	原則 1 か月前まで	変更なし
分割取得	分割して 2 回まで（初めにまとめて申出必要）	原則分割不可	分割して 2 回取得可能
休業中の就業	労使協定の締結をすれば、労働者が合意した範囲で休業中に就業が可能（限度あり）	原則就業不可	変更なし
1 歳以降の取得		①育休開始は 1 歳と 1 歳半に限定 ②再取得不可	①開始日を柔軟化 ②特別な事情がある場合再取得可能

＜改正によって可能になる働き方・休み方のイメージ＞　白抜き が新たに可能となる部分の例



※本改正を受けて、パパ休暇は令和4年9月30日で廃止され、産後パパ育休と分割取得に見直されました。パパ・ママプラス休暇は従来通りです。

※改正を受けて、就業規則の見直しと労働基準監督署への届出、職員様への周知をお忘れなく！！

勤務間インターバルについて（令和 6 年 4 月 1 日施行）

医療法第 123 条の＜B･連携 B･C 水準適用医師に対する義務規定により、該当医師に対し、厚生労働省令で定めるところにより、継続した休息時間を確保しなければならないこととなりました。

勤務間インターバルの確保方法　【基本的なルール】

（A 水準の適用となる医師については努力義務）

① 始業から 24 時間以内に 9 時間の継続した休息時間（15 時間の連続勤務時間制限）

② 始業から 46 時間以内に 18 時間の継続した休息時間（28 時間の連続勤務時間制限）

例　外

【代償休息】

やむを得ない理由で 休息時間の 9 時間又は 18 時間を超える業務に従事する場合には、当該労働時間に相当する時間を事後に付与する。

【宿日直許可】

宿日直許可を得ている 9 時間以上の時間帯は、休息時間を確保したとして扱われる。

1 か月単位の変形労働時間制の活用について

医師の時間外労働の上限規制が 2024 年 4 月から始まります。年間の時間外労働が 960 時間（月平均 80 時間）を超える病院は、医師の労働時間短縮計画を作成しなければなりません。そこで、医師の時間外労働削減に有効な「1 か月単位の変形労働時間制」をご紹介します！

1 か月単位の変形労働時間制は、1 日の実労働時間を法定の 8 時間を超えて設定する場合に適用可能です。16 時間夜勤を行う病院では、「午前 0 時を境に 1 日 8 時間労働を 2 日分にする」という考え方から変形労働時間制の適用手続きを行っていない例もありますが、実は合法ではありません。

合法に適用させる場合、1 か月変形労働時間制について、就業規則又は労使協定により規定を設け、所轄労働基準監督署に届出が必要です。規定に定める事項は次のとおりです。

① 変形期間と起算日･･･1 か月単位の他、4 週間単位等も可能です。

② 各日、各週の労働時間の特定･･･変形期間を平均し、1 週あたり 40 時間を超えないように定めます。

③ 各労働日の始業・終業時刻の特定･･･変形期間の開始前までに勤務割表を作成し、周知します。

変形労働時間制の活用、宿日直許可の申請その他、時間短縮の取組みや計画作成等について、当センターではご相談を承っております。