

己亥 新しい年が明けました。今年は4月1日から働き方改革関連法が順次施行されます。センターとしても気持ちを新たに、病院、職員、そして患者さんにとって、より良い働き方改革を皆さんと共に推進していきたいと考えています。



1. 時間外労働の上限規制

働き方改革を推進するための法律の1つに長時間労働の是正があります。労働基準法制定から70年の大改革と言われていて、この時間外労働の上限について簡単にご説明します。（大企業：2019年4月、中小企業：2020年4月から導入）

今回の改正で、時間外労働の上限が法律に規定され、さらに臨時的な特別な事情がある場合にも上回る事が出来ない上限が設けられましたので、この上限に対する違反があれば罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が科されるおそれがあります。

【労働時間・休日の原則】

- 法律で定められた労働時間：1週40時間及び1日8時間（法定労働時間）
- 法律で定められた休日：毎週少なくとも1日又は4週間を通じて4日以上の日



◎これを超えて労働させるためには36協定の締結・届出（監督署）が必要

【今回の法改正】

◆36協定を締結し、36協定届を監督署に届出したうえで法定労働時間を超えて時間外労働

させることができる上限は、月45時間かつ年360時間が原則です。

◆臨時的な特別な事情がある場合（特別条項）に定める上限

- ・時間外労働が年720時間以内
- ・時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- ・時間外労働と休日労働の合計について「2ヶ月平均」「3ヶ月平均」「4ヶ月平均」「5ヶ月平均」「6ヶ月平均」がすべて1月当たり80時間以内
- ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6ヶ月が限度

◆臨時的な特別な事情がある場合の特別条項付き36協定が締結できる理由

〔現行〕限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情（臨時的な物に限る。）

〔改正〕通常予見することができない業務量の大幅な増加等に伴い、臨時的に月45時間かつ年360時間を超えて労働させる必要がある場合

※2019年4月からは、通常予見することができない業務量の増加等となっていますので、毎年忙しいことがわかっている業務等については、特別条項付きの36協定を締結することは難しくなるとお考え下さい。限度時間を超えて労働させる必要がある場合は、できる限り具体的に定めてください。

（例）「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など、恒常的な長時間労働を招くおそれのあるものは認められなくなります。



2. 年次有給休暇の確実な取得

厚生労働省より、『年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説』（2018年12月）が出ました！その中にQ&Aが掲載されていますので、いくつかご紹介します。

検討・運用の際の参考にしてください。

(1) 基準日に関する質問

Q1. 2019年4月より前（例えば2019年1月）に10日以上年次有給休暇を付与している場合には、そのうち5日分について、2019年4月以後に年5日確実に取得させる必要がありますか。

A1. 改正法が施行される2019年4月1日以後、最初に年10日以上年次有給休暇を付与する日（基準日）から、年5日確実に取得させる必要があります。よって、2019年4月より前に年次有給休暇を付与している場合は、使用者に時季指定義務が発生しないため、年5日確実に取得させなくとも、法違反とはなりません。

(2) 対象となる休暇に関する質問

Q2. 使用者が年次有給休暇の時季を指定する場合に、半日単位年休とすることは差し支えありませんか。また、労働者が自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

A2. 時季指定に当たって、労働者の意見を聴いた際に、半日単位での年次有給休暇の取得の希望があった場合には、半日（0.5日）単位で取得することとして差し支えありません。また、労働者自ら半日単位の年次有給休暇を取得した場合には、取得1回につき0.5日として、使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができます。

（なお、時間単位の年次有給休暇については、使用者による時期指定の対象とはならず、労働者が自ら取得した場合にも、その時間分を5日から控除することはできません。）

Q3. 前年度からの繰り越し分の年次有給休暇を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき年5日の年次有給休暇から控除することができますか。

A3. 労働者が実際に取得した年次有給休暇が前年度からの繰り越し分の年次有給休暇であるか当年度の基準日に付与された年次有給休暇であるかについては問わないものであり、ご質問のような取扱いも可能です。

(3) 法違反に関する質問

Q4. 年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科されるのでしょうか。

A4. 法違反として取り扱うこととなりますが、労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。

Q5. 使用者が年次有給休暇の時季指定をするだけでは足りず、実際に取得させることまで必要なのでしょうか。

A5. 使用者が5日分の年次有給休暇の時季指定をただけでは足りず、実際に基準日から1年以内に年次有給休暇を5日取得していなければ、法違反として取り扱うこととなります。

「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」より抜粋

厚生労働省「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>



平成30年度 医療勤務環境改善研修会のお知らせ

日時 平成31年2月22日（金）14時～16時50分

場所 ルミエール華月殿 5階「八洲の間」

講演1 「働き方改革の取り組み実践」

講師 公益社団法人日本医業経営コンサルタント協会

理事 眞鍋 一 先生

講演2 「医療勤務環境改善はヒューマンリソースマネジメント

～一緒に考えましょう私たちの持続可能性～」

講師 社会医療法人仁寿会加藤病院

理事長・病院長 加藤節司 先生



11・12月の活動内容

- モデル病院職員ヒアリング <2件>
- 個別支援・相談対応 <4件>
- 病院訪問 <11件>