

令和4年4月1日、「ガイドライン第1版」が公表されました！

「医師労働時間短縮計画作成ガイドライン第1版」と「医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン(評価項目と評価基準)第1版」が公表されました。

B水準、連携B水準及びC水準の指定を受ける予定をしている医療機関は、当該申請に当たり、医療機関勤務環境評価センターによる第三者評価を受審する前までに令和6年度以降の計画の案を作成する必要があります。

年間の時間外・休日労働時間数が960時間を超える医師が勤務する医療機関は、令和6年3月末まではB水準、連携B水準及びC水準の指定を受ける予定のない医療機関を含め、労働時間短縮計画作成が努力義務となります。

労働時間短縮計画作成ガイドラインは、労務管理を整理していくツールとしてとても有効ですので、B水準、連携B水準及びC水準の指定を受ける医療機関以外の病院におかれましても参考にして頂ければと思います。

令和4年4月1日より、中小規模の病院等にもハラスメント対策が適用されています。 ハラスメント対策は働きやすい職場づくりに大切な取組みです！

職場におけるハラスメント対策として、ハラスメント行為について厳正な対処をする旨の方針や対処内容を就業規則等に規定し、管理監督者を含む労働者に周知・啓発を図ることが求められています。

例えば、厚労省の令和3年版のモデル就業規則では、次のようになっています。

- ◆パワーハラスメントの禁止
- ◆セクシュアルハラスメントの禁止
- ◆妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止
- ◆その他のあらゆるハラスメントの禁止

例えば、SOGI(性的指向や性自認)ハラスメント
※SOGI:Sexual Orientation and Gender Identity



【事業主に求められること(主なこと)】

1. 職場におけるハラスメントに対する事業主の方針の明確化、その周知・啓発
2. 相談に応じること、適切に対応するために必要な体制整備
3. 事後の迅速かつ適切な対応
4. 1～3に併せて講ずべき措置
 - (1) 相談者、行為者のプライバシー保護のための必要な体制整備
 - (2) 相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、労働局や労基署に援助を求めたことに対して不利益な取り扱いをしない旨の定め、その周知・啓発

パワハラ法制化により、パワハラが定義されています。管理監督者を含め、一般職員にも研修を実施し病院内で共有したハラスメントの認識を持つことが大切です。また10月より「産後パパ育休」も始まります。男性へのハラスメント(パタニティハラスメント)が起こらないようにハラスメント対策が重要です。支援センターにおいては、制度構築や研修実施などの支援を行っていますので、お声をおかけください。

職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！(厚労省の資料)を参考

『あかるい職場応援団』を検索





年次有給休暇Q&A



年次有給休暇の時季指定(基準日から1年以内に5日取得義務)が施行されて3年になります。改正労働基準法に関するQ&Aの一部(年次有給休暇)をご紹介します。

(Q:1) 規定例に「会社が労働者の**意見を聴取し、その意見を尊重**したうえで、あらかじめ時季を指定して取得させる。」とありますが、「意見聴取」や「尊重する」とは具体的にどういうことですか？

(A:1) 意見聴取の内容とは、基準日から1年を経過する日までの間の適時に、**労働者から年次有給休暇の取得を希望する時季を申告させる**ことが考えられます。また、尊重の内容としては、**できる限り労働者の希望に沿った時季を指定するよう努める**ことが求められるものです。

(Q:2) 年5日の取得ができなかった労働者が1名でもいたら、罰則が科せられるのでしょうか？

(A:2) 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。

(Q:3) 年次有給休暇の取得を労働者が希望せず、使用者が時季指定を行って休むことを拒否した場合には、使用者の責任はどこまで問われるのでしょうか？

(A:3) 使用者が時季指定をしたにもかかわらず、労働者がこれに従わず、自らの判断で出勤し、使用者がその労働を受領した場合には、年次有給休暇を取得したことにならないため、**法違反を問われることとなります**。ただし、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。

(Q:4) 管理監督者にも、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる必要があるのでしょうか？

(A:4) **管理監督者**についても、年5日の年次有給休暇を確実に取得させる**義務の対象**となります。

(Q:5) あらかじめ使用者が時季指定した年次有給休暇が到来するより前に、労働者自ら年次有給休暇を取得した場合は、当初使用した時季指定した日に労働者が年次有給休暇を取得しなくても法第39条第7項(時季指定)の違反とはなりませんか？

(A:5) 労働者自ら年次有給休暇を5日取得しており、**法第39条第7項違反とはなりません**。なお、この場合において、当初使用者が行った時季指定は、使用者と労働者との間において**特段の取決め(※)**がない限り、当然無効とはなりません。

※例えば、「労働者が自ら年次有給休暇を取得した場合や計画付与で取得した場合は、当該取得した日数分を5日(時季指定した日)から控除するものとする。」といった趣旨を記載しておく必要があります。

(Q:6) 使用者が時季指定した年次有給休暇について、労働者から取得日の変更の申出があった場合には、どのように対応すればよいのでしょうか。また、年次有給休暇管理簿もその都度修正しなくてはならないのでしょうか。

(A:6) 労働者から取得日の変更の希望があった場合には、再度意見を聴取しできる限り労働者の希望に沿った時季とすることが望ましいです。また、取得日の変更があった場合は**年次有給休暇管理簿を修正する必要**があります。

年次有給休暇は、「パワハラなどのハラスメント」、「長時間労働」、「労働条件・雇用契約問題」、「労働時間の考え方」など職場内トラブルの主要項目です。このような職場内トラブルは医療機関におきましても例外ではありません。

私たち医療労務管理アドバイザーは、すべての医療機関が職場内トラブルに皆無な「働きやすい・働きがいのある職場」を目指し、すべての職員が生きいき活躍できる職場環境づくりへのお手伝いさせていただきます。



5月・6月の活動報告

☑ 個別支援・相談対応 < 17件 >



和歌山県医療勤務環境改善支援センター

県民交流プラザ 和歌山ビッグ愛6階 公益社団法人和歌山県病院協会内
開設時間：平日9時～17時(土曜・日曜・祝日・12/29～1/3を除く)

TEL:073-488-5131 FAX:073-424-5676

E-mail:wabyokyo@silver.ocn.ne.jp

※ご来訪時は事前予約制・アドバイザーが病院訪問いたします