



# News Letter

平成28年10月20日  
発行  
第22号

## 労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）

名 雪 雅 美

### 政府が残業規制を強化へ…上限設定、罰則も検討

政府は、労働者に事実上無制限の時間外労働（残業）を課すことが可能とされる労働基準法の「36（サブロク）協定」の運用を見直し、1か月の残業時間に上限を設定する検討に入りました。

長時間労働が少子化や、男性の家庭参加を阻む原因となっているとして、関係閣僚と有識者の「働き方改革実現会議」（議長・安倍首相）で詳細な制度設計を議論します。

労使が36協定を結んだ場合の残業時間の上限は、現行でも「1か月45時間」の基準が厚生労働相の告示で定められています。ただ、例外規定があり、「特別の事情」について労使の合意があれば上限を守らなくてもよいことになっています。この例外規定の実効性を上げるために罰則規定も検討されているようです。

#### ※36（サブロク）協定

「労働基準法36条に基づく労使協定。同法では、使用者は「1日8時間、週40時間」を超えて労働させてはならないが労使が、労使協定を結び、労働基準監督署に届け出れば、時間外労働や休日出勤をさせることができる」ことを言う。  
(読売新聞 平成28年9月7日抜粋)

いつかは  
お役に  
立ちます

## 労務管理実務Q & A

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）

鈴 木 秀 廣

**Q1. 職員またはその家族がインフルエンザに感染したため休業を命じられました。休業補償を請求できるのでしょうか？**

A1. 院内感染を予防するために医療機関等が自主的な判断で休業させる場合は、医療機関等の責に帰すべき事由による休業とみなされ、労働基準法第26条で定める休業手当を支払う必要があります。

新型インフルエンザなど大規模な集団感染が疑われるケースなどで、保健所等の指導により休業させる場合は、不可抗力とみなされ休業手当の請求権がないと考えることができます。

**Q2. インフルエンザに感染したため休業を命じられた職員が、年次有給休暇を請求してきたときは認めるべきでしょうか？**

A2. 休業を命じられた職員が年次有給休暇を請求したときは、認める必要があります。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

茨城県医療勤務環境改善支援センター（茨城県医師会内）

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116  
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyō/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp