



# News Letter

平成29年3月20日  
発行  
第32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

### 残業時間の上限規制について

マスコミ報道によると、残業時間の上限規制に関する協議で、経団連と連合が合意し、労使合意案の新たな規制のポイントは、以下の通りである。

- ① 罰則付きの上限規制導入で労使が合意
- ② 上限は原則、月45時間、年360時間とし労働基準法に明記  
(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合、月42時間、年320時間)
- ③ 繁忙期などの特定の場合の上限は月100時間未満とする
- ④ 終業から始業までに休息を確保するインターバル制度の普及促進

なお、労災の認定基準と時間外労働時間の関係を見ると、「脳・心臓疾患の労災認定基準」では、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって、1か月当りおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合、また、「心理的負荷による精神障害の認定基準」では、1か月に80時間以上の時間外労働を行ったことが、心理的負荷の強度を「中」と判断する例として上げられています。

以上のことから80時間を超える協定をすることは、一定のリスクがあると考えられ特別条項を締結する場合、月の時間外労働については、80時間以内のなるべく少ない時間を労使で検討することが必要となると思われます。

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. メンター制度ってなに？

#### A1. メンター制度とは！

メンティーの業務（キャリア形成、スキル向上、人間関係改善等）や業務外に対してメンターが相談を受け、悩みや疑問の解消を促すことにより、メンティーの組織人としての成長を支援する制度のことです。

#### A2. なぜメンター制度が必要なのか！

組織内での人と人との繋がりが希薄になったことで、新入職員の早期退職や依存職員であっても心の孤立が後を絶たない状況に陥っていることが少なくない。そんな中で「つながり」や「こころ」の面を大事にするメンター制度が注目されています。

#### A3. メンター制度を導入するにあたって！

メンター制度運営をメンターやメンティーの自主性にのみ依存するのではなく、制度を社内に公表し、メンターとメンティーが動きやすい環境をバックアップすることが肝要です。



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-kankyo/> E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp