



News Letter

平成30年9月20日
発行
第68号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)

高橋直美

時間外労働の上限規制 ～36協定～

労務管理トピックスでも何度か掲載されています働き方改革関連法案。今回は、労基法改正事項の中の「時間外労働の上限規制」について、新旧の違いのポイントをまとめました。改正により、2019年4月以後の期間のみを定めている36協定について適用されます。4月の新年度始まりの協定を締結し労働基準監督署へ届出ている病院も多いことと思います。あと半年の間にはまず勤怠状況を正しく把握することから始め、労働時間の削減目標を立て、組織と個々の働き方を改善することなど準備を進めていきましょう。

| 項目 | 改正法 | 現行法 |
|-------------------|---|---|
| 延長時間を定める対象期間 | <ul style="list-style-type: none"> ・1日 ・1か月 ・1年 (労基法第36条第2項) | <ul style="list-style-type: none"> ・1日 ・1日を超え3か月以内の期間 ・1年 (施行規則及び基準告示) |
| 延長して労働させることのできる時間 | 当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において (労基法第36条第3項) | 曖昧で漠然とした上限時間を設定している場合が多い |
| 限度時間 | 法制化により格上げされ、罰則による強制力をもつ。 絶対的の上限時間となる。 <ul style="list-style-type: none"> ・1か月45時間 (1年変形は42時間) ・1年間360時間 (1年変形は320時間) (労基法第36条第4項) | 「時間外限度時間基準告示」 告示にすぎず強制力無し 1か月、1年のほか 1週間、2週間、4週間、 2か月、3か月の期間について限度時間あり (基準告示第3条) |
| 特別条項の発動要件 | 通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に必要があるとき (労基法第36条第5項) | 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な事情(臨時的なものに限る) (H11.1.29基発45号) |
| 特別条項の上限規制、健康規制 | <ul style="list-style-type: none"> ・年間720時間以内 ・単月100時間未満(法定休日労働含む) ・当該月含め2か月～6か月の平均80時間以内(法定休日労働含む) ・1か月の限度時間を超えて働かされるのは1年のうち6か月以内 (労基法第36条第5～6項) | 上限時間の定めなし <ul style="list-style-type: none"> ・1か月の限度時間を超えて働かされるのは1年のうち6か月以内 (基準告示第3条) |

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)

山口栄一

Q. 管理監督者や裁量労働制で働いている人の労働時間の管理が、義務づけられるようになるというのは本当ですか？

A. 現在は、割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定されていますが、管理監督者等の時間外・休日労働の割増賃金の支払義務が生じない人たちの労働時間の把握義務は対象外になっています。しかし、働き方改革関連法によって、健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、全ての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるように、法律で義務づけられるようになります。2019年4月1日から適用になります。



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

取組事例の紹介

vol.VI

●一般財団法人筑波麓仁会 筑波学園病院

「やりがいを持って、働き続けられる職場環境を整備します」



所在地 つくば市上横場2573-1

病床数 一般病棟288床(感染症病床3床含む)
HCU10床
結核33床 透析センター55床

入院基本料 全病棟平均7対1

職員数 732名

取組のきっかけ 取組前の問題点

他の病院からの参加施設の報告を聞き、当院も参加施設のように活気ある職場を作りたいとの思いや、職員の満足度を高め、離職率を下げたいとの思いから取組みを開始した。

取組の体制

看護部長を中心とした12名（経営企画室長を含む）
月2回、ワーキングを開催するなどして話し合いながら取組みを進めた。

取組の概要

- ◇ライフステージに合わせて活用できる体制作りを行い実践
20歳、30歳、40歳、50歳に分けてアプローチを実施したことで、現在の働き方に満足している人が6割に改善した。
- ◇労働時間に対する職場風土、慣習を見直し超過勤務の削減
看護体制の変更を行い、時間管理の徹底と時間内の業務調整を行う。
また時間外申請の流れと、風土を変更するために申請用紙、申告の方法を変更した。その結果平均超過勤務時間が3.5時間の削減が出来た。
- ◇看護ケアに対する認識のズレを改善する
中間管理者の指導を行い、ファシリテーターとして各部署カンファレンスを実施した。
- ◇平等な有給休暇取得できる仕組みの強化
長期休暇取得ができないことから、年間を通して長期休暇がとれる仕組み作りを行った。1週間程度の連続した休暇の取得6割から7割に増加し、有給休暇の取得率が84.4%と増加した。
- ◇健康で働きやすい職場環境の構築
リハビリスタッフと連携し、腰痛体操を作成し各部署で業務開始前に実施。

実施後の成果や 見えてきた課題

- ◇ワークライフバランスの取組みや結果について、広報誌を通じ報告したことで、スタッフに周知でき、スタッフの満足に繋がったことが結果に表れたのではないかと
思う。
更に看護師のみならず医療職全体に拡大できるようアプローチを行い、やりがいを持ち、生き生きと働ける職場環境を作っていきたいと思えます。

※このコーナーでは、勤務環境改善に積極的に取り組み、顕著な成果が出ている医療機関を対象に掲載します。是非、マネジメントシステム導入の参考にご活用下さい。なお、HPにも掲載中です。

