



News Letter

平成30年10月20日
発行
第70号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(中小企業診断士・社会保険労務士)

外山博敏

「働き方改革」の法改正に伴う有期雇用労働者に対する適用について

これまで「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パートタイム労働法)は、短時間労働者と通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を通じて、短時間労働者がその有する能力を有効に発揮できるようにし、もってその福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に寄与することを目的としていました。

この度の法改正では、有期雇用労働者の待遇等に関して労働契約法に定めている「不合理な労働条件の禁止」(第20条)が削除され、パートタイム労働法の待遇に関するすべての規定が有期雇用労働者にも適用されるようになりました。法律の題名も「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」(パート・有期労働法)と変更されました。

あわせて、均等待遇や均衡待遇の解釈を明確化するため、同一労働・同一賃金ガイドライン(指針)が策定されます。(※同一労働・同一賃金ガイドライン(案)が平成28年12月20日に示されています。)

また事業主は、短時間労働者・有期雇用労働者から求めがあった場合には、通常の労働者との待遇の相違の内容及び待遇決定に関して考慮した事項について説明義務が課せられます。

この法律の施行は2020年4月(中小企業は2021年4月)

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)

高橋勉

Q. 来年4月から、年次有給休暇の時季指定義務が始まることは知っていましたが、当院では毎年4月の新人職員には入職時から前倒しして有休を5日支給しておりました。この新人が基準日の来る前に既に有休を取得した場合でも、さらに5日を所得させなければならないのでしょうか？

A. ご質問のように分割して前倒しで付与した場合には、付与日数の合計が10日に達した日から1年間に5日の指定義務がかかります。しかし、その日以前に、分割して前倒しで付与した年次有給休暇を労働者が自ら取得していた場合には、取得した日数を5日の指定義務から差し引くことが出来ます。

(厚生労働省のパンフレット「年次有給休暇の時季指定義務」)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000350327.pdf>

〈医療勤務環境に関するアンケート調査へのご協力のお願い〉

厚労省が実施する標記病院を対象にしたアンケート調査の締切は、平成30年10月22日(月)となっておりますが、ご提出がない場合には、再度ハガキによるご依頼がございます。ご多忙のところ恐縮ですが、ご協力くださいますようお願いいたします。

なお、ご不明な点は、(株)日本能率協会総合研究所 福祉・医療政策支援部までお願いします。

TEL (フリーダイヤル) : 0120-304-603 (平日/10:00~17:00) FAX : 03-3432-1837



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.VIII

●医療法人社団善仁会 小山記念病院

すべてのライフステージで情熱を持って 働くことができる組織づくり



所在地 鹿嶋市厨5-1-2

病床数 一般病棟 194床
地域包括ケア病棟 30床

入院基本料 7:1

職員数 628名

取組のきっかけ 取組前の問題点

看護職のWLBワークショップ参加にあたりWLB推進メンバー会議を立ち上げ、3年計画で業務改善をしていくこととなった。取組前の問題であった、時間外労働時間の削減、事業所内保育所の有効活用、休暇制度の見直し等を行うとともに、職員の意識改革にも取組んだ。

取組の体制

看護部長を中心としたWLB推進メンバー18名(事務部、看護部各部署、診療技術部各部署の代表者)から始まり、現在は病院の事業計画の骨子として働き方改革を掲げ、院長の指示によりWLB推進メンバーに担当副院長も加わり、より組織的に取組んでいる。

取組の概要

◇女性活躍推進

- ・ライフステージに合わせた短時間勤務制度やフレックスタイム制度の柔軟な勤務体制の導入
- ・女性職員乳がん検診無料
- ・男女差のない人事評価、役職者登用、昇進
- ・キャリアアップ支援制度(学会、勉強会等への参加費用の全額補助、認定資格取得にかかる費用補助)

◇WLB推進

- ・有給休暇取得の推進
- ・インフルエンザ休暇の導入(2日)
- ・リフレッシュ休暇の導入(常勤3年目以内3日、4年目以降7日、短時間勤務者4年目以降3日)
- ・人間ドッグ、脳ドッグ、肺ドッグ等の健康診断の割引制度(職員の家族も含む)
- ・職員医療費減免制度(保険診療分返金)
- ・院内メンタルヘルス相談窓口設置(毎週火曜日にカウンセラーの先生が来院。待機中はいつでも面談可能)

◇子育て支援

- ・男性職員の育児休業取得の推進
- ・事業所内保育所での学童保育
(小学校まで事業所内保育所の保育士が無料でタクシー送迎、夜勤対応の24時間預かり保育の実施)
- ・復帰職員や子育て中の職員との面談を実施
- ・情報提供のため休業中職員に月2回の連絡会議資料を送付

実施後の成果や 見えてきた課題

◇女性活躍推進

- ・主任補佐以上の役職者の女性割合は約50%である。

◇ワークライフバランス推進

- ・有給休暇取得率のアップ(2016年度63.9%、2017年度76.2% 前年比119.2%)
- ・リフレッシュ休暇取得率アップ(2016年度86.7% 2017年度92.4% 前年比106.5%)

◇子育て支援

- ・2017年度 男性職員の育児休業取得者1名(2018年度 男性職員の育児休業取得予定3名)
- ・育児休業取得率100%を維持

◇その他

- ・平成28年11月 茨城県女性が輝く優良企業2つ星認定、平成29年度 茨城県仕事と子育て両立支援部門の優秀賞をいただいたことが励みになっており、その名にふさわしい職場づくりを継続している。
- ・看護部だけではなく病院全体として取組んだことから、ワークライフバランス会議にて各部署の問題点を吸い上げることができ、業務改善に向けての課題・成果を共有することができた。今後も継続した業務改善、公平で適切な評価と目標管理、人員確保の取組みを進めていく。

※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。

