



News Letter

平成30年12月5日
発行
第73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)

秋元 譲

民法改正と労働関連法規への影響

働き方改革法が成立したことにより、労働関連法規についての大幅な見直しが話題となっておりますが、2020年4月1日施行の改正民法においても、労働関連法規への影響があると思われます。また、今回の労働関連法規の改正において影響のない部分も民法の改正に併せて見直しが議論されています。

なかでも、大きな影響があるのが時効です。現在、労働基準法第115条によって退職手当の請求権は5年、それ以外の請求権は2年の消滅時効にかかり、有給請求権や賃金請求権はここに含まれます。しかし、国の検討会では民法の短期消滅時効の改正に併せて労働基準法第115条の規定を見直そうとの議論がなされており、仮に見直しがなされれば、現在2年で消滅時効にかかる有給請求権や賃金請求権は延長される事になります。

また、労災事故における損害賠償請求権の消滅時効期間については、不法行為を根拠とする場合、これまで損害及び加害者を知った時から3年(または不法行為の時から20年)で時効にかかっていましたが、改正民法第724条の2により、これが5年(20年の部分は変わりません)となります。その他、紙面の都合により割愛しますが、法定利率の変更など、民法を直接適用する労使関係においては改正法の影響があると思われ、労働関連法規についても今後の改正が議論されるなど、使用者側にとっても民法の改正は見逃すことのできない重要なものとなるでしょう。

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)

飯塚 俊哉

Q. 患者さんの対応等で休憩時間を取れなかった場合はどうなりますか？

A. 労働基準法第34条では、労働時間が1日6時間を超える場合は少なくとも45分以上、1日8時間を超える場合は、少なくとも1時間以上の休憩時間を与えなければならないと定めています。そのため、決められた時間に休憩を取れなかった(あるいは取らなかった)場合には、その時間を繰り下げてでも休憩を与えないと、法違反になってしまいます。

ちなみに、結果的に休憩時間を与えることができなかった場合、休憩を取れなかった時間は労働時間になり、当然ですが賃金の支払いが必要になります。割増賃金の支払いが必要かどうかは、その働いた時間が1日8時間、1週40時間の法定労働時間を超えているか否かで判断することとなります。

一度、皆様の職場の「休憩」について、見直してみてもいいかもしれません。



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

医療機関の勤務環境改善研修会

つくば会場(10/25) アンケート結果(項目抜粋)

～ご協力ありがとうございました～

●つくば会場(つくば研究支援センター) 参加人数:20名

日時 平成30年10月25日(木) 14:00～16:00

講演① 「働き方改革について」

講師 茨城労働局 雇用環境・均等室 室長補佐(指導) 大久保 一樹 氏

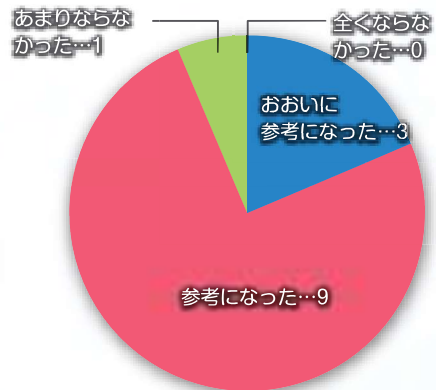
講演② 「女性医師・看護師キャリア形成支援」

講師 医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士) 川田 志津子 氏



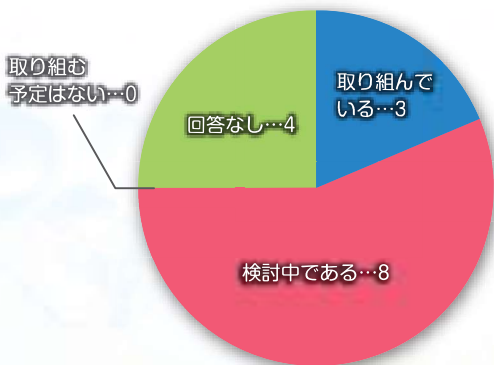
◎研修内容は今後の活動の参考に
なりましたか?

n=16

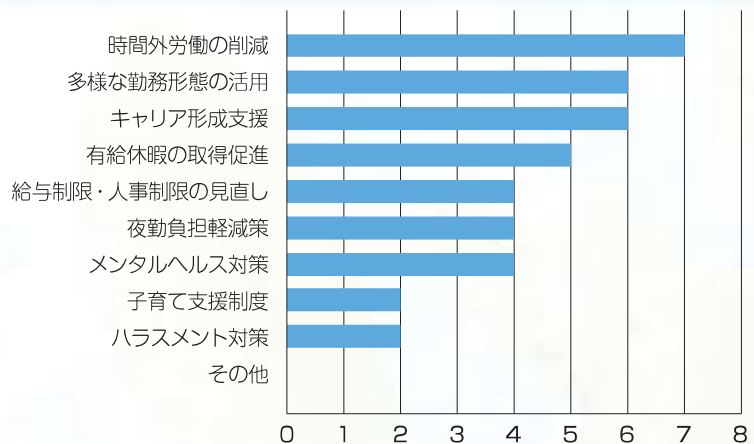


◎貴院において勤務環境改善に向けた
取組みを行っていますか?

n=16



◎貴院において改善すべきと考えている事項は何ですか?



自由意見・感想

- 働き方改革についてよくわかりました。
- キャリア形成に対して職場づくりの大切さがよくわかりました。
- また参加したいです。

次回は11/7に日立で開催しました研修会の様子をご紹介します。

