



News Letter

平成30年12月20日
発行
第74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)

飯塚 俊哉

「労働時間」の適正把握義務 ～働き方改革関連法より～

平成 29 年 1 月 20 日に、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」が策定されたことは既に過去のニュースレターでもお知らせした通りですが、ガイドラインの適用対象外であった労働者について、働き方改革関連法の一環として 2019 年 4 月 1 日から適用対象とする、ということをご存知でしょうか。

従来、裁量労働制が適用される労働者については「みなし(労働)時間」が割増賃金の計算基礎となることから、また、管理監督者についてはそもそも時間外・休日の割増賃金支払対象ではないことから、それぞれ上記ガイドラインの適用範囲外でした。

しかし今般、健康管理の観点に基づき、上記いずれの労働者を含む全ての人の労働時間の状況を、客観的な方法その他適切な方法により把握することが、法律により義務付けられます。

医療機関においては、おそらく裁量労働制が適用される労働者はほとんどいないと思われませんが、管理監督者は、ほとんどの病院・施設にいることと思われます。その意味では大多数の医療機関において他人事ではなく、早急な対策が求められます。

今一度、そもそも「労働時間」とは何か、また適切な労働時間の把握方法とは、ということについて再確認していただくことをおすすめします。

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(社会保険労務士)

高橋 直美

Q. 当院では無遅刻・無欠勤の職員に精皆勤手当を支給していますが、年次有給休暇を取得した月でも精皆勤手当を支払うべきですか？

A. 職員が無遅刻・無早退・無欠勤だった場合に、皆勤であることを称え、「皆勤手当」「精勤手当」「精皆勤手当」などの名称で支給する病院もあると思います。年次有給休暇を取得した場合、実際に勤務していないので、精皆勤手当は支給しなくても問題がないように一見みえますが、労基法では「年次有給休暇を取得した労働者に対し、賃金の減額その他不利益な取扱いをしてはならない」(労基法第 136 条)と規定しています。年休を取得した者に不利益な取扱いをすると、年休の取得が抑制されてしまうからです。年休を取得したことを理由として、精皆勤手当を支給しないことは、不利益な取扱いとされ認められません。従って、年次有給休暇を取得した月であっても、他に遅刻欠勤等がない月であれば、精皆勤手当を支払わなければなりません。その他、リフレッシュ休暇や特別休暇など法定外の独自の休暇制度がある場合の皆勤手当の取扱いについても検討しておくとういでしょう。



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

日立会場(11/7) 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～

●日立会場(日立シビックセンター) 参加人数:20名

日時 平成30年11月7日(水) 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 労働紛争調整官 赤木 智治 氏

講演② 「医療機関におけるパワーハラスメント対策」

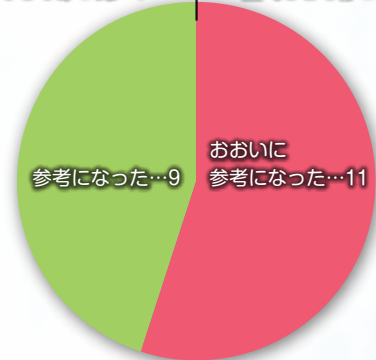
講師 医療労務管理アドバイザー(特定社会保険労務士) 飯塚 俊哉 氏



◎研修内容は今後の活動の参考になりましたか?

n=20

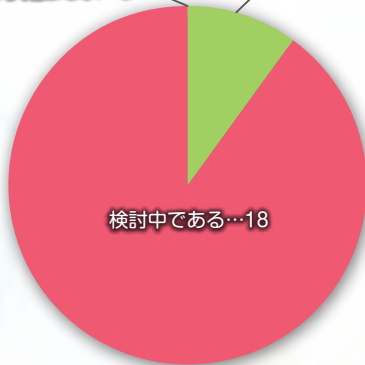
あまりならなかった…0 全くならなかった…0



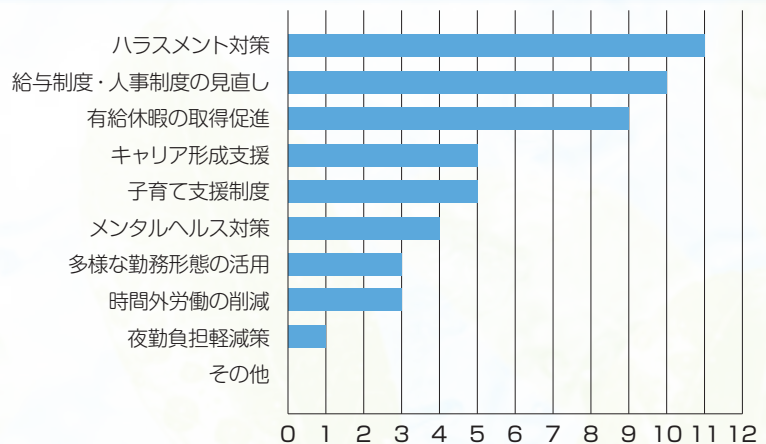
◎貴院において勤務環境改善に向けた取り組みを行っていますか?

n=20

取り組む予定はない…0 取り組んでいる…2



◎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

- 働き方改革の法適用の具体的な内容を知り、大変助かりました。
- パワハラについてとても分かりやすく、勉強させていただきました。
- 今後もセミナー等参加させていただきます。

次回は 11/21 に水戸で開催しました研修会の様子を紹介します。

