



News Letter

平成31年4月5日
発行
第81号



労務管理トピックス(目次) (平成30年4月～平成31年3月)

	テ ー マ	発行号数
あ	医師国保加入者が他法人で兼業する場合の注意点について	80号
	医師の研鑽は労働か否か	78号
	『今、医療現場の環境改善に必要な「承認」について』	69号
	『今、医療現場の環境改善に必要な「承認」について・2』	76号
	医療機関における生産性向上と働き方改革について	66号
か	「管理職」と「管理監督者」	67号
	勤務間インターバル制度について	60号
	「健康経営について」	62号
さ	「最近の労働市場の動向と課題について」	63号
	36協定の新しい様式	79号
	時間外労働の上限規制 ～36協定～	68号
	人生100年時代と健康寿命	75号
た	「第二定年」、「第三定年」？	71号
な	年次有給休暇（有休）の付与の義務化	64号
は	働き方改革関連法が成立	65号
	「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	70号
	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により産業医・産業保健機能の強化がはかられました	77号
	引き抜き行為について	59号
	平成30年版過労死等防止対策白書	72号
ま	民法改正と労働関連法規への影響	73号
や	夜勤専従者の有給休暇の付与日数	58号
ら	「労働時間」の適正把握義務 ～働き方改革関連法より～	74号
	労働保険年度更新の留意点	61号

いつかはお役に立ちます



労務管理実務Q & A (目次) (平成30年4月～平成31年3月)

	質問内容	発行号数
あ	育児休業中でも年次有給休暇は発生しますか？また、請求があれば与えなければならないのでしょうか？	61号
か	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？	73号
	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、義務づけされるようになるというのは本当ですか？	68号
	勤務医の負担軽減策として有効であると思われるものを知りたい。	65号
	月給者について固定給ですが、労働時間の記録・把握はしなければなりませんか？	79号
	公休日に会議があり、出勤し出席しましたが勤務扱い（残業）になるのでしょうか？自分の時間と称して、病棟で話し合いをしている場合の取り扱いはどうすべきですか？	77号
さ	採用専門のホームページ作成や採用広告・看板作成費用に助成金がでる？	63号
	36協定の対象期間について 当院では36協定の対象期間を毎年4月1日から1年間としています。 当院の給与締切日は毎月15日、支払日は当月25日ですが、給与の計算期間と36協定の対象期間がずれていても構わないのでしょうか。	78号
	出向職員の勤務条件はどのようにすべきですか？	60号
	私傷病休職後の年次有給休暇 当病院の職員Mは私傷病のため3か月間休職し、2月に復職しました。Mは休職前に、有給休暇は繰越分も含め使い切っていました。当病院では前年度の出勤率が8割以上の職員に対し、4月1日に有給休暇を一斉付与することが就業規則で定められています。Mは本来なら4月に14日を付与するところですが、前年度の出勤率が8割未満のため、今年度の有給休暇は「0」としました。Mは有給休暇がないと困ると言ってきましたが、付与しなければならないのでしょうか。また、来年度には何日付与したらよいのでしょうか。	64号
た	退職届と退職願の違いを教えてください。	72号
	当院で、1日8時間、週5日の勤務条件で働いていた正職の看護師から、親の介護のため週3日勤務のパートタイマーに勤務を変更したいという申し出がありました。この場合、有給休暇の日数はパートタイマーの日数が適用されると思うのですが、どのように与えたらよいのでしょうか。	71号
	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？	74号
	な	入職して3ヶ月の職員から体調不良による休職の申出がありました。これまで休職者がありませんでした。どのように対応したらよいのでしょうか？
は	入職して間もない職員から妊娠の報告がありました。産休・育休を与えなければならないのでしょうか？	75号
	年次有給休暇の買取りは、本来認められるのでしょうか？	66号
	年次有給休暇の通勤費について 就業規則上「出勤日のみに支払う」と規定しているパートタイム労働者の通勤費を、年次有給休暇を取得した日には不支給としても良いのでしょうか？	59号
	「振替休日」と「代休」の違いは？	80号
や	本年度のIT補助金（サービス等生産性向上IT導入支援補助金）の募集は？	58号
ら	有期契約労働者を新規に雇入れる時点で、労働者に対し、更新の希望や無期転換申込権に関する意思を確認することは可能でしょうか。 また、無期労働契約への転換を避けるため、更新を含めた契約期間の上限をあらかじめ5年間と定める労働契約を締結することは可能でしょうか。	62号
	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？	70号
	労働契約法第18条にある「別段の定め」によって、無期転換後は勤務地や職種を限定しないこととし、正職員と同様な責任を負わせる定めをすることは可能でしょうか。	69号
	労働契約法第18条に関し、 1年の有期労働契約を更新している場合に、5回目の更新（6回目の契約締結）の際に、次回の契約更新はしない旨を労働条件通知書等に明示していた場合にも、労働者は、6回目の契約の期間の初日から、通算期間が5年を超えると無期転換申込権を行使することができるのでしょうか。 1年の有期労働契約を3回更新した労働者が真に自由な意思により退職した後、クーリング期間を空けずに、労働者の意思により有期労働契約を結んで再度雇用された場合、前の有期労働契約は通算契約期間として通算されないものと解して良いのでしょうか。	76号

いつかはお役に立ちます



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