



# News Letter

令和元年11月20日  
発行  
第94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)

宮本圭一

### 労働施策総合推進法の改正

令和元年5月の改正によりパワハラ防止・対応対策の根拠規定が新設されました。(従来の法制では職場のパワーハラスメント防止に関する制定法(国会で成立した法律)上の根拠規定はありませんでした。)

#### ① 国がハラスメント対策全般を行うこと。

厚生労働大臣指針でパワハラの内容や措置の内容等の明確化

パワハラは以下の3つの要素を全て満たすとしてしっかりと法律に規定されました

イ 優越的な関係に基づく

ロ 業務上の必要かつ相当な範囲を超えた言動により

ハ 就業環境を害すること(身体的もしくは精神的な苦痛を与えること)

#### ② 事業主にはパワハラに関し必要な措置を実施する義務があること

事業主による社内方針の明確化、周知・啓発や苦情などに対する相談体制の整備を義務化します。

また、事業主に相談(パワハラに関する相談)を行ったことを理由とする不利益な取り扱いは禁止となります。

#### 留意点

事業主、労働者に対するパワハラ行為自体の禁止規定はありません。厚生労働大臣(都道府県労働局長)が指導勧告を行うこととなります。従わない場合企業名を公表。指針には強制力はなく違反しても罰則はありません。しかし、民事訴訟による被害労働者等からの損害賠償請求の場合、安全配慮義務(就業環境保全義務)不履行、不法行為等としてその根拠になると予想されます。大企業は2020年4月、中小企業は2022年4月より課されます。

## 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. 台風がこの地域に接近して被害が出そうなため医院を休診し職員に休んでよいと言いました。この場合は、休業手当(補償)を支払わなければならないのでしょうか?

A. 労働基準法第26条では、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合には、使用者は、休業期間中の休業手当(平均賃金の100分の60以上)を支払わなければならないとされています。ただし、天災事変等の不可抗力の場合は、使用者の責に帰すべき事由に当たらず、休業手当の支払い義務はありません。台風により、事業施設や設備が直接的な被害を受け、その結果労働者休業させる場合などです。

ご質問のケースは事業場に直接的な被害がない事前の状況での休業指示(安全を配慮した使用者の判断)となり、上記に該当しないと考えられそうなので休業手当か有給休暇の取得のいずれかを職員に選択するようにしてください。参考文献「令和元年台風第19号による被害に伴う労働基準法や労働契約法に関するQ&A」厚生労働省(令和元年11月1日版)

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

社労士は人を大切にする「働き方改革」を支援します

# 働き方改革 法改正

病院・クリニックの  
院長・事務長 **必見**

## で何が 変わるの？

長時間労働是正 編



▶▶▶ まずは法改正スケジュールを確認しましょう

施行内容		看護師・事務員など	医師	管理監督者
年次有給休暇の時季指定義務		2019年4月適用		
産業医との連携強化				
労働時間の状況の把握義務				
時間外労働 の上限規制	大規模医療機関※1	2019年4月適用	2024年4月 適用 (施行内容を検討中)	適用なし
	中小規模医療機関※2	2020年4月適用		

Q 規模は何で判断する？

A 医療機関の規模は病床数ではなく、労働者数等で判断します。

ちよこっとコラム

※1 法人単位で常時使用する労働者数が100人超かつ資本金の額または出資金の総額が5,000万円超

※2 法人単位で常時使用する労働者数が100人以下または資本金の額または出資金の総額が5,000万円以下

資本金または出資金がない場合は労働者数のみで判断します。



さっそくチェックしてみましょう! ✓

- |   |  |  |           |
|---|--|--|-----------|
| 1 | 医師や看護師を含めすべての職員が年次有給休暇を年5日以上取得している。      | <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO | Check 1 ^ |
| 2 | 年次有給休暇付与日や残日数を職員ごとにきちんと管理している。           | <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO |           |
| 3 | 医師や看護師を含めすべての職員の労働時間をタイムカードなどで把握、集計している。 | <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO | Check 2 ^ |
| 4 | 事業場に50人以上の職員が働いているため、産業医を選任している。         | <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO |           |
| 5 | 残業が必要なので36協定を締結、届出している。                  | <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO | Check 3 ^ |
| 6 | 時間外労働は月45時間、年360時間の範囲内である。               | <input type="checkbox"/> YES <input type="checkbox"/> NO |           |

ひとつでも「NO」があれば注意が必要です。詳しくは中をチェック!!