

News Letter

令和元年12月20日
発行
第96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)

川田 志津子

マイナンバーカード、運転免許証に旧姓併記可能に

内閣府・男女共同参画局では、数年前から女性の活躍加速のための重点方針に「住民票、マイナンバーカード等への旧姓併記」を盛り込んできましたが、改正住民基本台帳法施行令等の施行により、11月5日から住民票、マイナンバーカード、印鑑登録証明書、公的個人認証サービスの署名用電子証明書等に旧姓を併記することが可能になりました。

旧姓併記の希望者は、旧姓が記載されている戸籍謄本等を用意して、マイナンバーカードまたは通知カードを市町村役場に提出します。すでにマイナンバーカードを持っている人は追記欄に旧姓が記載され、新たにマイナンバーカードを取得する人は、山田(中村)花子のように、姓と名の間にカッコ書きで旧姓が併記されたカードが交付されます。

また、12月1日より運転免許証にも旧姓が併記できるようになりました。

手持ちの運転免許証に併記する場合は、裏面の備考欄に旧姓を使用した氏名が記載され、新たに旧姓を併記した免許証の再交付を希望する場合は、表面の氏名欄にカッコ書きで山田花子(中村花子)のように旧姓を使用したフルネームが記載されます。(手数料2,250円)

企業は、旧姓使用を認めなければならない法的義務までは負っていないものの、職員の旧姓使用を認めるよう配慮することが求められます。



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)

秋元 譲

Q. 小さなクリニックでも人事評価制度は必要ですか？

A. 必要です。特に今後は同一労働同一賃金の時代になり、職員間で待遇面に差がある場合、合理的な説明が必要となります。

この合理的な説明は、責任、職種、労働時間等によって説明しますが、勤務成績等により給料に差をつけるのであれば、その根拠となる人事評価制度が必要となります。

職員数名だからといっても、人事評価制度をきちんと運用した上で給与や賞与が決定されなければ、不合理な賃金差別となる可能性があるのでご注意ください。

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

2019.4【大規模医療機関】 2020.4【中小規模医療機関】 時間外労働の上限規制がスタート!

✓Check ③

時間外労働の上限規制が定められます

※医師については2024年4月に適用(施行内容を検討中)

- ◎時間外労働の上限は、**原則として月45時間・年360時間**とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。
- ◎**臨時的な特別の事情**があつて労使が合意する場合でも、
 - ・**年720時間以内(休日労働を含まない)**
 - ・**複数月平均80時間以内(休日労働を含む)**
 - ・**月100時間未満(休日労働を含む)**を超えることはできません。

また、原則である月45時間を超えることができるのは、**年6回まで**です。

Point 1 36協定をきちんと結びましょう

労働時間は原則1日8時間・1週40時間以内とされており、これを超える場合は36協定(時間外労働、休日労働に関する協定)の締結、労働基準監督署長への届出が必要です(月45時間、年360時間を超える場合は特別条項付36協定)。きちんと締結、届出をしているのか確認しましょう。

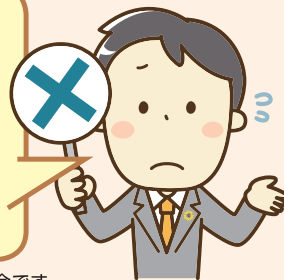
Point 2 時間外労働・休日労働を必要最小限に留める工夫をしましょう

36協定の範囲内であっても、使用者(理事長、院長等)は職員に対する安全配慮義務を負います。また、労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まります。時間外労働がなるべく発生しないようにするため、変形労働時間制やワークシェアリング、時短勤務など柔軟な働き方の導入を検討しましょう。

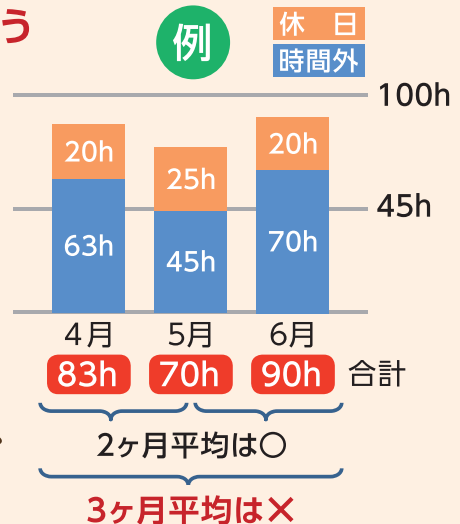
Point 3 休日労働をきちんと把握しましょう

「複数月平均80時間」には休日労働を含みます。時間外労働45時間を超過していても、2ヶ月、3ヶ月、4ヶ月、5ヶ月、6ヶ月それぞれの時間外労働+休日労働が80時間を超えていないか注意が必要です。

「時間外労働+休日労働」の時間数を確認。この場合、2ヶ月平均では上限規制の範囲内ですが、**3ヶ月平均では81時間**となるため、**法違反となります。**



※右記例は特別条項付36協定を締結している場合です。



Q 「管理監督者」とは?

ちよこっとコラム

A

管理監督者に当てはまるかどうかは役職名ではなくその労働者の職務内容、勤務体系、待遇を踏まえて実態により判断します。

- 経営者と一体的な立場で仕事をしている。
- 出勤、退勤や勤務時間について厳格な制限を受けていない。
- その地位にふさわしい待遇がなされている。

上記に当てはまらない場合は**管理監督者とはいえず、残業代を支給する対象となります。**

役職がついているから「管理監督者」とは限らないのですね。

