

News Letter

令和2年1月20日
発行
第97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

季節性インフルエンザによる休業

通常インフルエンザというと、医療機関にお勤めの皆様は予防接種や診察を行う側であることが多いと思いますが、今回は医療従事者がインフルエンザに罹患して休業する場合について説明します。

まず季節性インフルエンザは新型インフルエンザとは違い、法律で就業禁止が定められていません。つまり労働者本人が季節性インフルエンザに罹患して休業する場合は、通常の風邪のように、欠勤として扱われることとなります。この場合、休業する本人が希望するときは年次有給休暇を活用することも考えられますが、年休請求権はあくまでも本人にあるため、使用者が強制的に年休を消化させることは出来ません。

本人ではなく家族が罹患した場合など、労務管理上の必要により、医師の指導等の範囲を超えて休業を命じるようなケースが考えられますが、このような労働者が労務の提供を行える状態であるにも関わらず使用者が休業を命じた場合には、「使用者の責に帰すべき事由による休業」にあたる為、休業手当を支払う必要があります。

判断に迷うようなケースもありますが、そのような場合には、ぜひ医療勤務環境改善支援センターにご相談ください。

※季節性インフルエンザと新型インフルエンザの違いについては、厚生労働省のQ&Aをご参照ください。

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. 給与の計算期間を確保するため、給与の支給日を変更したいと考えていますが、法律上の制約はありますか？

A. 賃金の支払いに関するルールについては、労働基準法第24条第2項において「賃金は、毎月1回以上一定の期日を定めて支払わなければならない」と毎月1回以上・一定期日払の原則を定めています。これは、給与の支払いの間隔が開き過ぎることによる労働者の生活上の不安を除くことを目的としています。

支給日を前倒しにする場合は、上記原則をクリアできますので問題はありますが、後倒しにする場合は注意が必要です。ひと月だけではありますが、賃金の支払いの無い月が発生することがあり得ますので、上記原則に反し労基法違反となってしまいます。このような場合は、経過措置としてそのひと月だけは給与を分割して支払うなどの対応が必要になります。

また、毎月払いの原則を満たしたとしても、支給日に変更されることで、各種支払いなどの予定のある従業員もいますので、生活上に配慮する緩和措置等を検討し、変更についての従業員によく説明し、周知期間を十分にとり、理解を得るといった配慮も重要になってきます。そして、給与支給日の変更は、就業規則、給与規程の変更も必要になりますので、適正に従業員の過半数代表者の意見書を聴き、就業規則の変更届を労働基準監督署へ届け出る必要があります。

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）

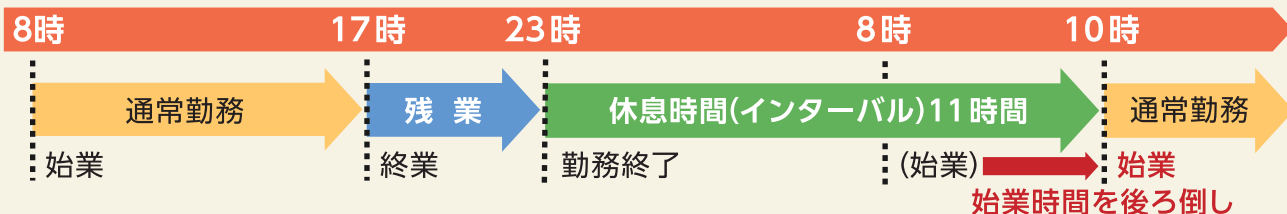
〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地 TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/ E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp

その他の法改正項目

◆「勤務間インターバル」制度の導入が努力義務になりました

「勤務間インターバル」制度とは、1日の勤務終了後翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間を確保する仕組みであり、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保できる制度です。この制度を導入することにより、職員の十分な生活時間や睡眠時間を確保することができると期待されています。

(例)勤務間インターバルを11時間に設定している場合(所定労働時間8時～17時)



※医師の勤務間インターバル時間数については、現在検討中です。

◆中小規模の医療機関でも月60時間超え残業の割増賃金率が上げられます

2023年4月より、月60時間超の残業割増賃金率が50%に引き上げられます。

「働き方改革」は負担だらけ？

— 答えはNO! やり方次第で大きなメリットが得られます

事例 医師の健康に配慮した相談体制・就業措置により早期離職防止へ

課題

医師の早期離職が相次いで発生。以前から給与計算を委託している社労士からも、残業代が増加傾向にあり、医師の長時間労働が常態化しているのではとの指摘があった。現状を把握すべく医師に向けてアンケート調査を行ったところ「人員不足により休憩がとれない」「夜勤明けも引継ぎで帰れない」「疲れが原因のヒヤリ・ハットが心配」など職場の疲労の色が浮き彫りとなった。

対策

職場環境を改善すべく、経営者は社労士と産業医に相談。産業医の相談窓口に加え、新たに働き方に関する相談先として社労士による相談窓口を設けた。また社労士は、メンタル不調を未然に防止するために、産業医が必要と判断した際は「労働時間の短縮」や「深夜業の減少」等の措置を行うと就業規則に記載するよう提案し、病院側の体制について医師等に向けて説明会を行った。

結果

長時間労働をなくしたいという病院側の姿勢が伝わり、離職希望者が減った。顧問社労士や産業医による相談窓口があることにより、安心して働くことができるとの声も多く寄せられるようになった。医師自身のモチベーションが上がり院内に活気が戻ったため、患者からの評判もよく、病院の評判も高まっている。

すべての都道府県に「医療勤務環境改善支援センター」が設置されています

医療勤務環境改善支援センターでは、医療機関の労務管理全般に関する相談、労働社会保険諸法令に関する照会等への対応を無料で行う医療労務管理アドバイザー（社労士）が配置されています。



社労士は、「人を大切にする」働き方改革の専門家です。

働き方改革への第一歩として

社労士をご活用ください!

●社労士を探したい場合は…

〇〇都道府県社労士会

検索

