
医師の働き方改革～制度の基本について～

1. 時間外労働時間数

医師も労働者であり、 労働基準法が適用されます。

※雇用されている勤務医の場合



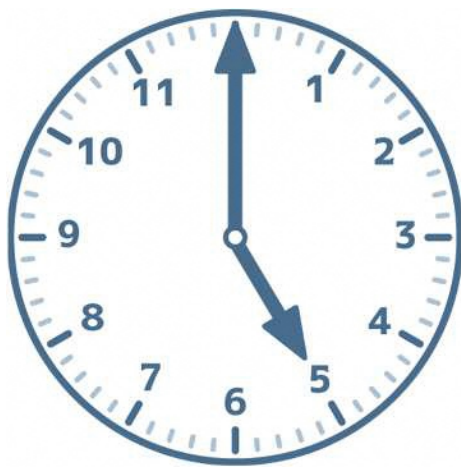
基本的な労働法制について

2024年4月、新しい医師の働き方の ルールが始まります！

地域医療を守るための
医師の労働時間の
特別ルール



長時間勤務の中でも
勤務医の健康を守る
ためのルール



医師の労働時間の特別則

全ての勤務医に対して、
原則的に適用される

A水準

時間外・休日労働時間の上限：
年間 960 時間



年間960時間は上限であり、その労働時間を
義務化するものではありません。



地域医療の確保のため、
本務以外の副業・兼業として
.....
派遣される際に適用される

連携B水準

時間外・休日労働時間の上限：

年間 1,860 時間



月間100時間未満 / 年間1860時間は上限であり、
その労働時間を義務化するものではありません。



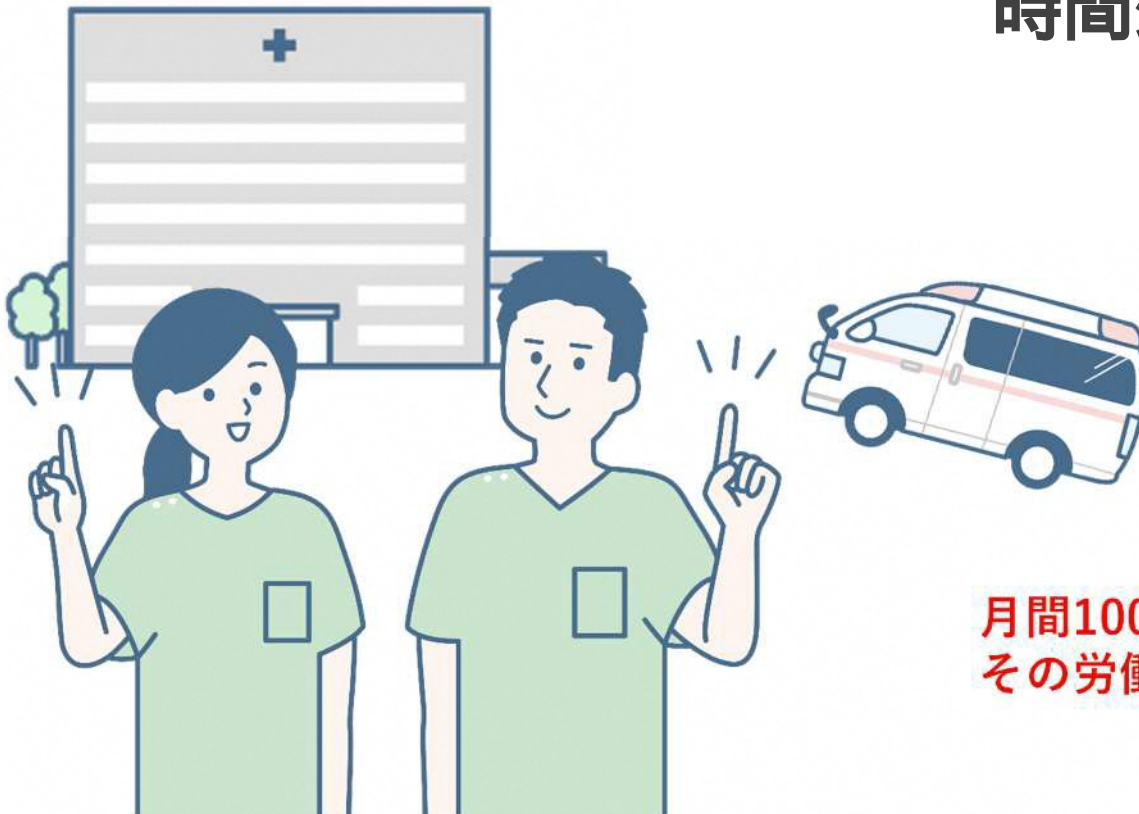
救急医療や
高度な癌治療など

地域医療の確保のため、
自院内で長時間労働が必要な場合
に適用される

B水準

時間外・休日労働時間の上限：

年間 1,860 時間



月間100時間未満 / 年間1860時間は上限であり、
その労働時間を義務化するものではありません。

医師の労働時間の特別則

臨床研修医/専攻医の研修のため

に長時間労働が必要な場合に

適用される

C-1水準

医療機関ごとに
各プログラムにおいて
想定される上限時間数が
明示されます。

明示された時間数と
適用される水準を確認し、
自分に合った研修病院を
選択しましょう。

時間外・休日労働時間の上限：

年間 **1,860** 時間



月間100時間未満 / 年間1860時間は上限であり、
その労働時間を義務化するものではありません。

医師の労働時間の特別則

．．．．．
専攻医を卒業した医師の
技能研修のために

長時間労働が必要な場合に適用される

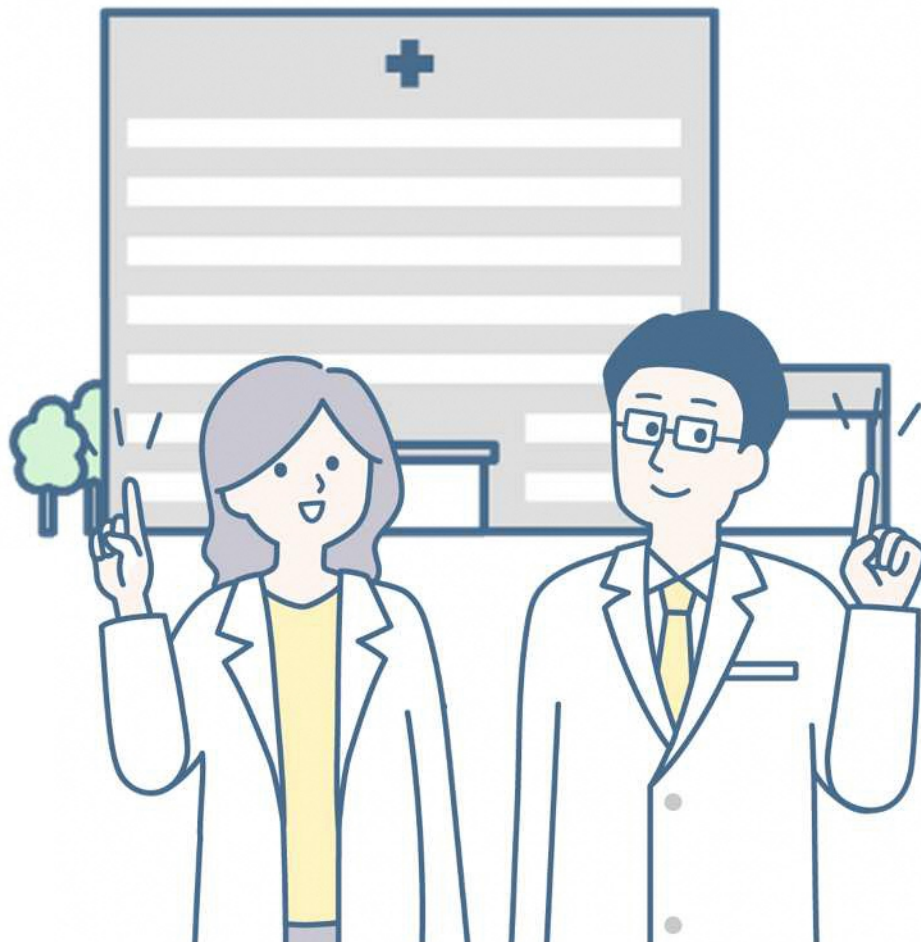
C-2水準

時間外・休日労働時間の上限：

年間 **1,860** 時間



月間100時間未満 / 年間1860時間は上限であり、
その労働時間を義務化するものではありません。



Question !

なぜ上限時間が960時間や1,860時間になっているのですか？

Answer 1/2

○ 960時間（A水準が適用される場合の上限時間）

- ・ 通常予見される時間外労働として、36協定によって延長することが可能な時間数は、医師についても一般労働者と同等の働き方を旨とするという視点に立って、月45時間、年360時間とされています。
- ・ その上で、「臨時的な必要がある場合」に延長することが可能な時間数の上限については、脳・心臓疾患の労災認定基準における時間外労働の水準（複数月平均80時間以下、休日労働込み）を考慮し、12ヶ月分として年960時間とされています。（A水準）

この水準で毎月平均的に働くとした場合には月80時間以下の時間外・休日労働となり、一般労働者の休日労働込み時間外労働の上限である「複数月平均80時間以下」と同様の水準となっています。



医師の労働時間の特別則

Question !

なぜ上限時間が960時間や1,860時間になっているのですか？

Answer 2/2

- 1,860時間（B水準・連携B水準・C-1水準・C-2水準が適用される場合の上限時間）
 - ・ 地域での医療提供体制を確保する観点からやむを得ず年960時間を超えざるを得ない場合には、「臨時的な必要がある場合」に延長することが可能な時間数の上限は年1,860時間とされています。（B・連携B水準）
 - ・ 平成28年と令和元年に行われた調査において、約1割の医師が年1,860時間を超える時間外・休日労働を行っていたことから、まずはその上位1割に該当する医師の労働時間を確実に短縮することとして、この水準が定められました。
 - ・ また、一定の期間集中的に技能向上のための診療を必要とするためにやむを得ず年960時間を超えざるを得ない場合にも、「臨時的な必要がある場合」に延長することが可能な時間数の上限が年1,860時間とされています。（C-1・C-2水準）
 - ・ この上限時間については、
日本では、時間外労働とC-1・C-2水準の業務の関係性を検証したエビデンスは現在のところ存在しないこと
医師としての能力の向上に資する業務と、それ以外の日常の診療業務を切り分けて考えることは困難なこと
から、2024年4月からの上限規制適用段階においては、その段階で医師に適用される時間外労働の上限のうち高いものと同じ水準として、B水準と同様のものが定められています。

Question !

今後この上限時間（1860時間）は変わらないのですか？

Answer

○ B水準・連携B水準の上限時間について

- ・ B水準・連携B水準は、あくまでも暫定的な特例であることから、将来的にはなくなり、A水準の適用に収斂していくものとされています。
- ・ 都道府県単位での医師偏在を解消する目標年とされている2036年に向けて、医師偏在対策の効果が徐々に現れてくると考えられ、2024年4月以降も3年に1回のサイクル（2027年度、2030年度、2033年度）で、実態調査等を踏まえた段階的な見直しの検討を行いつつ、規制水準の必要な引き下げを実施し、2035年度末を目標にB水準・連携B水準は終了することとなります。

○ C-1水準・C-2水準の上限時間について

- ・ C水準については、研修及び医療の質を低下させずに効率的な研修を実現していくことによって、技能向上に要する時間の短縮が図られる可能性もあります。
- ・ そのため、この規制水準については将来的な縮減を志向しつつ、医療機関ごとに作成される「医師労働時間短縮計画」において把握される実績も踏まえて、研修及び医療の質の評価とともに中長期的に検証していくこととされています。

Question !

医師に対する時間外・休日労働の上限規制が
適用されない医師はいますか？

Answer

- ・ 2024年4月から始まる医師の時間外・休日労働の上限規制については、病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院で勤務する医師を対象としていますが、**病院や診療所で勤務する医師であっても、患者への診療を直接の目的とする業務を行わない医師は対象としていません。**
- ・ このため、患者への診療を直接の目的とする業務を行わない者（産業医、検診センターの医師、裁量労働制（大学における教授研究等）が適用される医師等）については、2024年4月から、一般の業種の労働者と同様の時間外・休日労働の上限規制（1年720時間など）が適用されることになります。

Question !

A水準が適用される医師であっても、
時期によっては長時間労働となる月があっても良いのですか？

Answer

- ・月の時間外・休日労働が100時間以上となる医師に対しては、特例水準（B・連携B・C）に限らず、A水準の適用医師も含めて、原則として当月の時間外・休日労働が100時間に到達する前に睡眠及び疲労の状況の確認と面接指導を行う必要があります。臨時的な特別の事情がある場合には、この**面接指導が適切な時期に行われることで**、36協定に定められている上限を超えない範囲において、**その月に100時間以上の時間外・休日労働を行うことは可能です。**
- ・なお、面接指導の実施時期については、ある程度の疲労蓄積が想定される、時間外・休日労働が80時間前後となった時期を目安とすることが推奨されます。また、特例水準が適用されていない医師（A水準が適用されている医師）であって、疲労蓄積がないと認められる場合は、月100時間に達した後遅滞なく面接指導を行うことでもよいとされています。



Question !

B水準の適用対象となるのは、具体的にはどういう業務ですか？

Answer

- ・ B水準は、**地域医療の観点から必須とされる機能を果たすためにやむなく長時間労働となる医療機関を指定するもの**で、以下の医療機能を有する医療機関が想定されます。

**「救急医療体制及び在宅医療提供体制のうち、特に予見不可能で緊急性の高い医療ニーズに
対するために整備しているもの」と「政策的に医療の確保が必要であるとして都道府県医療
計画において計画的な確保を図っている「5 疾病・5 事業」」の双方の観点から、**

三次救急医療機関

二次救急医療機関 かつ 「年間救急車受入台数1000台以上又は年間での夜間・休日・
時間外入院件数500件以上」 かつ 「医療計画において5 疾病 5 事業の確保のために
必要な役割を担うと位置づけられた医療機関」

在宅医療において特に積極的な役割を担う医療機関

公共性と不確実性が強く働くものとして、都道府県知事が地域医療の確保のために必要
と認める医療機関

(例) 精神科救急に対する医療機関(特に患者が集中するもの)、小児救急のみを提供する医療機関、
へき地において中核的な役割を果たす医療機関

**特に専門的な知識・技術や高度かつ継続的な疾病治療・管理が求められ、代替することが困
難な医療を提供する医療機関**

(例) 高度のがん治療、移植医療等極めて高度な手術・病棟管理、児童精神科等

医師の働き方改革～制度の基本について～

2. 医師の健康を守る働き方～

2024年4月、新しい医師の働き方の ルールが始まります！

地域医療を守るため
の医師の労働時間の
特別ルール



長時間勤務の中でも
勤務医の健康を守る
ためのルール



医師の健康を守る働き方の新ルール

勤務医の健康を守るための新ルール



医師への**面接指導**のルールが新しく設けられます。



長時間勤務時にも**適切な休息**を確保するためのルールが設けられます。



時間外・休日労働が月100時間以上となることが
見込まれる医師には、面接指導が実施されます。



必要と認められる場合は、就業上の措置が講じられます。

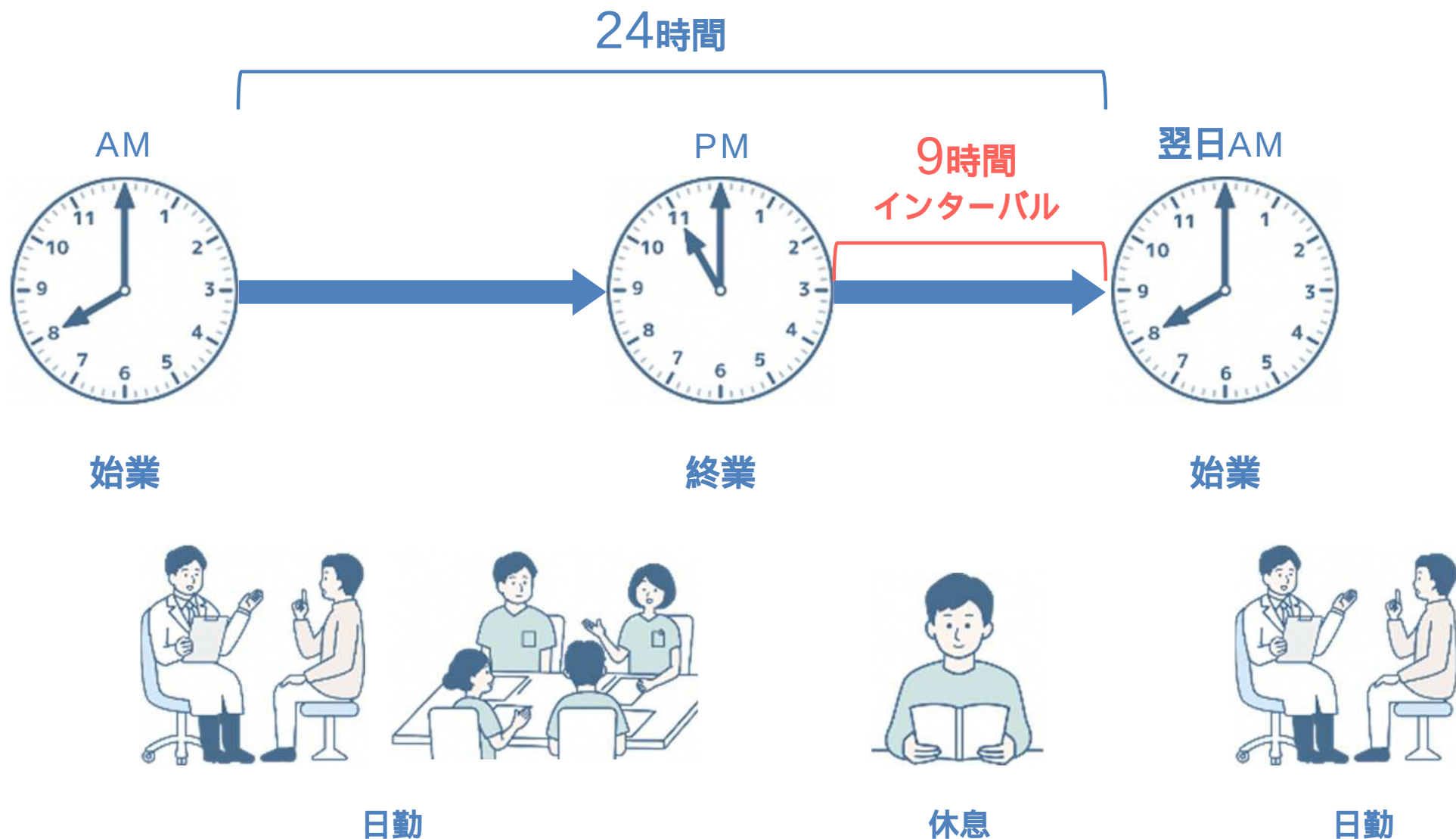
十分な休息時間（睡眠時間）を確保するため、
医師の勤務間のインターバルのルールが設定されます。



**連続した休息時間を確保し、
仕事から離れることが、
心と体の健康のためには重要です。**

**休息時間を細切れにとることは
認められません。**

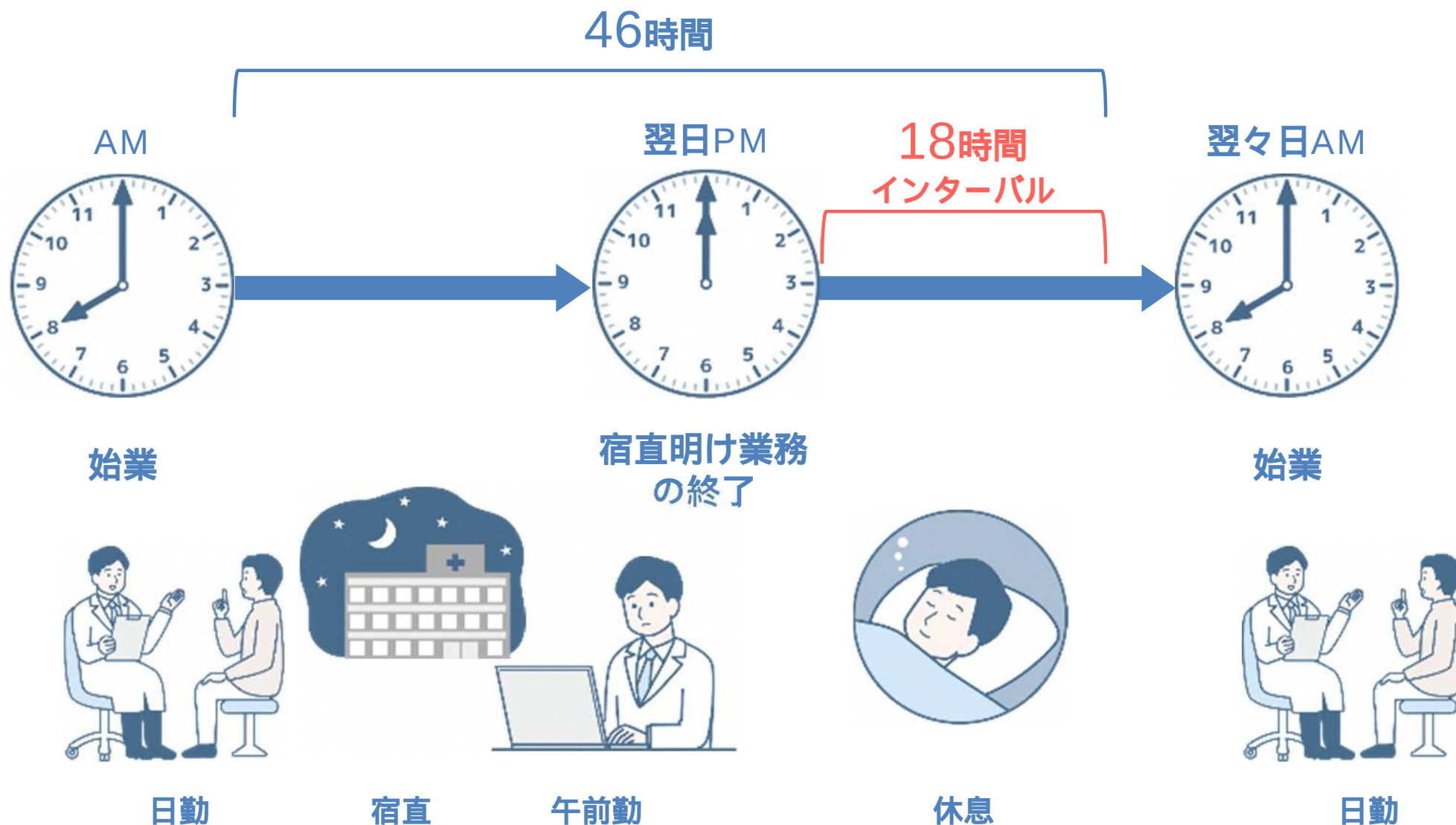
勤務間インターバルが確保された状態の働き方のイメージ



始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

医師の健康を守る働き方の新ルール

勤務間インターバルが確保された状態の働き方のイメージ



始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

医師の健康を守る働き方の新ルール

休息中でも緊急で業務が発生した場合は 対応することが可能です。



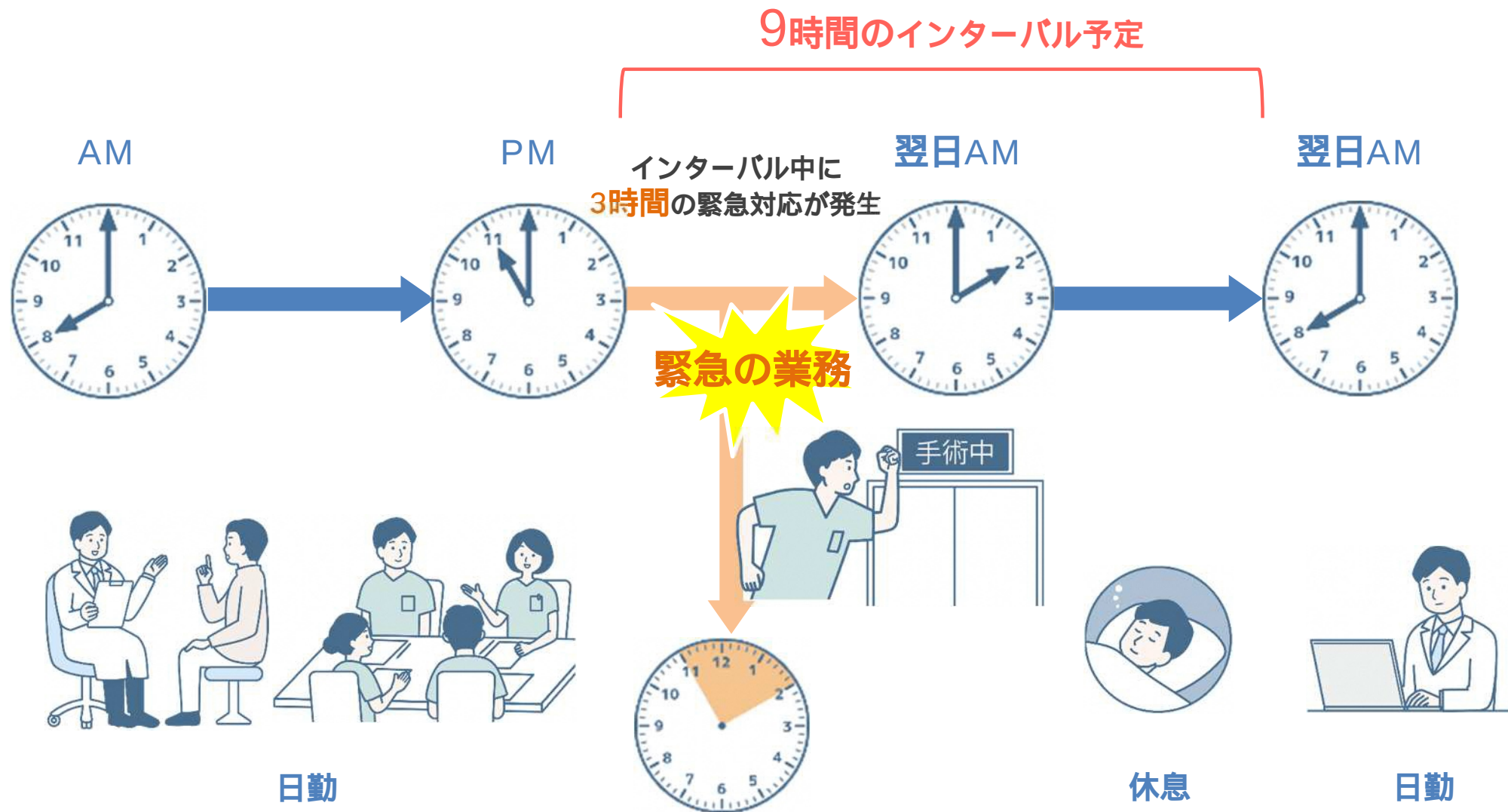
シフトを作成する時点で、
適切な休息が確保されていないものは認められません。

SUN	MON	TUE	WED	THU	FRI	SAT
			1 日勤	2 休暇	3 宿直	4 午前勤
5 日勤	6 日勤	7 休暇	8 宿直	9 午前勤	10 日勤	11 日勤
12 日勤	13 休暇	14 宿直	15 午前勤	16 日勤	17 休暇	18 日勤
19 日勤	20 日勤	21 休暇	22 宿直	23 午前勤	24 日勤	25 日勤
26 日勤	27 日勤	28 休暇	29 宿直	30 午前勤		



医師の健康を守る働き方の新ルール

休息中でも、**緊急の業務が発生した場合は対応が可能です。**
このような場合には、**代償休息**が与えられます。

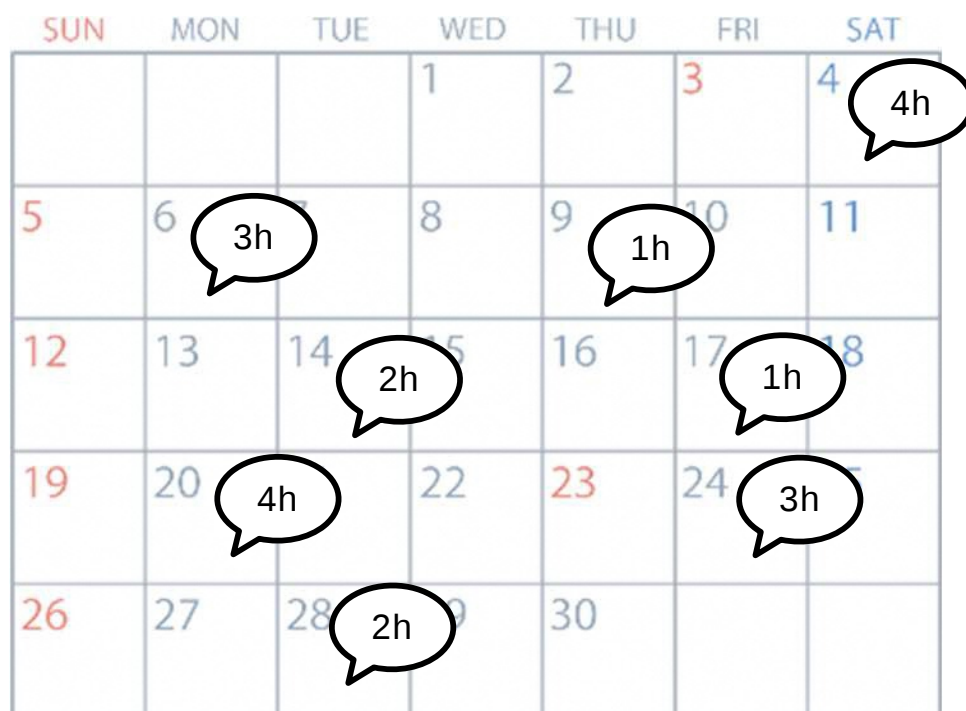


この3時間分の代償休息は**翌月末まで**に与えられます。

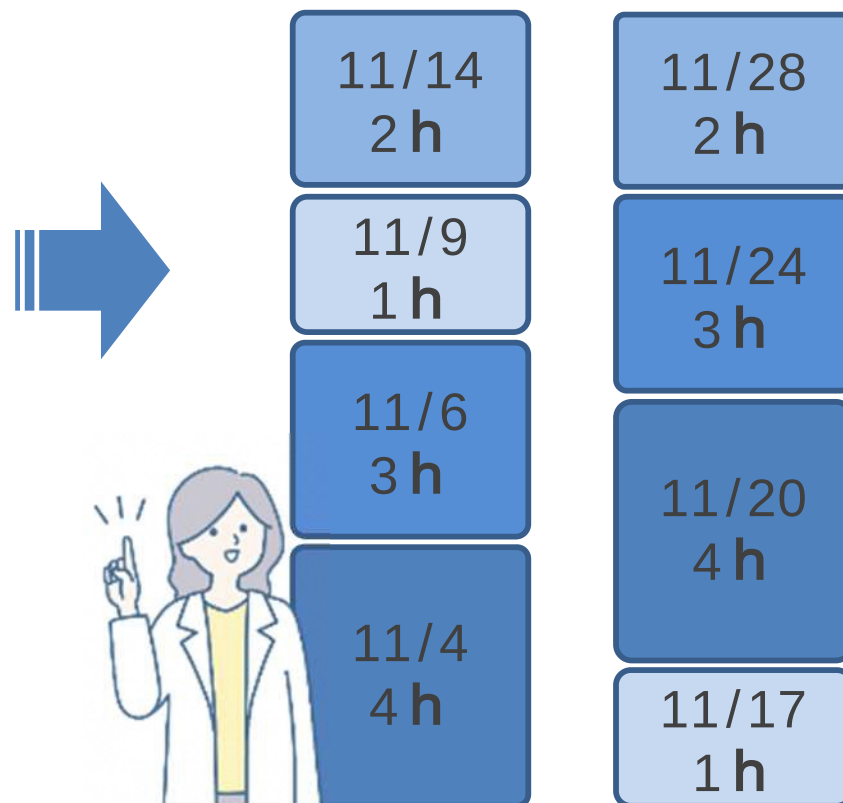
医師の健康を守る働き方の新ルール

インターバル中に働いた場合は、代償休息が与えられます。

(例)11月に発生したインターバル中の
突然の業務



累積20時間分の代償休息が
12月末までに与えられます。



医師の健康を守る働き方の新ルール

Question !

**面接を実施するのは誰ですか？
直属の上司（産業医の資格なし）が面接を行うこともありますか？**

Answer

- ・長時間労働医師への面接指導を実施する医師は「面接指導実施医師」と呼ばれます。面接指導実施医師となるためには以下2つの要件を満たす必要があります。
面接指導対象医師が勤務する病院又は診療所の**管理者でないこと**
医師の健康管理を行うのに必要な知識を修得させるための**講習を修了していること**
- ・このため、上記2つの要件を満たす場合は、産業医でなくても面接指導実施医師として面接指導を実施することができます。しかし、「長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル（令和2年12月）」においては、「同じ部署の上司は避けることが望ましい」とされています。
- ・面接指導の実施体制については、面接指導を受ける医師が**安心して面接指導を受けられ、本人の健康確保につながる適切な体制**であるかどうかという観点から、医療機関ごとに整えられます。

Question !

面接指導で確認されるのはどのような内容ですか？

Answer

- ・面接指導実施医師が面接指導で確認すべき内容は、「勤務の状況」「睡眠の状況」「疲労の蓄積の状況」「心身の状況」となります。
- ・また、医療機関の管理者は、面接指導を適切に行うための情報（面接指導対象医師の氏名、勤務の状況、睡眠の状況、疲労の蓄積の状況、心身の状況等）を確認し、事前に面接指導実施医師へ提供する必要があります。



Question !

面接指導を受けたくない場合は、拒否できるのですか？

Answer

- ・ 本人からの申出がある場合に実施する労働安全衛生法による面接指導と異なり、時間外・休日労働が月100時間以上となることが見込まれる医師（面接指導対象医師）は、**本人の希望の有無にかかわらず、面接指導を受けなければなりません。**
- ・ 面接指導対象医師に相当の疲労が認められた場合は、面接指導実施医師から睡眠や休息等に関する助言や保健指導が行われます。**自身の働き方と健康を見直す良い機会**であると同時に、**自分でも自覚していない疲労や睡眠負債に気づくことができる機会**でもありますので、前向きに面接に臨みましょう。



Question !

面接指導の結果によって、
その後の働き方にはどういう影響が出ますか？

Answer

- ・医療機関の管理者は、面接指導の結果に基づく面接指導実施医師の意見を聴くこととされています。この意見を受けて管理者が必要と認める場合には、管理者はその医師に対して、必要な就業上の措置を行う必要があります。
- ・就業上の措置は医師の健康状態に応じて検討されるものですが、例えば、当直・連続勤務の禁止や制限、就業内容・場所の変更、時間外労働の制限、就業日数や就業時間の制限などの措置が想定されます。自分としては多く働ける自信があったとしても、あくまでも、面接指導は**医師の健康を守る**ための仕組みであり、ひいては**医療の安全を守る**ためのものであることを理解しておきましょう。
- ・なお、面接指導の結果を問わず、時間外・休日労働が月155時間（＝年1860時間相当）を超えた医師に対しては、速やかに何らかの労働時間短縮のための具体的措置を行うことが、管理者には義務付けられています。

Question !

勤務間インターバルはどの時点を始点に計算されるのでしょうか？

Answer

- ・勤務間インターバルの始点となる「始業」は、事前に勤務シフト等で予定された勤務の開始時となります。

図1: 通常の日勤

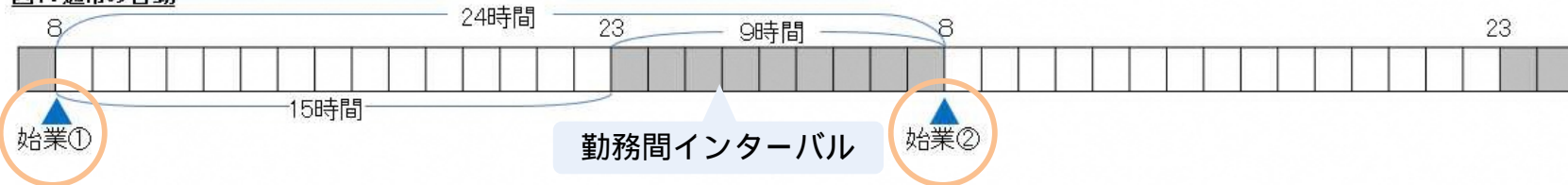


図2: 宿日直許可のある宿日直に従事する場合

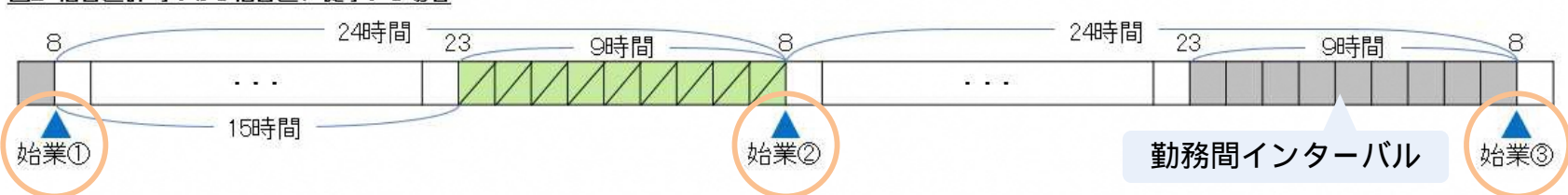
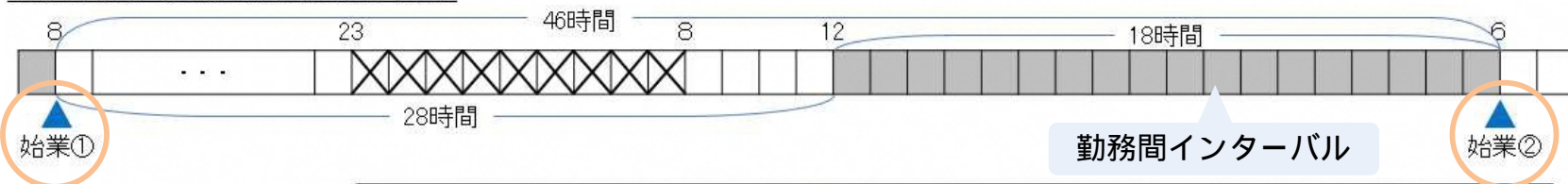


図3: 宿日直許可のない宿日直に従事する場合



(凡例) □ : 労働時間 ■ : 休息時間 ■ (斜線) : 宿日直許可のある宿日直の時間 ■ (斜線) : 宿日直許可のない宿日直の時間

Question !

代償休息が付与されると、
本来働く予定だった勤務時間が短くなるのですか？

Answer

- ・医療機関の管理者は、予定された9時間又は18時間の連続した休息時間中にやむを得ない理由により発生した労働に従事した場合には、従事した労働時間に相当する休息時間を付与する必要がある、この休息時間が代償休息となります。
 - ・**代償休息の付与は、できるだけ早い時期に、所定労働時間中における時間休の取得や、勤務間インターバルの延長を原則に行われることが想定されています**ので、この場合には、次の日などに本来働く予定だった時間が短くなることもあるでしょう。一方、**法定休日（ ）**などがその**代償休息に充てられること**もあり得ますので、この場合には本来働く予定だった時間が短くなることはないかもしれません。
- () 労働基準法により、使用者が毎週少なくとも1回与えなければならないとされている休日で、土曜日や日曜日のことが多い。
- ・医療機関の代償休息付与のルールについては、**勤務している医療機関の就業規則等においてルールが定められること**になりますので、ルールの確認を行いましょう。

Question !

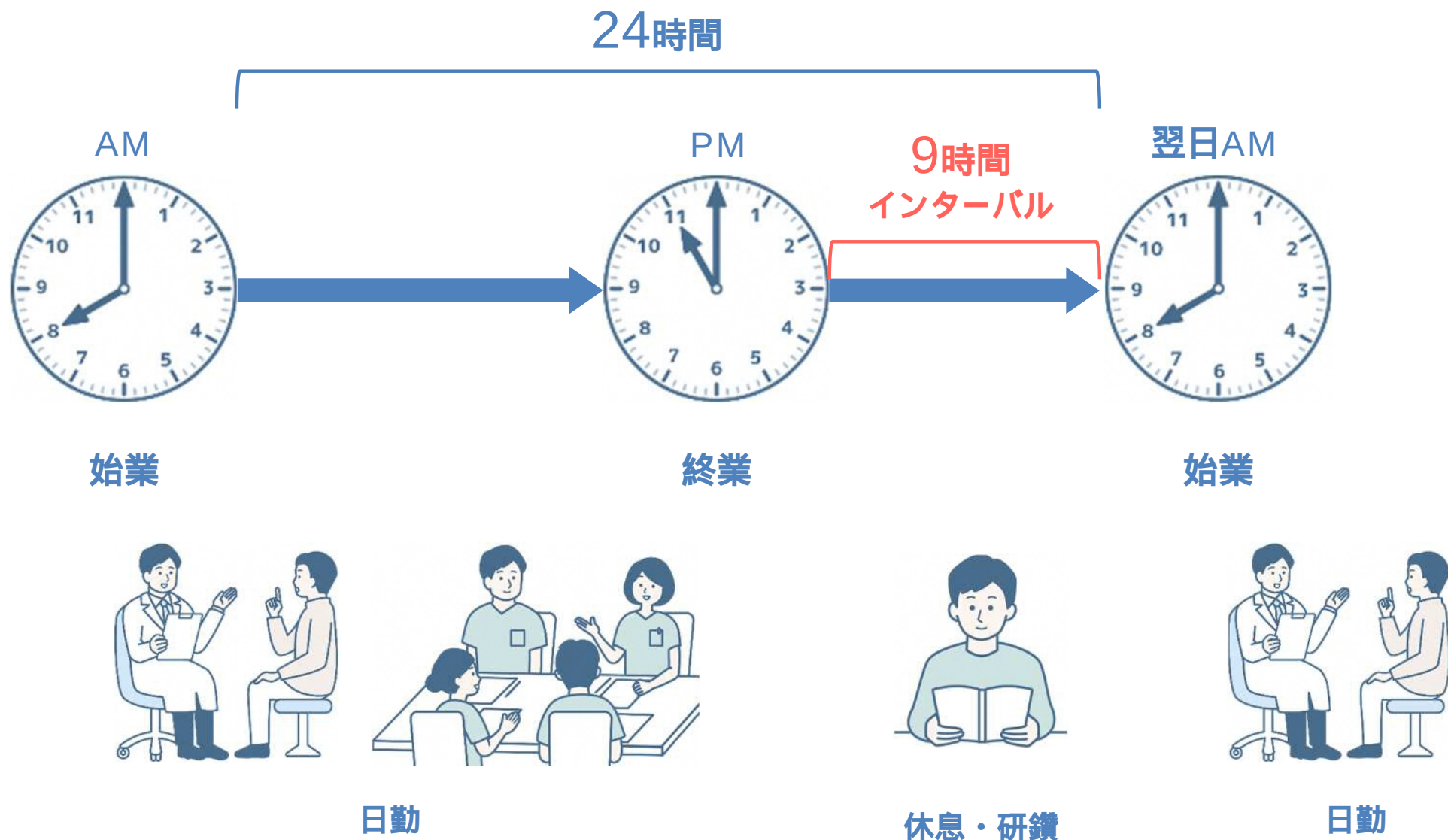
臨床研修医の場合、勤務間インターバルや代償休息のルールが異なると聞きましたが、具体的にどう違うのでしょうか？

Answer

- ・ 始業から24時間以内に9時間の連続した休息時間を確保することを原則とする点は臨床研修医以外の医師と同じですが、C-1水準が適用される臨床研修医については、臨床研修における必要性から、指導医の勤務に合わせた**24時間の連続勤務時間とする必要がある場合**は、その後24時間の勤務間インターバルを確保できるよう、勤務シフトが組まれます（始業から48時間以内に24時間の連続した休息時間の確保）。
- ・ また、代償休息の必要がないように勤務間インターバルの確保が徹底されます。その上で、研修における必要性から、勤務間インターバル中に緊急の業務に従事した場合には、代償休息が与えられ、その代償休息は、「ローテーション中の診療科の研修期間の末日」か、「翌月末」までのいずれか早い日までの間に付与されます。
- ・ なお、A水準の適用される臨床研修医については、臨床研修医以外の医師と同様に、勤務間インターバルの履行は管理者の努力義務となりますが、適用水準にかかわらず臨床研修医は医師になったばかりであることには変わりはないため、各医療機関において、適切な勤怠管理と十分な休息時間を考えた勤務シフトが組まれることが望まれる点に変わりはありません。

臨床研修医が通常業務を行う場合：インターバルの時間は9時間（他の水準適用医師と同様）

勤務間インターバルが確保された状態の働き方のイメージ

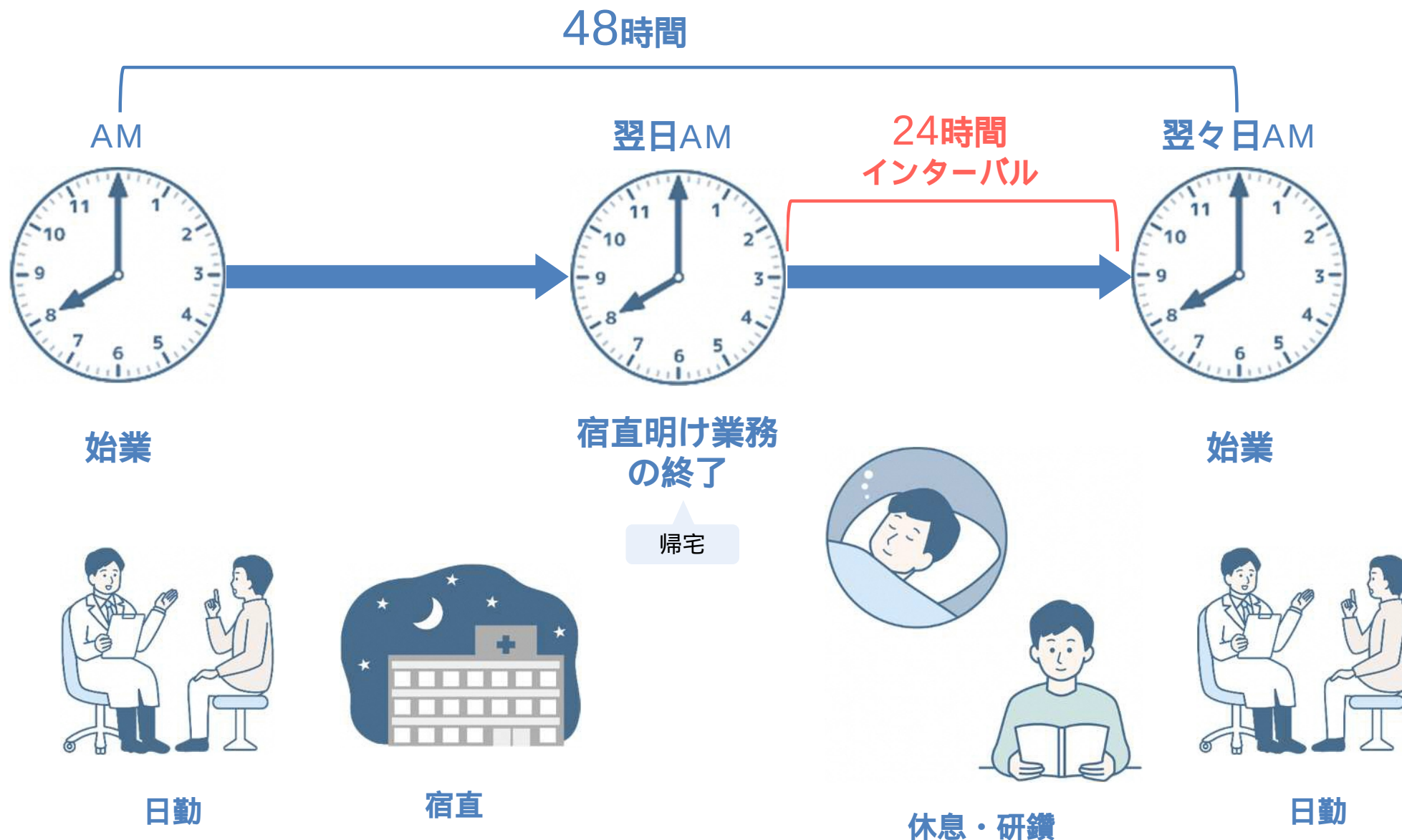


始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

医師の健康を守る働き方の新ルール

臨床研修医が宿直業務を行う場合：インターバルの時間は24時間

勤務間インターバルが確保された状態の働き方のイメージ



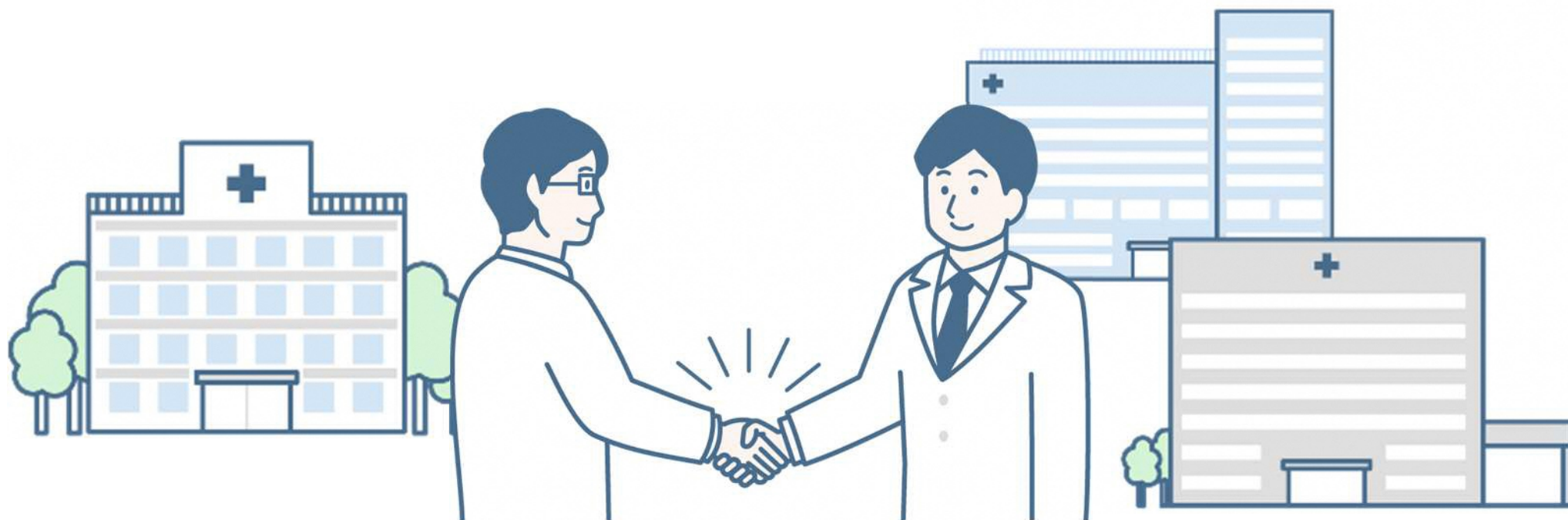
始業・終業の時間はいずれも事前に予定されたもの。

医師の健康を守る働き方の新ルール

医師の働き方改革～制度の基本について～

3. 現場を支える副業/兼業のために

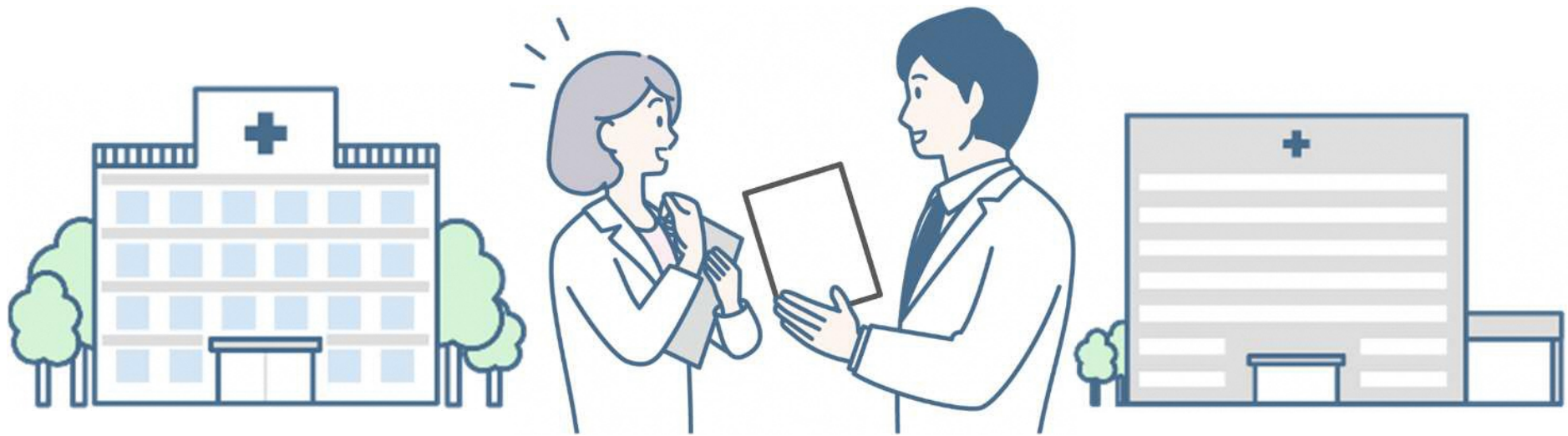
大学病院や市中病院等からの医師派遣が、
地域の医療を支えているという側面があります。



そのため、日本では多くの勤務医が
複数の医療機関で働いています。

現場を支える副業/兼業のために

シフトを組むためにも、**副業・兼業先の勤務予定も
事前に自己申告**することが好ましいでしょう。



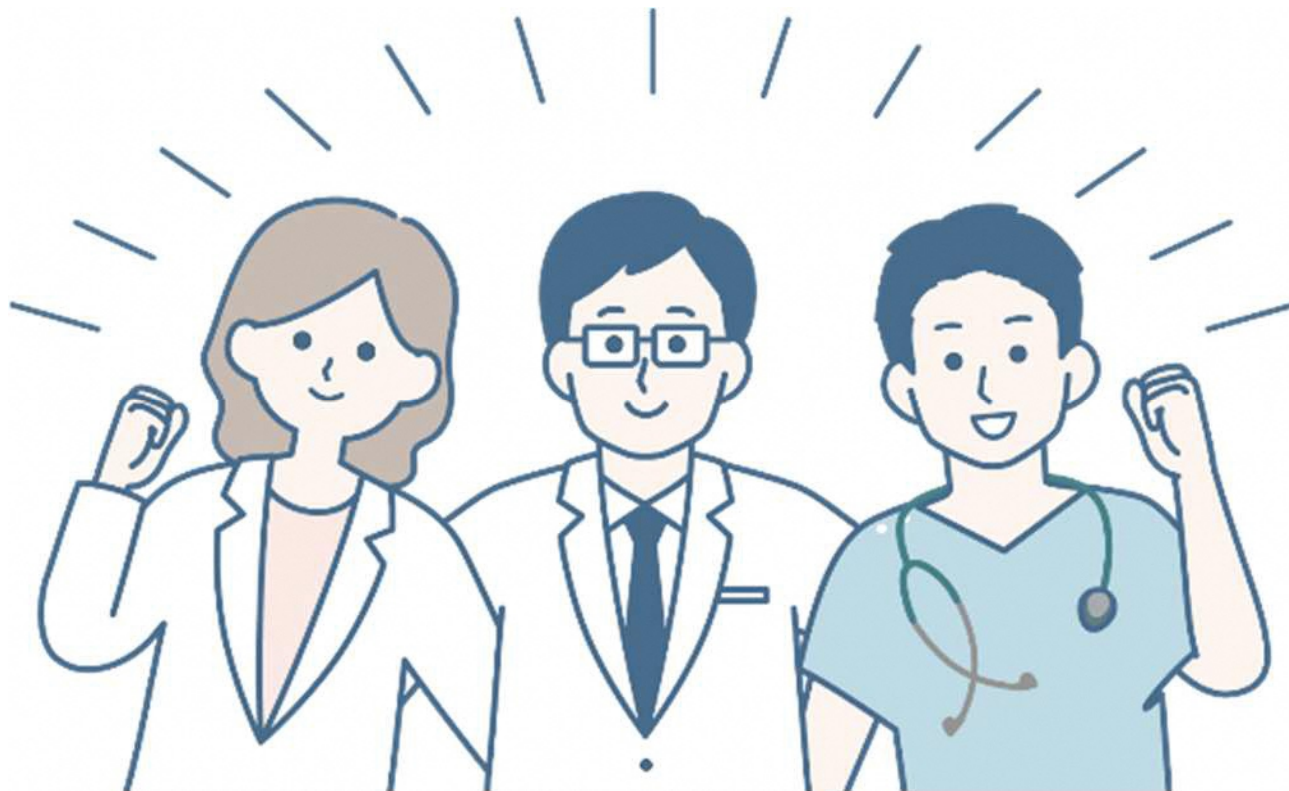
チームメンバーが**お互いの仕事を把握**するきっかけとなり、
困ったときにも助け合える第一歩になります。

現場を支える副業/兼業のために

シフトを作成するのも医療従事者なので、 助け合いが重要です。



現場を支える副業/兼業のために



自分の仕事内容をそれぞれの勤務先に共有して、
突然の自分の欠勤にも対応できるような
「助け合える」体制を整えてもらう
必要があります。

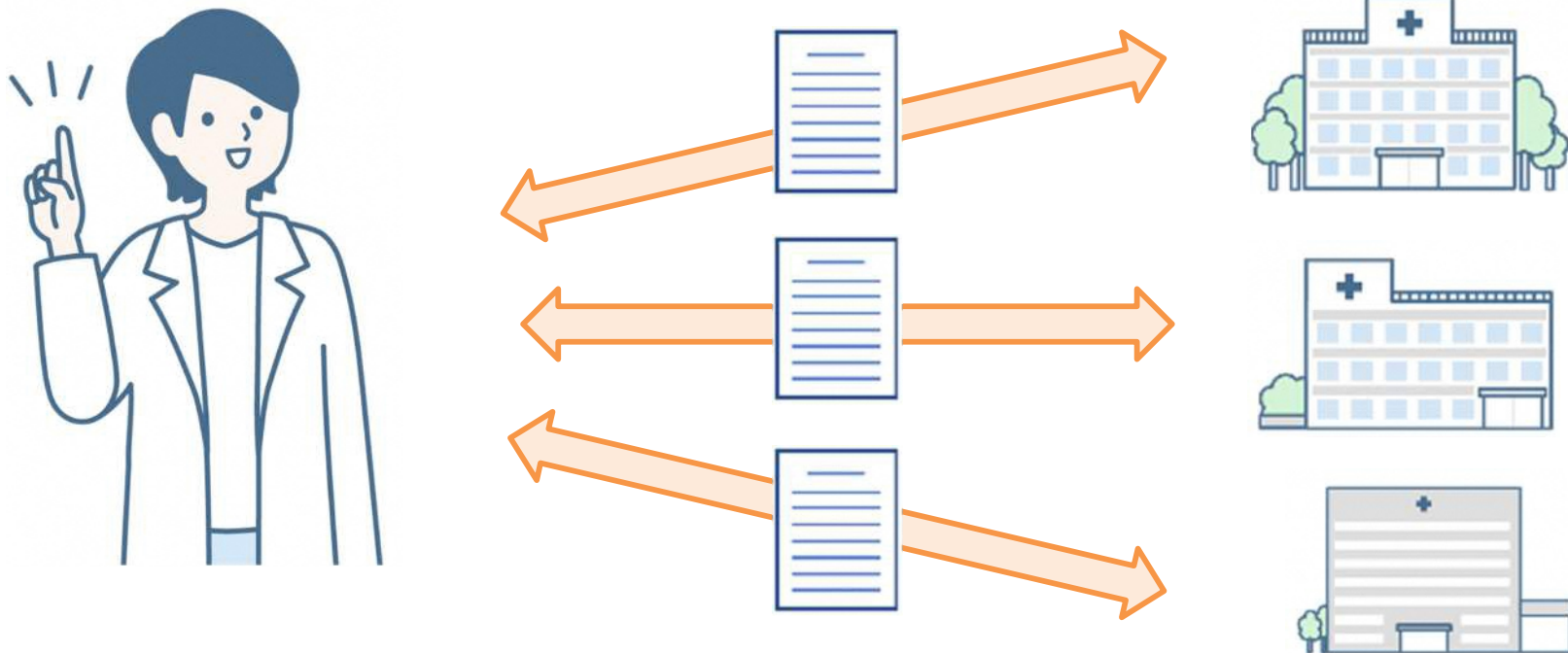
現場を支える副業/兼業のために

Question !

複数の医療機関で働く場合、
どの医療機関の労働条件が適用されますか？

Answer

- 各医療機関の労働条件が適用されます。医療機関ごとに労働条件は異なりますので、個別に労働条件通知書等を確認することが大切です。



現場を支える副業/兼業のために

医師の働き方改革～制度の基本について～

4. 働き方を守る様々な労働法制

医療現場でもハラスメントが起きることがあります。

例えば

パワーハラスメント

セクシュアルハラスメント

妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント

があります。



ハラスメントにあったら、まずは相談しましょう

すべての企業は相談窓口の設置などを含めた、ハラスメント対策を講じる義務があります。

ハラスメントにあったときは、自分の所属する機関の相談窓口相談しましょう。

講ずべき措置の詳細は「あかるい職場応援団」をご覧ください。

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/law-measure>



働き方を守る様々な労働法制

相談窓口に相談するときには、

以下のような事実関係を整理することも大切です。

- 1, ハラスメントだと感じたことが起こった日時
- 2, どこで起こったのか
- 3, どのようなことを言われたのか、強要されたのか
- 4, 誰に言われたのか、強要されたのか
- 5, そのとき、誰がみていたか



自分の所属する機関に窓口がない、相談するのが不安な場合は...

公的な機関に相談することもできます。



総合労働相談コーナー、雇用環境・均等部（室）
（都道府県労働局、労働基準監督署）



個別労働紛争の解決のためのあっせん
（都道府県労働局）



法テラス(日本司法支援センター)



みんなの人権110番
全国共通人権相談ダイヤル



労働者である医師には、

・ ・ ・ ・ ・
年次有給休暇を取得する権利
が与えられています。



勤務開始から6か月継続勤務し、全労働日の8割以上出勤すると
10労働日分の有給休暇が付与されます。

勤続年数に応じて有給休暇の付与日数は変動します。

働き方を守る様々な労働法制

有給休暇とは別に
家庭の状況やライフステージに応じて取得できる休暇
があります。

産前産後休業

パート・アルバイト等含め、すべての女性が制度の対象です。



出産前： **6週間**
(多胎妊娠は14週間)



出産後： **8週間**

働き方を守る様々な法制度

産 後 パ パ 育 休



出生後8週間以内に最大4週間、
通常の育児休業とは別に取得可能です。

業 休 児 育



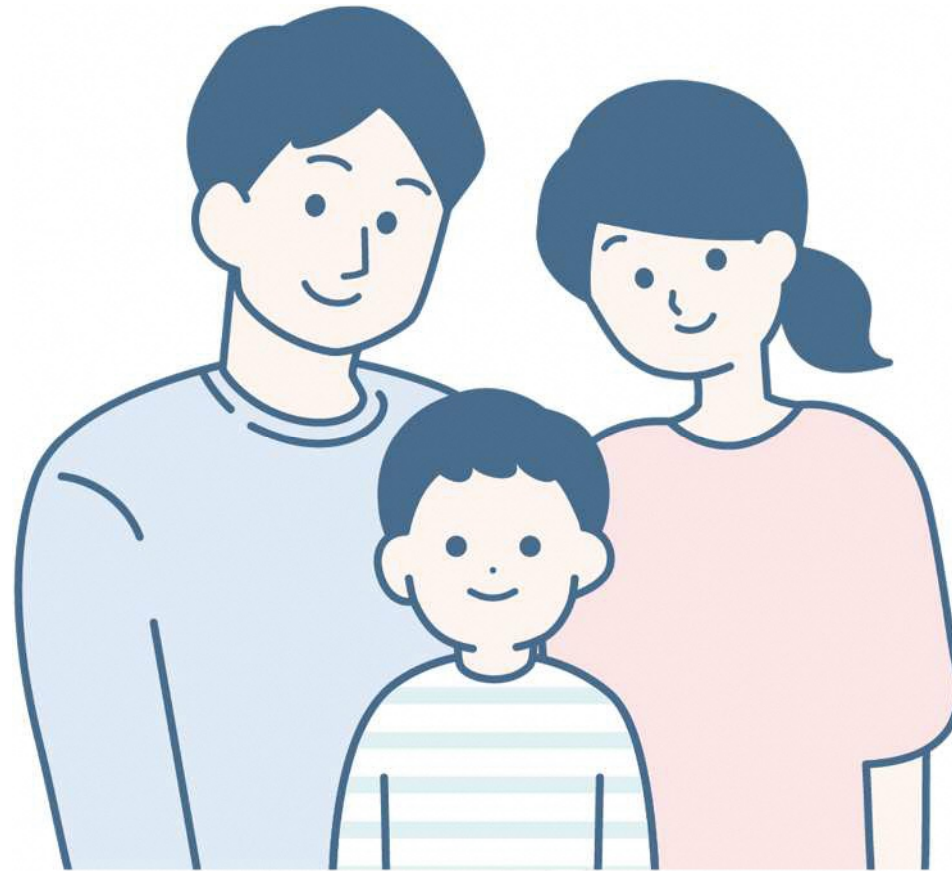
夫婦で交代して
お休みを取得することも
できる！

原則子が1歳になるまで2回に分けて取得可能です。

子が保育所などに入所できない場合に限り、子が1歳6カ月まで（再延長で2歳まで）延長することが可能です。

働き方を守る様々な労働法制

子の看護休暇



1年度において、**5日を限度** に取得可能です。

小学校3年生修了まで（＝9歳の年度末まで）の子が2人以上の場合は10日となります。

時間単位での取得が可能です。

働き方を守る様々な労働法制

介 護 休 暇

要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族の介護や世話をするための休暇



介護の対象となる家族は...
配偶者（事実婚を含む）
父母 / 子（養子を含む） / 孫
配偶者の父母 /
祖父母 / 兄弟姉妹
同居の必要はなく、遠方に住んでいる家族も対象です

対象家族が1人の場合は**年5日**を**限度**に取得が可能です。
対象家族が2人以上の場合は年10日となります。

日数単位だけでなく時間単位での取得が可能です。

業 休 護 介

要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族の介護や世話をするための休暇



介護の対象となる家族は...
配偶者（事実婚を含む）
父母 / 子（養子を含む） / 孫
配偶者の父母 /
祖父母 / 兄弟姉妹
同居の必要はなく、遠方に住んでいる家族も対象です

対象家族1人につき**3回**まで分割して、**通算93日**の取得が可能です。

Question !

メンタルヘルスの不調を自覚したときには、
どこに連絡すれば良いですか？

Answer 1/2

- ・もし、ご家族や友人、職場の同僚や上司の方等、相談できそうな人がいたら相談を試みましょう。もちろん、そうした相談相手が見当たらないこともあります。そういった場合に備えて、事前に、相談窓口を確認しておきましょう。
- ・事業場内に設置されているメンタルヘルス相談窓口や健康管理に関する部署の他、外部の専門的な相談窓口と契約している場合もあります。



- 厚生労働省では、医療従事者や介護従事者を含む働く方のメンタルヘルス対策について、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「**こころの耳**」において、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関する相談窓口を設置しております。

こころの耳

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



Question !

育児や介護で休業している期間には、
どのような経済的支援が受けられますか？

Answer

< 出生時育児休業給付金 >

- ・ 雇用保険の被保険者で、子の出生日から 8 週間を経過する日の翌日までの期間内に、4 週間（28 日間）以内の期間を定めて、当該子を養育するための産後パパ育休（出生時育児休業）を取得した場合に、一定の要件を満たす方は、休業開始前賃金の67%相当額が支給されます。

< 育児休業給付金 >

- ・ 雇用保険の被保険者で、1 歳又は 1 歳 2 か月（支給対象期間の延長に該当する場合は 1 歳 6 か月または 2 歳）未満の子を養育するために育児休業をした場合に、一定の要件を満たす方は、休業開始時賃金の67%（休業開始から181日以後は50%）相当額が支給されます。

< 介護休業給付金 >

- ・ 雇用保険の被保険者で、要介護状態にある家族を介護するために介護休業をした場合に、一定の要件を満たす方は、介護休業期間中に休業開始時賃金の67%の介護休業給付金が支給されます。

詳しくは、勤務先の医療機関の人事労務管理部門やハローワークにご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>



働き方を守る様々な労働法制

Question !

育児のために勤務時間を少し抑えて働きたいのですが、
どんな制度が利用できますか？

Answer

・以下の制度を利用することができます。

< 育児短時間勤務制度 >

・ 3歳に満たない子を養育する場合、1日の所定労働時間を原則6時間に短縮することができる制度

< 所定外労働の制限 >

・ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できる制度

< 時間外労働の制限 >

・ 小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できる制度

< 深夜業の制限 >

・ 小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時の深夜業を制限することを請求できる制度

これらの法的根拠は、育児介護休業法です。詳しくは、勤務先の医療機関や労働管理部門にご確認ください。



Question !

介護のために短時間勤務を行いたい場合の 短時間勤務制度とは、どのような制度ですか？

Answer

- ・労働者が要介護状態（負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための、所定労働時間の短縮等の措置のことです。
- ・利用期間・回数については、対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上となります。

<対象となる労働者>

- ・対象家族を介護する男女の労働者（日々雇用を除く）

労使協定を締結している場合に対象外となる労働者

- ・入社1年未満の労働者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

<対象となる家族>

- ・配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

<短時間勤務等の制度>

- ・「短時間勤務等の措置」は会社によって利用できる制度が異なりますが、事業主に対して、次のうち、いずれか1つ以上の制度を設けることを義務付けています。

短時間勤務の制度

フレックスタイムの制度

始業又は就業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）

労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度



厚生労働省HP 短時間勤務等の措置について

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/shortworking/index.html

Question !

有給休暇の期限はいつまでですか？

Answer

- ・ 年次有給休暇は、法律で定められた労働者に与えられた権利です。
正社員、パートタイム労働者等の区分に関係なく、以下2点を満たしていれば、
年次有給休暇を取得することができます。
 半年間継続して雇われている
 全労働日の8割以上を出勤している
- ・ 10日以上の年次有給休暇が付与される労働者に対しては、
5日について、毎年時季指定して付与しなければならないこととされています。
- ・ 有給休暇には時効があり、**有給休暇は与えた日から2年で時効**となります。
与えた日から1年間で使い切れなかった有給休暇は翌年に繰り越し、新たに与えられた休暇日数に加算しますが、さらに1年間使わなかったときは時効により消滅します。



厚生労働省HP 年次有給休暇取得促進特設サイト

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/sokushin/roudousya.html