

# 勤務環境改善NEWS

12号

～秋田県社会保険労務士会アドバイス～

## 魅力ある職場づくりのための 就業規則等点検のお勧め

医療労務管理アドバイザー 社会保険労務士 渡辺 勝治

昨今の法改正等により、パートタイム・有期労働者の取り扱いや休業・休暇制度などが変更となっているほか、事業主が果たすべき役割が大きくなっております。

各医療機関の皆様におかれましては、魅力ある職場づくりに向けて、就業規則等の点検の一助にいただければ幸いです。

### ！パートタイム・有期労働者の取り扱い (雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保)

令和2年4月1日に施行されたパートタイム・有期雇用労働法は、令和3年4月1日から中小企業規模の医療機関にも適用されていますので、事業主に求められる次のことを検討しましょう。

(1) 同じ企業で正社員と短時間労働者・有期雇用労働者との間で、基本給や賞与、手当等あらゆる待遇について、不合理な差を設けることが禁止されています。

(2) 短時間労働者・有期雇用労働者から、正社員との待遇の違いやその理由などについて説明を求められた場合は、説明をしなければなりません。

特に「通勤手当」「精勤手当」「賞与」「無事故手当」「作業手当」「住宅手当」「給食手当」等の各種手当は早めに検討しましょう。

※同一労働同一賃金への対応は、厚生労働省HP→同一労働同一賃金特集ページ→「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取り組み手順書」を確認しましょう。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



《裏面に続きます。》

勤務環境の改善に関する医療機関からの相談をお受けします。  
まずは、お気軽にお問い合わせください。

## 秋田県医療勤務環境改善支援センター

○勤務環境改善全般に関すること 018-860-1403

○労務管理に関すること 018-863-1777

平日 9:00～17:00

## ！ 育児・介護休業法の関連（就業規則）

育児・介護休業法が平成29年度以降大幅に改正されていますので、今一度確認しましょう。

- (1) 子の育児休業期間は最長2年（平成29年10月改正）
- (2) 子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得（令和3年1月改正）
- (3) 介護休暇の対象者の拡大（別居の祖父母、兄弟姉妹、孫も対象者となった）

## ！ 年次有給休暇5日の事業主の付与義務（平成31年4月から）

- (1) 就業規則への記載必須（年次有給休暇の条文に事業主の付与の内容を記載）
- (2) 休暇管理簿の作成（基準日・付与日数・時季（取得日数）内容の記載と3年間保存）

## ！ 高年齢者雇用について

令和7年から65歳までの雇用確保が義務化されます。次の点を検討しましょう。

- (1) 65歳までの雇用継続を希望する者への雇用確保義務（全企業適用は令和7年から）
- (2) 70歳までの就業確保も努力義務に（高年齢者就業確保措置を講じる必要あり）

## ！ パワーハラスメント防止への取組み

事業主は以下の措置等を講じなければなりません。（大企業：令和2年6月から・中小企業：令和4年4月から義務化）

- (1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
- (2) 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- (3) 職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応
- (4) 併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止等）

※このほか、職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、その原因や背景となる要因を解消するための措置が含まれる。

.....

秋田県医療勤務環境改善支援センターのうち、労務管理の支援を請け負っている秋田県社会保険労務士会では、労働局委託事業である医療労務管理支援事業の一環として県内医療機関の勤務環境改善支援や、取組事例の収集などを行っています。

.....

事例紹介のホームページのQRコードはこちらです



秋田県医療勤務環境改善支援センターでは、社会保険労務士や医業経営コンサルタントを無料で派遣しています。労務管理や経営管理に関する疑問等がありましたら是非ご利用ください。