

<働き方改革関連法への対応漏れはありませんか？>

2019年4月1日施行の働き方改革関連法への対応は万全でしょうか。以下の事項に対応漏れがないかどうかもう一度チェックしてみてください。

- 医師や管理監督者を含めて労働時間を客観的に把握できていますか？
タイムレコーダー等による労働時間の把握は時間外割増賃金支給のためだけでなく、健康管理時間の把握としても必要です。医師や管理監督者も例外ではありません。
- 勤務の実態に応じた労働時間制になっていますか？
変形労働時間制やフレックスタイム制など、勤務の実態に応じた労働時間制を採用していますか？（その場合、就業規則や労使協定は適正に締結・届出されていますか？）
- 時間外労働の限度時間と上限規制について周知していますか？
時間外労働の限度時間は法定休日労働を含めて月45時間・年360時間、罰則付きの上限規制は月100時間未満・年720時間が原則ですが、周知出来ていますか？
- 36協定は適正に締結・届出されていますか？
時間外労働を行わせるためには36協定の締結と届出が必要です。医師以外は新様式での締結と届出が必要です。医師については旧様式での締結・届出が必要です。
- 36協定の特別条項の記載は具体的ですか？
限度時間（月間45時間・年間360時間）を超えて時間外労働を行わせる場合には36協定に特別条項が必要ですが、内容は具体的で必要十分ですか？
- 労働者の過半数代表者の選出は適正に行われていますか？
労働組合の組織率が低下する中で労働者の過半数代表者の位置づけが高まっています。投票などによる選出の過程は記録出来ていますか？
- 年次有給休暇は最低でも5日以上確実に取得できていますか？
法定の年次有給休暇（「夏期休暇」などの特別有給休暇を除く）は10日以上付与した者全員が最低でも5日以上取得できていますか？（医師も例外ではありません。）
- 時季指定を行う場合、就業規則の改定が出来ていますか？
年次有給休暇を最低でも5日以上取得させるために時季指定を行う場合は就業規則の改定が必要ですが、対応済みですか？
- 産業医は適正に選出され、衛生委員会は適正に設置・開催されていますか？
働き方改革関連法の施行に伴い、産業医や衛生委員会等の産業保健体制が強化されています。産業医や衛生委員会の活動は記録され、院内に周知されていますか？
- 正規職員と非正規職員の間不合理な処遇格差がありませんか？<2020年施行>
基本給の設定について、諸手当（特に家族手当や住居手当）について、福利厚生（特に慶弔休暇や休職制度）、賞与や退職金など、均等・均衡な扱いになっていますか？

ご質問などありましたら下記までお気軽にご相談ください。

Mail hrms@grace.ocn.ne.jp Tel 080-1361-1511 社会保険労務士 河北 隆