

国立病院機構用 2013 年度版

みんなの権利 / ート



全日本国立医療労働組合

次世代育成にかかわる諸制度は充実してきましたが、人員体制がともなわない中、問題は山積しています。「看護師等の『雇用の質』の向上のためのとりくみについて（5局長通知）」にも、各種制度の活用や働き方などについても具体的に示されていますが、制度が活用できない厳しい職場実態にあります。

制度が守られる職場は、誰にとっても働きやすい職場です。権利について学習し、制度を活用していくことは重要な課題です。働く上で、生活と両立するためには、制度についての知識が欠かせません。制度を「知って、知らせて、職場を変えよう」を合言葉に、学習を広げましょう。ぜひこの「みんなの権利ノート」を活用してください。

なお、制度についてより詳しく知りたい場合は、2013年度版「賃金・労働条件のてびき」を参照して下さい。

目次

1. 権利とは	1
2. 労働時間と休日等、超過勤務手当	2
労働時間、休日、超過勤務手当、祝日代休	
3. 休暇等	10
年休、病気休暇、特別休暇、女性職員保護規定、 育児・介護を行う職員に適用される規定	
4. 育児休業等	20
5. 介護休業	24
6. 諸権利早見表	27



1. 権利とは

～男女ともに働く者は、法律で守られています～

- ① 憲法 28 条に「労働者の団結権」が保障されているように、「子どもが 1 歳になるまで育児休業を取得できる＝育児介護休業法」「残業した場合には賃金の割増を要求できる＝労基法」など、働く上でのさまざまな労働者の権利が法律で定められています。
- ② 2007 年 10 月 WHO の国際がん研究機関 (IARC) が、「夜勤交代制労働者には発がん性のリスクがある」と発表し、女性は乳がん、男性では、前立腺がんになる確率が高いと報告されました。

医療の仕事は 24 時間体制です。だからこそ、どんな勤務でも我慢して働くのが当たり前ではなく、「無理なく健康に働き続けられる条件をつくっていく」のが労働組合の役割です。
- ③ 女性は子どもを産み育てる機能＝母性を持っており、母性保護は、女性の持つ母性機能に対する社会的な保障です。妊娠・出産だけでなく、産む性を持っていることで発生するからだの問題（月経、妊娠、出産、更年期）はすべて母性として守られなければなりません。

労働や職場環境が原因で、母性機能が低下し、障害をもたらすことのないよう、母子ともに健康を社会的に保障することが必要です。
- ④ 核家族が増える今、子育てには、父親の協力が必要不可欠です。父親も子育てに参加できる制度を充実させるのも労働組合の役割です。



2. 労働時間と休日等、超過勤務手当

労働時間

- 休憩時間を除き1日7時間45分、1週間38時間45分が原則
- 例外として4週155時間（変形労働制）が可能。ただし1回の勤務時間は16時間以内、連続勤務は12日を超えないこと。

休憩・休息時間（2009年4月1日改正）

○休憩時間

6時間超え8時間以下	60分
8時間超え12時間以下	75分
12時間超え	1時間45分

○休息時間

7時間45分以上11時間45分未満	15分
11時間45分以上15時間45分	30分
15時間45分以上	45分

休憩は無給

休息は有給

- ※休憩が取れなかった場合は、超過勤務手当の支給対象となります。
- ※休息時間は、始業と終業に連続する以外どこにおいてもよい。

休日

4週間に8日の休日が原則

労働基準法

- * 1週間40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない（32条）
- * 1週間に1日の休日を与えなければならない（35条）（変形労働制では4週に4日以上）
- * 時間外労働をさせるためには、過半数組合又は労働者過半数代表者との協定が必要（36条）
- * 違反の場合は、6ヵ月の懲役又は30万円以下の罰金

○ 法定休日

労基法では、最低基準として「1週間に1日または4週に4日以上の休日」を設けることを定めています。これを法定休日と言います。

祝日等

○ 国民の祝日に関する法律に規定する休日

祝日に日曜日が重なった場合は、その日に最も近い祝日でない日が休日となります。

⇒勤務日となった場合、代休が指定されるか又は休日給が支給されます。週休日が重なると、直後の正規の勤務時間に休日給が支給されます。



○ 年末年始の休日（祝日（1月1日）を除く12月29日から翌年の1月3日までの日）

⇒ 週休日が重なった場合、週休日として扱われ休日給は支給されません。

※ 祝日は特に勤務を命令されなければ、勤務を要しません。

祝日の代休

祝日に勤務を命ずる場合は、その祝日前に、代休日を指定することができます。（代休日は、祝日を起算日として8週間の期間内）

* 代休を指定するには祝日と代休日の勤務時間が同じでなければなりません。

例） 祝日の日勤及び深夜勤務（祝日の正規の勤務時間が7時間45分）は代休を指定できませんが、準夜勤務は勤務が2日間にまたがるため、祝日に準夜明けをして、その日に準夜入りするケース（準一準）以外は、当該祝日に1日分の労働時間が確保されないため代休は指定できません。

休日給

支給対象者 役職手当の支給を受けている職員及び病院長以外の職員

支給されるケース

- ① 祝日法による休日及び年末年始の休日に正規の勤務を命ぜられ、代休が指定されない場合

- ② 休日の代休日に正規の勤務を命ぜられた場合
- ③ 交替制勤務職員が祝日法による休日に**週休**を割り振られた場合
- ④ **支給額** 勤務1時間につき1時間単価の135/100

2013年度の場合						
12/29(日)	12/30(月)	12/31(火)	1/1(水)	1/2(木)	1/3(金)	1/4(土)
年末年始の 休日	年末年始の 休日	年末年始の 休日	祝日 (元旦)	年末年始の 休日	年末年始の 休日	
勤務日	勤務日	勤務日	週休日	週休日	勤務日	勤務日
代休指定か 休日給支給	代休指定か 休日給支給	代休指定か 休日給支給	4日の勤務に 休日給支給	休日給は 支給されない	代休指定か 休日給支給	休日給支給
						↑
2014年度の場合						
5/2(金)	5/3(土)	5/4(日)	5/5(月)	5/6(火)	5/7(水)	5/8(木)
	祝日 (憲法記念日)	祝日 (みどりの日)	祝日 (こどもの日)	祝日 (振替休日)		
勤務日	勤務日	勤務日	週休日	週休日	勤務日	勤務日
	代休指定か 休日給支給	代休指定か 休日給支給	7日の勤務に 休日給支給	8日の勤務に 休日給支給	休日給支給	休日給支給
					↑	↑

※ 休日給が支給される日の勤務が翌日にまたがる場合、該当日の正規の勤務に対して休日給が支給されます。

例) 祝日の5日から6日にかかる勤務の場合、5日の勤務が10時間なら10時間分、4時間なら4時間分支給されます。

※ 「国民の祝日」が日曜日に当たるときは、その日後においてその日に最も近い「国民の祝日」でない日を休日とすることになっています。

☆ 非常勤職員が祝日に勤務して時間外勤務を行った場合の支給割合

* 定められた勤務時間 135/100

* 常勤の正規の勤務時間以内の時間外勤務 100/100

* 常勤の正規の勤務時間を超える時間外勤務(月60時間以内)135/100



○国民の休日

祝日に挟まれた日で、その日が日曜日もしくは振替休日でない日は「国民の休日」となり、祝日法の休日となります。

元旦と日曜日が重なった場合は、祝日法による祝日は2日に振り替えられます。元旦は年末年始の休日の扱いとなり、勤務日となった場合は、代休指定か休日給の対象となります。



★ ワンポイント ★

○ 代休指定は職場実態に合わせて

国立病院機構の就業規則 46 条では、「代休日を指定することができる」となっており、必ず代休を指定するとはなっていません。

○ 代休の再指定（勤務時間規定第9条）

祝日に勤務した後、その代休日に勤務を要することになった場合は、代休日の代休は指定できず、代休日に休日給が支給されます。

ただし、機構本部は、当該祝日に勤務する前であれば、代休日の変更は可能としています。労働者の都合を無視した一方的な変更はさせないようにしましょう。

こんなときどうなるの？

勤務を割り振られた祝日に休む場合は？



祝日に勤務を割り振られた者が、当該祝日に休む場合、年次休暇を請求する必要はなく、祝日の勤務命令を撤回（祝日の勤務命令の撤回によって、代休指定も無効）という取り扱いになります。

祝日に勤務を割り振られたが、病気で勤務できなくなった場合は？



祝日に勤務を割り振られた者が急病で休む場合、病休ではなく、勤務命令の撤回という扱いになります。同様に祝日に午前の勤務をした後、急病で午後の勤務ができなくなった場合、代休指定は無効になり、午前の勤務について休日給が支給され、午後は祝日の勤務命令が撤回されます。

祝日の日勤を準夜に変更する場合は？



祝日に日勤を割り振っていたが、準夜に変更する必要が生じた場合、通常は、代休指定は無効となり、準夜勤務に対する休日給が支払われます。ただし、祝日に準夜明けしその日に準夜入りする場合は、祝日の勤務時間が1日分となるので、代休日の指定が可能です。

時間外・休日勤務

労働基準法では1日8時間、週40時間の労働時間、1週間に1回（または4週に4回）の法定休日を定めており、これを超えて労働者を働かせることはできません。労働者を時間外、休日に働かせる場合には労使協定（36協定）が必要となります。

使用者は労働組合（労働者代表）と協定（36協定）を結ばないと、労働者に時間外労働させることはできません。



○ 36 協定(サブロク協定)

国立病院機構の 9 割の病院で全医労の代表が病院長と 36 協定を締結しています。

超過勤務手当

超過勤務とは？

- ① あらかじめ定められた 1 日の勤務時間を超える勤務
 - ② 週休日の勤務
 - ③ 休憩時間中の勤務
 - ④ 祝日等(祝日法による休日・年末年始の休日)の正規の勤務時間を超える勤務
- * 祝日等の正規の勤務は、休日給の対象

☆ 情報収集、看護記録、看護研究すべて労働時間

「村上優子さん過労死裁判」で、裁判所は始業前の情報収集、看護研究、プリセプター業務、病棟相談会、チーム会、看護計画、サマリー作成、教育委員会、勉強会、研修会、係の仕事、大掃除、職場外での時間外勤務を、すべて超過勤務と認めています。休憩時間が取れない場合も超勤です。新人さんであっても、当然、超勤手当は支払われます。

☆ 見てみぬふりは、レッドカード

労働基準法では、明らかな指示や命令がなくとも、直属の上司などが勤務の事実を知りながら残業を中止させる措置をとらなければ、労働時間として扱われます。(「黙示の命令」)

☆ 不払い残業は労働基準法違反の犯罪

使用者には労働時間を適正に管理し、時間外労働に対しては割り増し賃金を支払う義務があります。



不払い残業は、6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金にあたる犯罪です！



超過勤務手当を計算してみよう！

★ 1時間給与単価

$$\frac{(\text{基本給月額} + \text{基本給月額に対する地域手当} + \text{※1 諸手当}) \times 12 \text{ 月}}{(365 \text{ 日} - \text{※2 年間休日数 } 121 \text{ 日}) \times 7.75 \text{ (7時間45分)}}$$

2009年2月27日の団体交渉で、労働時間が15分短縮され、時間単価も約3.2%引き上げられました

※1 諸手当 ⇒

寒冷地手当・放射線取扱手当・特殊業務手当・
医師手当・専門看護手当・診療看護師手当

※2 2013年度の年間休日数 ⇒121日



★ 計算例 ★

看護師 2級41号俸 基本給245,600円、地域手当なし

超過勤務時間 a) 平日5時～22時（日勤又は深夜の後）に10時間

b) 平日22時～5時（準夜の後）に5時間

① 超勤単価

$$(245,600 \times 12 \text{ 月}) \div \{(365 \text{ 日} - 121 \text{ 日}) \times 7.75 \text{ (7時間45分)}\}$$

$$= 1,559 \text{ 円}$$

② 超勤手当

a) $1,559 \times 125\% \times 10 \text{ 時間} = 19,488 \text{ 円}$

b) $1,559 \times 150\% \times 5 \text{ 時間} = 11,693 \text{ 円}$

(125/100 + 25/100) 9・10 ページの ① + ②

a) + b) = 31,181 円 (約1ヵ月分)

1年間で約37万円！



支給割合 (2011. 4. 1 から改定)

		月 60 時間 以内	月 60 時間 超え	深夜 ^{※3} の 勤務
正規の勤務が割り振られた日	祝日等 ^{※1} 以外	125/100	150/100	25/100 を 加算
	祝日等	135/100	150/100	
正規の勤務が割り振られていない日(休日)		135/100	150/100	

※1 「祝日等」：祝日法による休日及び年末年始の休日

※2 「法定休日」：労働基準法第35条に規定する週1回又は4週4回の休日

※3 「深夜」：22時から翌朝5時までの時間帯。深夜帯の勤務は25/100が加算される。

☆ 非常勤職員の場合は、常勤の正規の勤務時間（7時間45分、週38時間45分）に相当する時間以内は、100/100。支給割合は上記同様。

☆ 2010年4月労働基準法の改正に伴って、月60時間（法定休日の勤務は含まない）を超える時間外労働の割増率が50%に引き上げられました。（休日労働・35%と深夜労働・25%の割増率は変更なし）

☆ 2011年4月から、法定休日に勤務した時間についても、60時間の積算対象となりました。



○ 超過勤務時間数

労基法にあわせて、時間外労働、休日労働、深夜労働にわけて合計時間数を出して端数処理します。

☆ 勤務時間管理簿様式例

時間外勤務・休日勤務						
勤務日	祝日等、 法定休日	法定休日	累計	60 時間超過 150/100		
				勤務日	祝日等法定休日	法定休日
125/100	135/100	135/100		+25/100	+15/100	+15/100
①	②	③		④	④'	⑥

① 月60時間以内の勤務日の時間外勤務 【125/100】

② 月60時間以内の祝日等の時間外勤務・所定休日勤務 【135/100】

③ 月60時間以内の法定休日勤務 【135/100】

- ④ 月 60 時間超過の時間外勤務・所定休日勤務 【150/100】
 ⑤ 月 60 時間超過の法定休日勤務 【150/100】

祝日勤務	深夜勤務	
	正規勤務	時間外・休日勤務
135/100	25/100	25/100
⑥	⑦	⑧

- ⑥ 祝日等の正規の勤務 【135/100】
 ⑦ 深夜の正規の勤務 【25/100】 (深夜割増)
 ⑧ 深夜の時間外勤務及び休日勤務 【25/100】 (深夜割増)

○ 労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)

事業主に対して、「労使の話し合いの機会の整備」「年次有給休暇の取得しやすい環境の整備」「時間外労働の削減」「労働者の健康と生活の配慮」などが求められています。(2010. 4. 1 改正)

3. 休暇等

(1) 年次有給休暇

休暇日数 1月1日から12月31日までの間に20日

※ 4月採用者は、12月までに15日

繰り越し 20日を限度(1日未満の端数切り捨て)として翌年に振り越せませす。

取得単位 1日、半日、1時間^{※注}(2010年4月1日)

注) 労働基準法に定める休暇(法定休暇)のうち、5日を限度に1時間単位で取得できます。病院毎に労使協定を締結しています。

労働基準法を超える休暇(法定外休暇)については、すべて1時間単位での取得ができます。

* 「時間」単位から「1日」単位に換算する場合、法定内休暇は8時間、法定外休暇は7時間45分をもって、1日とします。



○ 半日年休の新設（2008年10月1日）

- * 1回の正規の勤務時間（長短にかかわらず）の2分の1を半日に。
- * 始業からの半日か、終業までの半日のいずれかで取得できます。
- * 常勤職員、非常勤職員とも対象。法定外休暇は、時間取得が可能なため、半日単位の取得はできません。



- * 休憩時間は半日の勤務時間が6時間以下の場合、30分を限度に休憩時間を設けることができます。（施設の判断）

半日の勤務が6時間を超える場合は、勤務時間により2ページの休憩時間を参照して下さい。

★ ワンポイント ★ ～ 年休は労基法で保障された労働者の権利 ～

労働基準法第39条（年次有給休暇）（1～3項略）

4項 使用者は、前3項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

事業の正常な運営を妨げるとは、単にその職場が忙しくなるという程度のことでなく、病院全体の運営に支障をきたすような場合に限られます。



○ 年休は原則、労働者が取りたいときに自由に取得できます

○ 年休取得できる人員配置は使用者の義務です

裁判所は、「単に業務の繁忙、人員の不足というだけでは事業の正常な運営を妨げる理由にならない」「事業の正常な運営を妨げないだけの人員配置をすることは当然」（昭和51年高知地裁、高知郵便局事件）等、安易な「時季変更権」の行使を不当とする判決を下しています。

(2) 病気休暇

休暇の日数 療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間



取得単位 1日・1時間・1分

○ **病気休暇の改定(2011.1.1)** 病気休暇(特定病気休暇)は、連続して90日を超えてとることができません。(条件付採用期間中の職員は、期間満了の翌日から90日) 結核性疾患の特例は廃止になりました。

特定病気休暇期間中の休日、祝日、代休日は「連続する90日の期間」に勤務ができない状態が続いているとして通算します。

(3) 特別休暇

結婚休暇 連続する5日

(結婚の日の5日前から結婚の日以降1ヵ月までの間に取得)

- * 連続する5日なので、その間に休日が入っているとその休日も含む5日となります。
- * 「結婚の日」とは一般的には結婚式の日をさしますが、先に婚姻届を出して事実上結婚生活に入っているような場合は、入籍した日が「結婚の日」とされます。

1ヵ月過ぎると、取れなくなるから気をつけてね。



産前休暇

出産予定日の前6週間(多胎妊娠は14週間)

産後休暇 出産の日の翌日から8週間

- * 産後6週間までは強制休暇(就業禁止)
- * 以後の期間に本人が希望して出勤する場合は医師の証明書が必要となります。
- * 妊娠満12週以後の早産・流産も該当します。

保育時間

生後1年未満の子の保育のために授乳等を行う場合に
1日2回それぞれ30分以内

- * 育児短時間勤務をする場合も保育時間は取得できます。
その場合、保育時間をとっている時間が育児時間から差しかれ、育児時間と保育時間合わせて1日2時間以内となります。
- * 共働きの場合は男性職員も取得できますが、妻が取得する時間を差し引いた時間となります。育児時間は勤務の始め又は終わりに取ることになっているので、出勤時は、育児時間→保育時間→勤務の順、退勤時はその逆の取り方となります。なお、夫婦とも職員の場合、保育時間は夫婦あわせて1時間以内です。



配偶者出産休暇

1時間単位で2日（7時間45分×2）

- * 妻の出産に際する入退院や入院中の付添い等のための休暇で、入院日等から当該出産の日後2週間までの間に取得できます。1時間単位での取得も可能となりました。（2005年3月1日改正）
- * 事実婚の場合も該当します。

子の看護休暇

子ども1人の場合は1年に5日（7時間45分×5）
子どもが2人以上の場合は1年に10日
（2010年6月30日改正）



対象 小学校入学前の子を養育する職員

- * 1時間単位での取得も可能です。（2005年3月1日）
- * 予防接種、健康診断も対象となります。（2010年6月30日改正）
- * 男女ともに取得できます。

育児参加休暇(男性)

妻の産前産後の期間中に5日（7時間45分×5）

男性職員の育児参加を促進するための休暇。妻が出産した子又は上の子（小学校就学前）の養育のために1日単位又は1時間単位で取得することができます。（2005年3月1日新設）

忌引休暇

職員の親族が死亡した場合で下記の連続した日数（暦日）

- * 配偶者・父母… 7日、子… 5日
祖父母・兄弟姉妹・父母の配偶者又は配偶者の父母… 3日
孫・おじ又はおば・子の配偶者又は配偶者の子・祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母・兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹・おじ又はおばの配偶者… 1日
- * 葬儀のため遠隔地に赴く場合は、往復に要する日数を加えた日数となります。



父母の祭日に伴う休暇

1日

父母の死亡後 15 年以内に行われる特別な追悼行事のための休暇で、初七日・三十五日・四十九日・一周忌・三回忌・七回忌・十三回忌が該当します。

夏季休暇

7月から9月までの期間に原則として連続する3日

病院長が特に必要と認めた場合、特例として、6月、10月の取得も可能。特例は病院単位です。



ドナー休暇

必要と認められる期間

骨髄移植のため、登録の申し出または提供にともない必要な検査、入院等のために勤務しないことがやむを得ないと認められるときに必要と認められる期間、取得できます。

ボランティア休暇

年に7日の範囲内で必要と認められる期間

被災者、障害者、高齢者等に対する援助活動に参加する場合、取得できます。(2011.6.1改正)

災害時出勤困難休暇

必要と認められる期間

地震、水害、火災その他の災害や交通機関の事故等で出勤することが困難な場合、必要と認められる期間、取得できます。

災害害時退勤危険回避休暇

必要と認められる期間

退勤途上で、地震、水害、火災その他の災害や交通機関の事故等により、身体の危険を回避する必要がある場合、必要と認められる期間、取得できます。

(4) 女性職員に適用される保護規定

生理休暇

生理日の就業が著しく困難な職員が請求した場合は、その者を勤務させてはなりません。診断書などは不要です。

病気休暇の扱いとなりますが、毎月連続する2暦日について他の病気休暇と区別し、病休日数から除算されます。出勤簿に「生理による病気休暇」であることがわかるように記載することが必要です。



○ 生理休暇の請求拒否は労基法違反です

生理休暇の規定に違反して休暇を与えず就業させた使用者は、30万円以下の罰金が科せられます。(労基法120条1号)

労働基準法

68 条 使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない。

妊産婦の健康診査及び保健指導

母子保健法に定められた健康診査と保健指導のための通院に必要な時間、勤務が免除されます。母親学級も対象となります。母子保健法に定められた受診回数は以下の通りです。



妊娠満 23 週まで	…	4 週に 1 回
妊娠満 24～35 週まで	…	2 週に 1 回
妊娠満 36 週～出産まで	…	1 週に 1 回
産後 1 年まで	…	その間に 1 回

妊産婦の深夜勤務・時間外勤務の禁止

妊産婦である職員が請求した場合は、深夜勤務、時間外勤務及び休日（週休日）勤務が禁止されます。

- * 妊産婦とは妊娠判明時から産後 1 年までの職員をさします。
- * 深夜勤務は 22 時～5 時の勤務をさします。
- * 診断書は必要ありません。



妊産婦には、夜勤・時間外勤務の免除、通勤緩和、業務軽減など妊娠中の身体を守る制度があります。しっかり請求しましょう！

妊娠中の通勤緩和

妊娠中の職員が請求した場合で、通勤に利用する交通機関の混雑が母体に影響がある場合は、勤務時間の始め又は終わりに1日を通じて1時間を超えない範囲で勤務が免除されます。

育児短時間勤務を行っている場合でも利用可能です。

妊娠中の業務軽減

妊娠中の休憩・補食

妊娠中の職員が請求した場合、業務を軽減し、または他の軽易な業務につかせなければなりません。

また、妊娠中の職員が請求した場合、適宜休息・補食するために必要な時間は勤務しないことが認められています。勤務の開始・終わりに連続してはとれませんが、回数や時間は特に制限されていません。横になって休息する設備など、母体・胎児の健康保持措置も努力義務となっています。

(5) 育児・介護を行う職員に適用される規定

育児を行う職員の超過勤務の免除

3歳未満の子を養育する職員が請求すれば、時間外勤務が免除されます。(2010年6月30日新設)

◎男女ともに取得できます。



育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

○深夜勤務制限

対象 小学校就学前までの子の育児を行う職員が請求した場合
請求手続き 「深夜勤務制限請求書」に記入し、6ヵ月以内の期間について、深夜勤務制限開始の1ヵ月前までに請求します。請求は子の出生前でも可能です。

* 請求が遅れたからといって受理されないことはありません。

* 男女ともに取得できます。

○超過勤務の制限

制限時間 超過勤務は1ヵ月24時間、1年150時間に制限されます。

請求手続き 「時間外勤務制限請求書」に、時間外勤務の制限を請求する期間（1年または1年未満の月単位）を記載して、前日までに請求します。子どもの出生前に請求書を提出することもできます。その場合、出生後に子どもの氏名・生年月日などを届け出てください。

- * 同居家族がいても、配偶者（子の親）が養育できなければ、請求可能です。
- * 配偶者（子の親）の状況にかかわらず、請求できます。（2010年6月30日改正）
- * 男女ともに取得できます。

介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

○深夜勤務の制限

対象 介護を行う職員が請求した場合、深夜勤務が免除されます。

請求手続き 「深夜勤務制限請求書」に記入し、6ヵ月以内の期間について、深夜勤務制限開始の1ヵ月前までに請求します。

- * 同居家族がいても請求可能。
- * 遅れたからといって受理されないことはありません。
- * 男女ともに取得できます。

○超過勤務の制限

制限時間 超過勤務は1ヵ月24時間、1年150時間に制限されます。

請求手続き 「時間外勤務制限請求書」に、時間外勤務の制限を請求する期間（1年または1年未満の月単位）を記載して、前日までに請求します。

- * 同居家族がいても請求可能です。
- * 男女ともに取得できます。



こんな場合どうなるの？

同居家族がいても請求できますか？夫は、夜勤はしていませんが、残業でたびたび深夜になります。



祖父母など同居家族がいても、配偶者（子の親）が深夜に就業していれば、深夜勤務の制限を請求できます。深夜に就業とは、1ヵ月に4日以上、深夜（22時～朝5時）に就業している場合で、交替勤務でなくとも、残業が深夜に及ぶような場合も含まれます。



早出・遅出勤務

育児又は介護を行う職員が請求した場合、7～22時の間で早出遅出勤務ができます。（あくまで本人の請求による）

学童保育や相互援助活動場所、児童デイサービスなどに通う小学生の送迎についても適用が拡大されました。（2006年7月1日、2011年6月1日改正）

配偶者が子の養育を行う場合も請求できます。（2010年6月30日改定）

介護休暇（2010年6月30日新設）

対 象 要介護状態にある対象家族の介護を行う職員

取得単位 対象家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は年10日と限度とします。

* 要介護者の範囲などは介護休業と同様です。（24ページ参照）

* 要介護状態となって2週間経過していなくとも、2週間以上介護が必要な見込みがあれば取得は可能です。

* 介護者の状態等を記載した申請書を提出すれば、特に診断書の提出は必要ありません。



4. 育児休業等

(1) 育児休業

対 象 3歳未満の子を養育している職員
(男女ともに)

期 間 養育する子が3歳に達する日
(3歳の誕生日の前日)までで母親は産後8週間終了の翌日から、父親は出産の翌日から取得できます。

賃金保障 無給ですが、共済組合より育児休業手当金として養育する子が1歳に達するまでの間、1日につき標準報酬日額の50%が支給されます。

復帰しようとしたが、保育所に入所できない等、一定の条件に該当する場合、育児休業手当の支給期間が1歳6ヵ月まで延長できます。(2005年4月1日改正)

掛金免除 育児休業期間が終了する日の前月まで共済組合掛金の本人負担分が免除されます。

(2005年4月1日改正)

手 続 き 育児休業に入る1ヵ月前までに休業期間を明らかにした「育児休業承認申請書」を提出します。遅れたから受理されないことはありません。

* 育児休業中は在職期間です。

* 復職時の給与調整は、育児休業の期間の換算率は100分の100
(2007年8月30日改正)

* 退職手当の在職規定算定は、育児休業の期間中は1/2計算でしたが、子が1歳に達するまでの期間に限って2/3換算となります。

* 配偶者の状況にかかわらず、取得が可能になりました。

配偶者が専業主婦(夫)である場合や育児休業等を取得している場合でも、取得できます。(2010年6月30日改正)

* 同居家族がいても配偶者(子の親)が養育できなければ取得可能です。

ライフスタイル
を考えてゆとり
ある休業を!

制度を使って育児
に参加しよう!



育児休業の延長・短縮・休業

○育児休業の延長

延長する期間の1ヵ月前までに申し出れば1回に限り延長することができます。なお、配偶者の負傷や疾病など予期せぬ特別の事情が生じた場合は、再度の延長を請求することができます。

○育児休業の短縮

期間の短縮の規定は特になく、可能。少なくとも復職1ヵ月前には「育児状況変更届」を提出します。

○再度の休業

「育児休業計画書」を提出する場合の他、配偶者の負傷・疾病など特別の事情がある場合に再度の請求が可能です。



* 育児休業の要件緩和として、両親が交互に育児休業したかどうか関係なく、職員が「育児休業計画書」を提出して最初の育児休業をした後、3ヵ月以上の期間をあければ再度の育児休業をすることができます。(2010年6月30日実施)

少子化対策による育児休業手当金の改善

育児休業手当金の給付率引き上げが当分の間延長されました。また、休業中と復職後に支給されていた給付金が、休業中に全額支給となりました。(2010年4月1日以後に育児休業を開始した職員から適用)

(2) 育児短時間勤務(2007年8月1日新設)

対 象 小学校入学前までの子を養育する常勤職員が対象です。(身分は常勤職員のまま)

期 間 1ヵ月以上1年以下。小学校入学前まで延長可能です。

勤務時間 1週間あたり19時間25分～24時間35分(時短により時間数を改正)

請 求 1ヵ月前までに請求。停止後、1年間あければ、再度の取得可能です。(1年は例外あり)

* 夫婦で時間をずらして同時期に利用可能です。

* 育児休業等計画書を提出すれば夫婦交替で短時間勤務が可能です。

* 両親が育児短時間勤務したかどうかに関わらず、職員が「育児休業等計画書」を提出して、最初の育児短時間勤務をした後、3ヵ月以上の期間をあければ、再度の育児短時間勤務が可能です。(2010年6月30日)

* 請求が遅れたからといって受理されないことはありません。

賃 金 基本給・賞与は勤務時間数により按分となります。

* 扶養・住居・単身赴任・寒冷地・休日給・夜勤手当等は、常勤同様です。

* 通勤手当、地域手当、暫定調整額等は、勤務実態・時間数に応じて支給されます。

* 退職手当は、育児短時間勤務の期間の1/3の期間が除算されます。

* 業績手当は、基礎的支給部分は1/2の期間が除算されます。業績反映部分は勤務しない期間が除算されます。

休 暇 特別休暇・病気休暇は常勤と同じです。年休は勤務日数に応じます。

並立任用 通常の勤務時間×1/2の短時間勤務者を2人で1人分の並立任用が可能です。

併 用 保育時間及び通勤緩和は、併用できます。

* 育児時間(旧部分休業)及び早出遅出勤務とは併用できません。

(3) 育児時間(旧部分休業)(2007年8月1日改定)

対 象 小学校就学前の子を養育する職員

取得時間 正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を限度として30分単位で取得できます。



賃 金 勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額が減額されます。

* 育児時間は、勤務の始め又は終わりに、1日を通じて2時間の範囲で、30分単位で取得可能。賃金は、勤務しない時間について減額されます。ですから、業務上の都合で、育児時間を取り消した(働いた)場合、取り消しの書類の記載が必要です。手当は次の通りです。

* 扶養手当・通勤手当・住居手当・業績手当の基礎的支給部分 ⇒減額なし

* 業績手当の業績反映部分 ⇒部分休業した日が90日を超えた場合、総時間数を勤務期間から除算します。

* 配偶者の状況にかかわらず、取得可能になりました。(2010年6月30日)

* 保育時間をとっている時間が育児時間から差し引かれ、育児時間と保育時間合わせて1日2時間以内となります。

育児時間は勤務の始め又は終わりに取ることになっているので、出勤時は、育児時間→保育時間→勤務の順、退勤時はその逆の取り方となります。なお、夫婦とも職員の場合、保育時間は夫婦あわせて1時間以内です。

(4) 産後パパ育児休業(2010年6月30日実施)

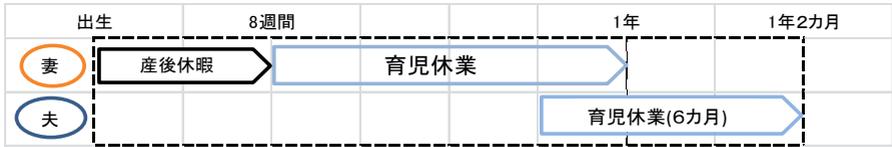
子の出生の日及び産後8週の期間内に、最初の育児休業(産後パパ休暇)をした職員は特別に事情がなくとも、再び、育児休業をすることができます。(以下の図参照)



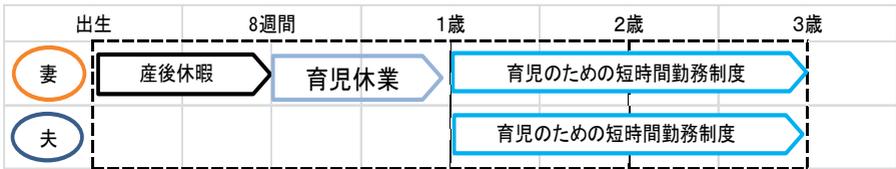
	出生	8週間		1年	1年2カ月
妻		産後休暇	育児休業		
夫		育児休業(8週間)			育児休業(2カ月)

育児休業取得参考例

<その1> パパとママと交代で



<その2> パパもママも仕事しながら



<その3> 専業主婦のママの産後のサポート



5. 介護休業

対 象 家族が負傷、疾病、老齢などで2週間以上にわたり介護が必要な場合。



家族の範囲は、配偶者、子、本人及び配偶者の父母、同居を条件に祖父母、兄弟姉妹、孫（父母死去に限る）、父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子が対象となります。

* 臨時的任用職員も介護休業を取得できます。

期 間 介護を必要とする一の継続する状態ごとに最長6ヵ月間取得できます。

賃金保障 無給休暇のため、休暇を取得した期間については、賃金が減額されます。3ヵ月については、共済組合から、介護休業手当金（標準報酬日額の40%）が支給されます。ただし、1日単位の介護休業に限ります。

また、介護休業の取得日数が30日を超えた場合は、業績手当の業績反映部分について勤務しなかった期間として、除算されます。介護休業については、共済掛金の免除はありません。

取得単位 1日又は1時間（ただし、時間単位の場合は始業又は終業に連続する4時間の範囲）

* 1日単位と時間単位を組み合わせ、取得も可能です。

請求手続 初めて請求する場合は、あらかじめ（2005年4月に「1週間前まで」の要件が緩和）、介護休業簿に記入して、2週間以上の期間を一括して請求します。その後は6ヵ月以内であれば、何日でもかまいません。

* 診断書などは原則的に必要ありませんが、判断しかねるような場合は書類を求められることもあります。

こんなときどうなるの？

父の介護のために介護休業を6ヵ月取り、その後、いったん回復したものの、再度、介護が必要な状態に。改めて介護休業をとることができる？



介護休業は「介護を必要とする一の継続する状態ごと」に請求することができます。

「介護を必要とする一の継続する状態ごと」とは、何らかの理由で1人では日常生活が営めない状態が引き続き期間ごとにとという意味です。傷病の種類が同一であっても、介護が必要であったものが、一定期間日常生活が営める状態になった後、再び介護が必要になった場合は改めて6ヵ月の介護休業を請求することができます。



同居の解釈は？

～引取り介護・出向き介護・入院の付添いなど



別居していた祖父母を自宅に引き取って介護する場合も、同居と認め介護休業の対象となります。

別居していた兄弟の介護のため、兄弟の家に泊まりこんで介護する場合も、同居に準ずるものとして、介護休業の対象となります。

入院する前に別居していた祖父母に付き添う場合、退院後同居が予定されていれば介護休業の対象となります。

MEMO



6. 諸権利早見表

	権利項目	常勤職員	非常勤職員（32時間以内）	ページ
勤務時間・休暇	労働時間と休憩	* 休憩時間 6時間以上8時間未満 60分 8時間以上12時間未満 75分 12時間以上 105分	* 休憩時間 6時間以下 30分 6時間以上8時間以下 60分 8時間以上12時間以下 75分	2
	労働時間と休息	* 休息時間 7時間45分以上11時間45分未満 15分 11時間45分以上15時間45分未満 30分 15時間45分以上 45分	* 休息時間 7時間45分以上11時間45分未満 15分 11時間45分以上15時間45分未満 30分 15時間45分以上 45分	2
	年次休暇	* 20日/年 4月採用新人15日 * 20日限度に翌年に繰越し可能 * 1日または半日、（1時間）	* 勤務3ヵ月未満は0日、3ヵ月、6ヵ月で5日、以降日数加算 * 1日または半日、（1時間）	10
	病気休暇	* 必要な時間1日・1時間・1分 * 7日を超える時は診断書が必要 * 90日を超えると基本給半減。共済から給付あり	* あり（無給）1日・1時間・1分 * 勤務日の日数に基づいた日数付与 * 病欠欠勤4日以降、健康保険から「傷病手当金」（要申請）	12
	生理休暇	* 就業が著しく困難な場合	* 就業が著しく困難な場合（無給）	15
	結婚休暇	* 結婚式（入籍日）5日前～結婚1ヵ月の間に連続5日	* 結婚式（入籍日）5日前～結婚1ヵ月の間に連続5日（無給）	12
	夏季休暇	* 7～9月までの期間に原則として連続する3日	* なし	14
	ドナー休暇	* 骨髄移植の登録・提供にともなう申出、検査、入院等 * 必要と認められる期間	* 骨髄移植の登録・提供にともなう申出、検査、入院等 * 必要と認められる期間（無給）	14
	ボランティア休暇	* 被災者、障害者、高齢者等に対する援助活動に参加する場合 * 年7日範囲必要と認められる期間	* なし	15
	災害時出勤困難休暇	* 災害時又は交通事故等により出勤することが困難な場合 * 必要と認められる期間	* 災害時又は交通事故等により出勤することが困難な場合 * 必要と認められる期間	15
災害時退勤危険回避休暇	* 退勤途上で、災害時又は交通事故等により危険を回避するため勤務困難な場合 * 必要と認められる期間	* 退勤途上で、災害時又は交通事故等により危険を回避するため勤務困難な場合 * 必要と認められる期間	15	



	権利項目	常勤職員	非常勤職員（32時間以内）	ページ
妊娠・出産関連	産前休暇	* 出産予定日前の6週間 (多胎妊娠は14週間)	* 出産予定日前の6週間（無給） (多胎妊娠は14週間)	12
	産後休暇	* 出産の翌日から8週間 * 妊娠満12周以後の流・早産も該当	* あり（無給）ただし、健康保険から「出産手当金」（要申請）	
	配偶者出産休暇	* 1時間単位で2日間	* なし	13
	妊産婦の健康診査保健指導	* 必要時間勤務免除	* 必要時間勤務免除（無給）	16
	妊産婦の深夜勤務及び時間外勤務の制限	* 妊産婦が請求した場合に深夜勤務、時間外勤務及び休日勤務が禁止	* 妊産婦が請求した場合に深夜勤務、時間外勤務及び休日勤務が禁止	16
	妊産婦の業務軽減	* 請求した場合に業務軽減	* 請求した場合に業務軽減	17
	妊産婦の通勤緩和	* 交通機関の混雑が母体に影響がある場合 * 勤務の始めまたは終わりに。 1日につき1時間	* 交通機関の混雑が母体に影響がある場合 * 勤務の始めまたは終わりに。 1日につき1時間（無給）	17
	妊産婦の休憩・補食	* 妊産婦が請求した場合、休息・補食の時間勤務しないことが承認	* 妊産婦が請求した場合、休息・補食の時間勤務しないことが承認	17

	権利項目	常勤職員	非常勤職員（32時間以内）	ページ
育児関連	育児を行う職員の超勤免除	* 3歳未満の子を養育する職員が請求した場合、時間外勤務免除	* 3歳未満の子を養育する職員が請求した場合、時間外勤務免除	17
	育児を行う職員の深夜勤務及び超勤の制限	* 小学校就学前の子を養育する職員が請求した場合、深夜勤務免除 * 超勤は1ヵ月24時間、年150時間に制限	* 小学校就学前の子を養育する職員が請求した場合、深夜勤務免除 * 超勤は1ヵ月24時間、年150時間に制限	17
	育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務	* 請求した場合、7時～22時の範囲で早出遅出勤務可能 * 小学生の子の送迎の場合も可能 * 配偶者の子が養育を行う場合も請求可	* 請求した場合、7時～22時の範囲で早出遅出勤務可能 * 小学生の子の送迎の場合も可能 * 配偶者の子が養育を行う場合も請求可	19
	育児休業	* 子が3歳になるまで * 子が1歳になるまで共済から手当金支給、休業中は共済掛金免除	* 子が1歳6ヵ月になるまで（要件あり）（無給） * 雇用保険から給付金（賃金の50%）	20
	育児短時間勤務	* 小学校就学前の子を養育する職員 * 1ヵ月以上1年以下 週19時間25分～24時間35分勤務	* なし	21
	育児時間（旧部分休業）	* 小学校就学前の子を養育する職員 * 1日2時間、30分単位	* 小学校就学前の子を養育する職員 * 1日2時間、30分単位（無給）	22
	保育時間（授乳時間）	* 子が1歳になるまで、1日2回それぞれ30分以内	* 子が1歳になるまで、1日2回それぞれ30分以内（無給）	13
	子どもの看護休暇	* 子が1人の場合1年に5日、子が2人以上の場合は1年に10日 * 予防接種、健康診断も対象	* 子が1人の場合1年に5日、子が2人以上の場合は1年に10日（無給） * 予防接種、健康診断も対象	13
	育児参加休暇	* 妻の産前産後期間中に5日間	* なし	13
家族関連	介護を行う職員の深夜勤務及び超勤の制限	* 介護を行う職員が請求した場合、深夜勤務免除 * 超勤は1ヵ月24時間、年150時間に制限	* 介護を行う職員が請求した場合、深夜勤務免除 * 超勤は1ヵ月24時間、年150時間に制限	18
	介護休暇	* 要介護者1人の場合年に5日、2人の場合は年に10日	* 要介護者1人の場合年に5日、2人の場合は年に10日（無給）	19
	介護休業	* 2週間以上6ヵ月以内 * 3ヵ月は共済から手当金	* 2週間以上6ヵ月以内（無給） * 雇用保険から給付金（賃金の40%）	24
	忌引休暇	* 親族が死亡した場合	* 親族が死亡した場合（有給）	14
	父母の祭日に伴う休暇	* 父母の死亡後の追悼行事	* なし	14

※ 原則休暇は有給、休業は無給



みんなの権利ノート

2013年10月改定

全日本国立医療労働組合

〒170-0005 東京都豊島区南大塚 1-48-3

TEL 03 (5940) 8600 FAX 03 (5940) 8601