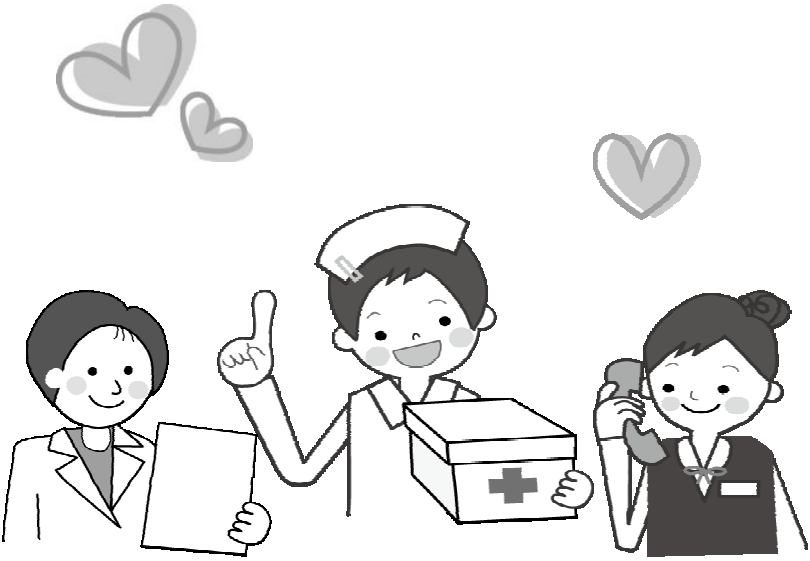
国立病院機構用 2010 年度版

女性の権利ノート



全日本国立医療労働組合

派遣切り・内定取り消しなど雇用をめぐる状況が悪化し、職場に残った労働者にも賃下げやサービス残業が押しつけられています。国立病院機構でも慢性的な欠員が続き、夜勤回数の増加・長時間労働と疲労が回復する時間も取れず、退職者が後を絶ちません。母性保護規定が守られる職場は、誰にとっても働きやすい職場です。母性保護について学習し、制度を活用していくことは重要な課題です。あなたの権利と職場をもう一度見直してみましょう。

なお、制度についてより詳しく知りたい場合は、2010 年度版「賃金・労働条件のてびき」を参照してください。

目　次

１．母性保護とは …… 1

２．労働時間と休日 …… 1

労働時間、休日、超過勤務手当、祝日代休

３．休暇等 …… 8

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 …… 15

５．介護休暇 …… 19

６．介護休業 …… 20

７．諸権利早見表 …… 22

1．母性保護とは…

男性と女性には、生物学的に違いがあります。女性がいきいきと働き続けるためには、子どもを産む・産まないに関わらず保護が必要です。

○ 女性は子どもを産み育てる機能＝母性を持っており、母性保護とは、女性の持つ母性機能に対する社会的な保障です。妊娠・出産時だけでなく、産む性を持っているために発生するからだの問題（月経、妊娠、出産、更年期）全体に対する保障でなければなりません。

○ 労働や職場環境が原因で、母性機能が低下したり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。

○ 医療の仕事は 24 時間必要です。だからこそ、どんな勤務でもがまん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。

2．労働時間と休日

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。
但し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。

休憩は無給
休息は有給

休憩・休息時間（2009 年４月１日から）

○休憩時間		○休息時間	
6 時間越え 8 時間以下	60 分	7 時間 45 分以上 11 時間 45 分未満	15 分
8 時間超え 12 時間以下	75 分	11 時間 45 分以上 15 時間 45 分	30 分
12 時間越え	105 分	15 時間 45 分以上	45 分

※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

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

○ 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。

○ 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。休憩時間がとれずに働けば、その時間も超過勤務となります。新人の超勤も、当然超勤手当の対象です。

○ 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、
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

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

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。

※ 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

※ 2010 年度の年間休日数 ⇒122 日

○ 支給割合 (2010.4.1 から改定)

		月６０時間以内	月６０時間越え	深夜※3の勤務
正規の勤務が割りふられた日	祝日※1以外	125/100	150/100	25/100 を加算
	祝日等	135/100	150/100	
正規の勤務が割りふられていない日(休日)	法定休日※2以外	135/100	150/100	
	法定休日	135/100		

※１　「祝日等」：祝日、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。

☆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）を越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）

○ 超過勤務時間数（端数処理の取り扱いの変更 2010. ４. １より）

○時間外勤務及び所定休日に勤務　　○法定休日の勤務
○祝日等の休日における正規の勤務　　○深夜勤
の区分毎に合計時間数を算出し、端数が 30 分以上の時は１時間、30 分未満の時は切り捨てます。

☆「時間外及び所定休日」については、支給区分【125/100】（勤務日の時間外勤務）【135/100】（祝日等の時間外勤務）【150/100】（月 60 時間を越える時間外及び所定休日の勤務）毎に端数処理を行います。125/100 と 135/100 に 30 分未満の端数のみ合算して、30 分以上であれば１時間として計算します。合算が１時間となった場合の支給割合は 125/100 となります。

☆時間外勤務及休日勤務と、深夜割増（25%）を分離して端数処理する改定は、2008 年から行われている労基法上の取り扱いに合わせたものです。
深夜時間帯の時間外（150/100、160/100）は、実績時間数で端数処理して計算します。10 分、20 分でも月で合計すると大きくなります。

○ 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

45/60＝0.75

（245,600×12 月 ）÷ {(365 日－122 日) ×7.75（７時間 45 分)}

＝1,564 円

2010 年度休日数

② 超勤手当

a) 1,564×125%×10 時間＝19,550 円

b) 1,564×150%(125/100＋25/100)×5 時間

＝11,730 円

a)＋b)＝31,280 円　（約１ヵ月分）

1 年間で約 37 万円！

○労働時間見直しガイドライン（労働時間等設定改善指針）

これは、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」を求めています。

祝　日

＊ 国民の祝日に関する法律に規定する休日

⇒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すが、準夜勤務は勤務が２日間にまたがるため、祝日に準夜明けして、その日に準夜入りするケース以外は、当該祝日に１日分の労働時間が確保されないので代休は指定できません。

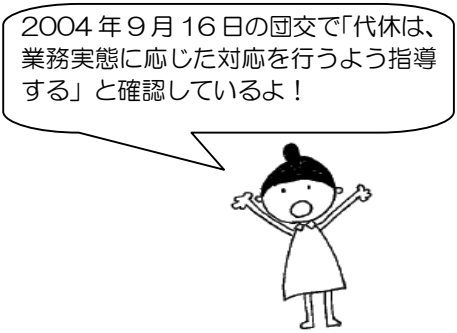
５/３（月）	５/４（火）	５/５（水）	５／６（木）	５/７（金）
祝日（憲法記念日）→	祝日（みどりの日）→	祝日（こどもの日）→		
勤務日	勤務日	週休日	週休日	勤務日
代休指定か休日給支給	代休指定か休日給支給	７日の勤務に休日給支給		休日給支給

休日給

※ 祝日法が改正され、「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。

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。



★ 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

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？

Q.1　勤務を割り振られた祝日に休む場合

A.　祝日に勤務を割り振られたものが、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。

Q.2　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

A.　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。

Q.3　祝日の日勤を準夜に変更する場合

A.　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、制度上は、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。

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

○ **休暇の繰り越し･･･**20 日を限度（１日未満の端数切り捨て）に翌年に繰り越せます

○ **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。

労働基準法を越える休暇（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を半日とします。

＊　始業からの半日か、終業までの半日のいずれかで取得します。

＊　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

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付与できます。(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１ページの休憩時間を参照してください。

○ 時間年休の取得について

★ **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いうのは、単にその職場が忙しくなるという程度のことではなく、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る

○ 年休取得できる人員配置は使用者の義務

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

○ **休暇の取得単位**･･･１日・１時間・１分

＊　引き続き７日を超える病気休暇については、医師の証明書又は診断書その他勤務しない事由を十分に明らかにする証明書類を提出しなければなりません。

＊　90 日（結核性疾患は１年）を越えて引き続き勤務しない場合は、基本給が半減されます。(共済組合からの傷病手当金については「全医労賃金・労働条件の手引き」【休職】の欄を参照してください)

(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日となってしまいます。

＊　「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はい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。

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）で、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**

＊　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。

＊　育児短時間勤務をする場合も保育時間は取得できます。（育児短時間勤務については 16 ページ参照）

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です。（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　**１年に５日（７時間 45 分×５）、子ども２人以上の場合１年に 10 日（2010 年 6 月 30 日改正）**

＊　小学校入学前の子を養育する職員が対象で、１時間単位での取得も可能です。（2005 年３月１日改正）
＊　予防接種、健康診断も対象となります。（2010 年６月 30 日改正）

育児参加休暇(男性)　**妻の産前産後の期間中に７時間 45 分×５日**

＊　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時間単位で取得可能です。（2005 年３月１日新設）

時短と休暇の端数

１日７時間 45 分で換算するため、休暇に分単位の端数が残る場合がありますが、配偶者出産休暇・子の看護休暇・育児参加休暇については、１時間未満の端数まで使い切ることができます。年休は、１時間未満は請求できません。

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。

(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。病気休暇の扱いとなりますが、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。

○ 生理休暇の請求拒否には罰則規定

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。

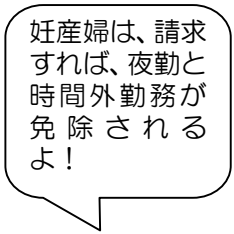
妊産婦の健康診査及び保健指導

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。なお、妊産婦とは妊娠判明時から産後１年までの職員をいいます。



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。

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、又は他の軽易な業務につかせなければなりません。

また適宜休息・補食するための時間を承認できます。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 日改正)

育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

＊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深夜勤務が免除されます。超過勤務は１月 24 時間、１年 150 時間に制限。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。
＊時間外勤務の制限は、親の状況に関係なく請求できます。(2010 年６月 30 日改正)

介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

＊介護を行う職員が請求した場合、深夜勤務を免除。超過勤務は１月 24 時間、１年 150 時間に制限されます。同居家族がいても請求可。

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出来ます。(あくまで本人の請求による)
学童保育に通う小学生の迎えの場合も適用拡大(2006 年７月１日改正)
配偶者が子の養育を行うことが出来る場合も請求できます。(2010 年６月 30 日改定)

★ ワンポイント ★

Q.1　深夜勤務制限の請求手続きは？

A. 「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。

Q.2　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、残業で度々深夜になります。

A.　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、必ずしも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。

4. 育児休業など

(1) 育児休業

○　対象と期間

３歳未満の子を養育している職員（男女を問わず）が養育する子が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。

○　所得保障

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）

☆配偶者の状況によ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）

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になります。

○ **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)

○ **復職時の給与調整**　育児休業の期間の換算率が２分の１以下から 100 分の 100 以下に引き上げられました。

(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。

○ **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 カ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)

○ **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・夜勤手当等は常勤と同様です。

＊　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　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　基礎的支給部分は１/２の期間を除算。業

績反映部分は勤務しない期間を除算します。

○ 休　　暇　特別休暇・病気休暇は常勤と同じ。年休は勤務日数に応じて。

○ 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（配偶者の状況によらずに取得可能）

○ 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。

★ ワンポイント ★

Q.1 育休の請求手続きは？祖父母がいても取得できる？

A.　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。

１ヵ月前はあくまで原則で遅れたから受理されないというものではありません。

同居家族がいても、配偶者（子の親）が養育できなければ、育児休業を取得できます。

Q.2　夫と妻が交互に育休を取ることは可能？

A.　2010年６月の制度改正に伴い、配偶者が育児休業を取得していても、育児休業、育児短時間勤務、育

児時間を取得することが可能です。

Q.3　育児休業の延長、短縮、再度の休業（一度出勤してまた休業）はできる?

A.（**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可能です。

（**短縮**）期間の短縮の規定は特にありませんが、可能です。少なくとも復職の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にかかわらず、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。（育児短時間も同様です）（2010 年６月 30 日実施）

☆　「産後パパ育休」が新設されました。（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、特別に事情が無くとも再び、育児休業をすることができます。

Q.4　休業している期間は在職期間になる？

A.　従来は、復帰時の基本給月額の調整について、休業期間の１/２を在職期間としていましたが､2007 年８月１日からは､100/100 に改正されました。

退職手当の在職期間算定も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換算に改善されました。

Q.5　育児時間（旧部分休業）は、どのように請求するの？また、給与は？

A.　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 分単位で取得できます。給与は、勤務しない時間について減額されます。手当は以下の通り。

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 日を越えた場合、総時間数を勤務期間から除算します。

Q. 6　育児時間（旧部分休業）と保育時間の関係はどうなる？

A.　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。育児時間は勤務の始め又は終わりにと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。

5. 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 日を限度とします

要介護者の介護または通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるために必要な世話を行うため、勤務しないことが相当であると認められた場合。(判断しかねる場合には、要介護者の状態を明らかにする書類が必要となる場合もあります)

6. 介護休業

○ 対象と期間

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に、最長６ヵ月間取得できます。

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。

○ 所得保障

無給休暇のため、休暇を取得した期間については、給与が減額されます。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。

介護休業の取得日数が 30 日を越えた場合は、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て、取ることも可能です。

○ 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。

★ ワンポイント ★

Q.1　父の介護のために介護休業を６ヵ月取り、その後、一旦回復したものの、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？

A.　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。

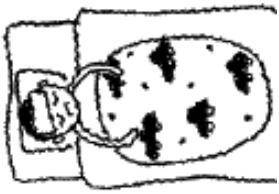
「介護を必要とする一の継続する状態ごと」とは、何らかの理由で１人では日常生活が営めない状態が引き続く期間ごとにという意味です。傷病の種類が同一であっても、介護が必要であったものが、一定期間日常生活が営める状態になった後、再び介護が必要になった場合は、改めて６ヵ月の介護休業を請求することができます。

Q.2　同居の解釈　引取り介護・出向き介護・入院の付添い

A.　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。

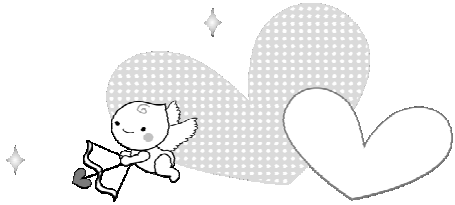


6. 諸権利早見表

	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時間未満　30分 6時間以上8時間未満　60分	1
	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分未満にはない 7時間45分以上11時間45分未満　15分	1
	超過勤務			2
	祝日　代休			5
	年次休暇	＊20日/年　4月採用新人15日 ＊１日または半日 ＊法定外は時間単位で取得可	＊勤務3カ月で2日、6カ月で10日、以降日数加算	8
	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 ＊90日を超えると基本給半減、共済からの給付あり	＊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。病気欠勤4日以降、健康保険から「傷病手当金」	9
	生理休暇	＊就業が著しく困難な場合 ＊２日間は他の病気休暇とは区別	＊あり（無給）	12
	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	＊なし	10
妊娠・出産関連	産前休暇	＊出産予定日前の6週間	＊無給 ＊健康保険から「出産手当金」（要申請）	10
	産後休暇	＊出産の翌日から8週間 ＊妊娠満12週以後の流・早産も		
	配偶者出産休暇	＊２日間	＊なし	11
	妊産婦の健康診査保健指導（妊婦	＊必要時間勤務免除	＊あり（無給）	13
	妊産婦の深夜勤務及び時間外勤務	＊妊産婦が請求した場合に禁止	＊妊産婦が請求した場合に禁止	13
	妊産婦の業務制限	＊請求した場合に業務軽減	＊あり	13
	妊婦の通勤緩和	＊交通機関の混雑が母体に重大な支障がある場合 ＊１日につき1時間	＊あり（無給）	13
	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	＊あり	13

	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免除	＊あり（対象は全ての非常勤職員）	14
	育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限	＊小学校就学前の子を養育する職員が請求した場合 ＊同居家族がいても、配偶者が深夜にかかる仕事をしている場合	＊なし	14
	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 ＊学童保育の子も対象＊配偶者が子養育を行う事が出来る場合も、請求可能	＊あり	14
	育児休業	＊子が3歳になるまで ＊１年間は共済から手当金、休業中は共済掛け金免除	＊なし	15
	育児短時間勤務	＊小学校就学前の子を養育する ＊1ヵ月以上1年以下　週19時間25分～24時間35分勤務	＊なし	16
	育児時間（部分休業）	＊小学校就学前の子を養育する ＊1日2時間、30分単位	＊なし	17
	保育時間（授乳時間）	＊子が1歳になるまで、１日2回30分以内	＊あり（無給）	10
	子どもの看護休暇	＊1年に5日。子が2人以上の場合は10日	＊あり（無給）　対象は全ての非常勤職員	11
	育児参加休暇（男性）	＊５日間	＊なし	11
家族関連	介護休業	＊2週間以上6カ月以内 ＊3カ月は共済から手当金	＊なし	20
	短期介護休暇	＊1年に5日。要介護者2人以上の場合は10日	＊あり（無給）　対象は全ての非常勤職員	19
	忌引き休暇	＊親族が死亡した場合	＊あり	11
	父母の祭日に伴う休暇	＊父母の死亡後の追悼行事	＊なし	12

※ 原則休暇は有給、休業は無給



女性の権利ノート

2010年7月改定

全日本国立医療労働組合

東京都新宿区四谷4－10－3

TEL 03（3355）0601　FAX 03（3355）4010