

# 賃金・労働条件のてびき

国立病院機構・2019年度版

全日本国立医療労働組合

# 目 次

## 常勤職員

### I 賃 金

- 一 賃金の基本 .....
- 二 基本給 .....
- 三 昇 給 .....
- 四 昇 格 .....
- 五 手 当 .....

### II 勤務時間・休暇等

- 一 勤務時間・休日等 .....
- 二 休暇等 .....
- 三 休 業 .....
- 四 休 職 .....

### III 定年・再任用 .....

### IV 安全衛生 .....

### V 災害補償 .....

## 非常勤職員

### I 賃 金 .....

### II 任 用 .....

### III 勤務時間・休暇等 .....

## 諸 表 .....

基本給表、級別標準職務表、初任給基準表、地域手当支給区分表、寒冷地手当支給区分表、役職手当適用区分表、特殊業務手当支給区分表、昇格基準表、退職手当の基本額支給割合表、退職手当の調整額の適用一覧表

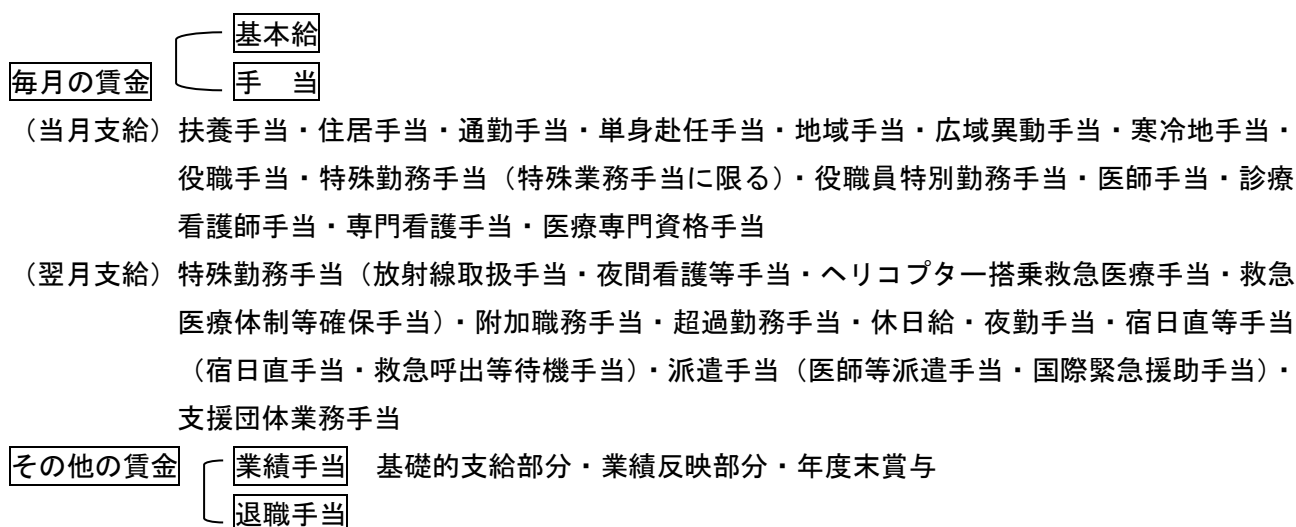
# 常勤職員編

## I. 賃金

### 一 賃金の基本

#### 1. 賃金の構成

職員に支給される賃金は、基本給と様々な手当から構成されています。基本給は正規の勤務時間による勤務に対する報酬です。手当は個々の勤務の特殊性やその他の特別な理由に着目して個別に手当されるものです。



#### 2. 賃金決定の原則

賃金は最も重要な労働条件の一つです。労働条件は「労働者と使用者が対等の立場で決定すること」が労働基準法で義務付けられています。また一方的に不利益変更を行うことは許されません。

国立病院機構の職員の賃金は、全医労本部と機構本部の交渉にもとづいて決定・改定することを基本としながらも、独立行政法人通則法第 50 条の十三項において「給与等の支給の基準は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員の給与等、民間企業の従業員の給与等、当該中期目標管理法の業務の実績並びに職員の職務の特性及び雇用形態その他の事情を考慮して定められなければならない」とされています。

機構は、04 年度の独法移行時において、看護師等のベテラン層の賃金を「民間準拠」を理由に切り下げておきながら、その後、どんなに経営状況が改善されても「国家公務員準拠」として、賃金改善に背を向けてきました。ところが、16、17 年度については、経営赤字を理由に、国家公務員に準じた基本給と業績手当の改善を行いませんでした。18 年度については、黒字に転換したにもかかわらず、経営の先行きが不透明であることを理由に基本給と業績手当の引上げをせず、18 年度限りの「期末特別一時金」の支給に留めています。

人件費抑制を最優先し、職員の生活や働きがいなどをかえりみない機構の姿勢を労働組合の団結と運動で是正させていくことが求められています。

## 二 基本給

個々の職員の基本給は、①基本給表の決定、②職務の級の決定、③号俸の決定（基本給月額決定）の3段階を経て決定されます。

06年7月1日に事務職の2級と3級、技能職の2級と3級が統合されました。独法移行時にも級の統合が行われており、国及び再編後の級の対応関係は以下のようになります。級の再編により、基本給表も改定されました。

独法移行後に、国直営のハンセン病療養所から機構など独法施設に転勤した場合、04年4月1日に独法職員に移行したとして、給与規定の独法移行時切替表（就業規則集参照）に基づいて切替日の級・号俸を定め、以後、独法の職員であったとして異動時の格付けを定めます。

### 事務職

国		独法	
04.3以前	06.4以降	04.4以降	06.7以降
1級	1級	1級	1級
2級			
3級	2級	2級	2級
4級	3級		
5級	4級	4級	3級
6級		5級	
7級	6級	5級	4級
8級	7級	6級	5級
9級	8級	7級	6級
10級	9級	8級	7級
11級	10級	9級	8級

### 技能職

国		独法	
04.3以前	06.4以降	04.4以降	06.7以降
1級	1級	1級	1級
2級			
3級	3級	2級	2級
4級		3級	
5級	4級	4級	3級
6級	5級	5級	4級

### 医療職(二)

国		独法	
04.3以前	06.4以降	04.4以降	06.7以降
1級	1級	1級	1級
2級			
3級	3級	2級	2級
4級	4級	3級	3級
5級	5級	4級	4級
6級	6級	5級	5級
7級	7級	6級	6級
8級	8級	7級	7級

### 福祉職

国		独法	
04.3以前	06.4以降	04.4以降	06.7以降
1級	1級	1級	1級
2級			
3級	3級	2級	2級
4級	4級	3級	3級

### 1. 基本給の種類と職種

常勤の職員として採用され勤務する常勤職員は、必ずいずれかの基本給表が適用されます。

医療職(一)	医師、歯科医師等
医療職(二)	薬剤師、診療放射線技師、診療エックス線技師、臨床検査技師、衛生検査技師、栄養士、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、心理療法士等
医療職(三)	保健師、助産師、看護師、准看護師等
事務職	事務職員、他の基本給表の適用を受けない職員
診療情報管理職	診療情報管理士
技能職	電話交換手、自動車運転手、ボイラー技士、電気士、調理師、洗濯長等職員、看護助手等
教育職	助産師養成所、看護師養成所並びに理学療法士及び作業療法士養成所に勤務する職員で教育に従事することを本務とする職員

研究職	臨床研究センター及び臨床研究部に勤務し、専門的科学的知識と創意等をもって研究業務に従事する職員
福祉職	児童指導員、保育士、医療社会事業専門員等
療養介助職	療養介助員、療養介助専門員等

※ 14年度から療養介助専門員が新設されました。療養介助専門員は介護福祉士の資格を有し、身体介助等の業務に加え、介護計画の作成等を行います。療養介助専門員は療養介護サービスを行う病棟に必要なに応じて8名まで置くことができます。

※ 14年3月31日時点において介護福祉士の資格を有する療養介護員は、特例措置として、各病棟8名の配置可能数を超えて、療養介助専門員として発令しました。

## 2. 級別標準職務表

職員の職務における責任の度合いや困難性の度合いで職務の級を決めるとされています。

その基準となる標準的な職務の内容が「級別標準職務表」(給与規程別表第7)に定められています。

## 3. 年俸制

年俸制の対象職員は以下の通りです。(2005年4月1日改定)

基本年俸表	適用範囲
基本年俸表(一)	副院長(医師又は歯科医師に限る。)、臨床研究センター長、統括診療部長、臨床研究部長、臨床研究センターの部長、グループ担当理事任命権の部長(医師又は歯科医師である者に限る。 )及び医長の職を占める職員に適用する。
基本年俸表(二)	副院長(基本年俸表(一)又は基本年俸表(三)の適用を受ける者を除く。 )及び事務部長の職を占める職員に適用する。
基本年俸表(三)	副院長(看護師に限る。 )及び看護部長の職を占める職員に適用する。

## 4. 初任給

医療職(一)	医師・歯科医師	博士課程修了－1級25号俸 大学6卒－1級1号俸 大学6卒後専修医終了認定－1級29号俸
医療職(二)	薬剤師、診療放射線技師、診療エックス技師、臨床検査技師、衛生検査技師、栄養士、臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士	大学6卒(薬剤師)－1級35号俸 大学卒－1級21号俸 短大3卒－1級17号俸 短大2卒－1級11号俸
	歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師	短大3卒－1級17号俸 短大2卒－1級11号俸 高校専攻科卒－1級7号俸 高校卒－1級1号俸

医療職(三)	保健師、助産師	大学卒－2級11号俸 短大3卒－2級5号俸
	看護師	大学卒－2級9号俸 短大3卒－2級5号俸 短大2卒－2級1号俸
	准看護師	准看護師養成所卒－1級1号俸
事務職 診療情報管理職	国家公務員採用試験	総合職(院卒)－1級43号俸 総合職(大卒)－1級33号俸 一般職(大卒)－1級25号俸 一般職(高卒)－1級5号俸
	競争試験	事務職採用試験(大卒程度)－1級25号俸 事務職採用試験(高卒程度)－1級5号俸
	その他	高校卒－1級1号俸
技能職	すべての技能職員	高校卒－1級17号俸 中学卒－1級9号俸
研究職	採用試験	総合職(院卒)－1級15号俸 総合職(大卒)－1級5号俸 一般職(大卒)－1級1号俸
	その他	博士課程修了(大学6卒後のものに限る) －1級37号俸 博士課程修了－1級33号俸 修士課程修了－1級13号俸 専門職学位課程修了－1級13号俸 大学6卒－1級13号俸
福祉職	児童指導員、 医療社会事業専門員	大学卒－1級21号俸 短大卒－1級11号俸
	保育士	短大卒－1級11号俸
療養 介助職	療養介助専門員(14年4月1日新設)	大学卒－2級21号俸 短大卒－2級11号俸 高校卒－2級1号俸
	療養介助員	短大卒－1級11号俸 高校卒－1級1号俸

※ 初任給基準表の学歴免許等の資格より上位の資格を有する場合、人事院規則9－8第14条・就学年数調整表を準用する。＜機構本部・人事課長通知＞

※ 全医労との交渉を経て、大学卒看護師の初任給基準を医(三)2級9号俸とすることが給与規定初任給基準表に明記された(07.12.5団体交渉)。短大3卒で免許を取った後、4年生大学に編入して卒業した場合も、4大卒の扱いで2級9号俸に格付けされる。

※ 経験年数を有する場合の初任給格付けの方法は、従来の人事院規則9－8第15条を準用。

※ 療養介助職の初任給格付けにおける、「大学卒」「短大卒」の区分の適用については、下記の通り理事長が別に定める学校に限る。

- ・ 社会福祉士及び介護福祉士法第 39 条第 1 号から第 3 号に規定する文部科学大臣及び厚生労働大臣の指定した養成施設
- ・ 学校教育法による 2 年生の短期大学もしくは 4 年生の大学に相当する学校等及びこれらより上位の学歴とされる学校等で、1 の学校等に準ずるものとして理事長が認めるもの

※ 12 年度から新たな国家公務員採用試験制度となることに伴い事務職及び研究職の初任給基準を改定。「採用試験」は、国家公務員採用試験及びこれに相当する採用試験をいう。

※ 薬剤師養成が大学 6 卒となったことに伴い、12 年度から薬剤師の大学 6 卒初任給基準（1 級 35 号俸）を新設。従来の大学 4 卒（1 級 21 号俸）と比べて、6 大卒の格付けが有利になっている（修学年数差 2 年分は 8 号俸だが、4 大卒と 6 大卒の差は 14 号俸）。

#### ★ 免許職種の初任給格付けの改善

2012 年 2 月 29 日の団体交渉で、採用時に、薬剤師、看護師、理学療法士、作業療法士、療養介助職等、免許登録申請の要件を満たしている場合、免許登録があったものとして初任給（非常勤は時給）を決定するように改善されました。

#### (1) 「給与構造改革」による中途採用者の初任給決定の見直し

「給与構造改革」で中途採用者の初任給決定の制限が以下のように見直されました。既採用者については、適切に在職調整がなされているかチェックする必要があります。

#### ① 初任給格付け

- ・ 職務に有用な経験年数のうち部内均衡を考慮して相当と認める年数について、5 年を超える年数についても 12 月 4 号俸換算を可能とする。
- ・ 初号制限の廃止。
- ・ 昇給抑制にともなう経過措置

2007 年～2010 年（平成 19～22 年）まで昇給の 1 号俸抑制が行われたため、その間の経験年数及び修学年数について、1 年当たり 1 号俸の抑制措置が行われる。

#### ② 経験年数をもつ場合の初任給格付け

- ・ 経験年数の換算 人事院規則 9-8 別表 4 を準用
- ・ 医療職については、すでに独法移行時から、5 年を越える期間についても、有用な民間経験等の 12 月 4 号俸換算を可能としていたが、今回、他の職種についても認めることとしました。
- ・ 初号制限は撤廃されたが、有用な経験年数すべてが無条件に 12 月 4 号俸換算されるわけではありません。人事院規則 9-8 第 15 条及び給実甲 342 号「行（二）俸給表の適用を受ける技能職員の号俸決定について」を準用します。

#### ③ 昇給抑制の号俸回復にともなう中途採用者の初任給決定の見直し（14 年 4 月以後）

11 年、12 年、13 年、14 年の昇給回復措置に伴う、経験年数をもつ場合の初任給決定は以下の通

りとなります（14年4月1日において38歳に満たない職員を除く）。

ア イ～エの職員以外

07年1月1日～10年1月1日まで、昇給日の数ごとに1号俸減

イ 2014年4月1日以後に新たに職員となり、同日に46歳未満の職員

07年1月1日～09年1月1日まで、昇給日の数ごとに1号俸減

ウ 2014年4月1日以後に新たに職員となり、同日に45歳未満の職員

07年1月1日～08年1月1日まで、昇給日の数ごとに1号俸減

エ 2014年4月1日以後に新たに職員となり、同日に40歳未満の職員

07年1月1日 1号俸減

## （2）療養介助職の経験年数換算

### ① 経験年数の換算

介護職員初任者研修修了者（旧ヘルパ <sup>°</sup> -2級）以上の資格取得以降の経験年数	100%
資格取得以前の経験年数 賃金職員として看護助手に従事した期間及び民間福祉施設等で福祉・看護助手業務に従事した期間	80%
退職して家事労働に従事していた期間	50%
資格取得後、30時間パートの期間 <sup>注1</sup>	88.7%

※ 注 30時間非常勤（有資格）の計算 下記の i + ii

i  $100\% \times (30 \text{ 時間} / 38.75 \text{ 時間})$

ii 家事従事分  $50\% \times (8.75 \text{ 時間} / 38.75 \text{ 時間})$

### ② 換算後の経験年数の「2/2計算」「4/5計算」「2/3計算」（給実甲342号3項1号準用）

5年まで	12月で4号俸換算（ $12/12 = 2/2$ 計算）
5～10年	15月で4号俸換算（ $12/15 = 4/5$ 計算）
10年越	18月で4号俸換算（ $12/18 = 2/3$ 計算）

## （3）2年過程通信制で看護師資格を取得した場合の格付け

（事例） 高校卒業後、准看護養成所2年を経て准看護師になり、15年間准看護師として民間病院に勤務。その後、看護師養成所2年過程通信制で看護師国家試験受験資格を取得し、国家試験に合格して看護師資格取得。

- ・ 看護師養成所2年過程通信制は、進学コース「看護師養成所2年過程」と同等の期間として扱う。
- ・ 看護業務の経験は、病床規模によらず、すべて12月換算される。  
ただし、受講しながら勤務している期間は経験年数として換算できない。
- ・ 基準号俸は、「短大2卒」2級1号俸  
准看護師から看護師になる場合は、
  - ① 看護高校⇒進学コース（2年過程）
  - ② 中学⇒准看護師養成所⇒進学コース（2年過程）
  - ③ 普通高校⇒准看護師養成所⇒進学コース（2年過程）



等、通常3年過程には進学しないので、「短大3卒」2級5号俸は適用されない。  
例の場合、 2級1号俸+15×4=2級61号俸 となる。

### 三 昇給

#### 1. 定期昇給

昇給とは、同一級内において上位の号俸に上がることをいいます。昇給日は08年からは毎年1月1日となりました。

昇給する号俸数（0号俸～6号俸）は、9月30日以前の1年間における「勤務成績」に応じて決定されます。ただし、10月1日以降であっても懲戒処分等があった場合は考慮されるものとしています。

また、55歳を超える職員（医（一）・技能職は57歳）については、昇給する号俸数が低く設定されています。なお、国家公務員については14年1月1日より55歳を超える職員については事実上の昇給停止が実施されています。

#### （1）昇給基準

##### ① 基本給別職員層区分表

区 分	初 任 層	中 間 層	管 理 職 層
医（一）	—	（中間層）	—
医（二）	1級	2級～5級	6級～7級
医（三）	1級～2級	3級～5級	—
事 務 職	1級	2級～5級	—
技 能 職	1級	2級～4級	—
教 育 職	—	1級～2級	3級
研 究 職	—	1級～2級	3級
福 祉 職	1級	2級～3級	—
療 養 介 助 職	1級～2級	—	—
診 療 情 報 管 理 職	1級	2級～3級	—

##### ② ③に掲げる職員以外の職員

昇給区分		昇給できる号俸数	
		管理職層	中間層・初任層
勤務成績が極めて良好	V	6号俸	
勤務成績が特に良好	IV	5号俸	
勤務成績が良好	III	3号俸	4号俸
勤務成績がやや良好ではない	II	2号俸	
勤務成績が良好でない	I	昇給しない	

③ 55 歳（医（一）又は技能職基本給表の適用を受ける職員にあっては、57 歳）を超える職員

昇給区分		昇給できる号俸数
		管理職層・中間層・初任層
勤務成績が極めて良好	V	4号俸
勤務成績が特に良好	IV	3号俸
勤務成績が良好	III	2号俸
勤務成績がやや良好ではない	II	1号俸
勤務成績が良好でない	I	昇給しない

④ 「V」「IV」の職員数の制限

業績評価制度の評価区分（「AA」～「D」）と昇給区分における区分（「V」～「I」）は同一ではありません。昇給基準の点数要件を満たしても、以下のように職員数の制限があります。母数は当年10月1日の常勤職員の現在員数とし、業績評価の対象外である休職者・休業者・条件付採用期間である職員も含まれます。

		V	IV
一般職員	中間層	概ね5%	Vの職員を含めて概ね25%
	初任層	概ね5%	Vの職員を含めて概ね20%

⑤ 「II以下」の基準

★点数が標準以上でも、①～④に該当する場合はII、Iとなる。

①懲戒処分を受けた場合

停職・減給⇒I、戒告⇒II

②訓告・文書厳重注意の矯正措置を受けた場合⇒II

③昇給期間（前年1月1日～12月31日）のうち、一定割合を勤務していない場合

昇給期間の6分の1を勤務していない場合⇒II

昇給期間の2分の1を勤務していない場合⇒I

- 「勤務していない日数」には、私傷病による病気休暇及び休職、育児休業、介護休業、自己啓発等休業、欠勤等を含みます。

- 昇給期間の6分の1、2分の1に相当する期間は、休日・祝日・代休日を除いた勤務を要する日に対して計算します。

④無断欠勤がある場合

3日以上5日未満の場合⇒II

5日以上の場合 ⇒I

（1日の一部を無断欠勤した場合は、3回で1日とする）

⑤点数 101～62点⇒II 61～40点⇒I

⑥ 業績評価を実施していない職員

休職や休業等の理由により、業績評価を実施しなかった職員（勤務した期間が評価期間の6分の5に満たない場合）は、その期間の評価は60点とみなす。

## 2. 特別の場合の昇給

公務災害での死亡又は障害による退職の場合、死亡又は退職の日に4号俸昇給

## 四 昇格

私たちの重要な勤務条件である給与に関わって、ベースアップ（基本給表の改善）以外の大きな課題は昇格です。

昇格とは、職員の基本給の級を同一基本給表の上位の級に位置づけることをいいます（例えば、技能職3級→4級）。

昇格は毎年10月1日に発令されます。昇格に必要な昇格基準は全医労本部と機構本部の団体交渉で決定されます。なお、昇格時の号俸決定は、昇格号俸対応表（給与規程別表第10）によります。

### ★ 全医労と機構本部の昇格交渉等で改善された点

#### (2004年度)

- 非常勤職員、派遣職員等を部下数に含めさせた。
- 3助手（薬剤助手・診療エックス線助手・臨床検査助手）の2級昇格を認めさせた。
- 看護助手の2級昇格要件の部下数緩和（職長7名→6名、副長14名→12名）。
- 統廃合により職長が2名以上いる場合、うち1名は他の職員全員を部下数とみなす。

#### (2005年度)

- 技能職の定年退職前3級昇格を認めさせた（級の再編により、05年当時の3級は現在の2級）。

#### (2006年度)

- 部下数カウント（非常勤、派遣等が含まれる。非常勤も1人とカウント。副長がいる場合機械的に均等割りしない）について指導徹底。
- 技能職は2級と3級が統合され、新3級の在級年数要件は5年以上であることから、在級年数不足で昇格できない事態は一定改善された。

#### (2007年度)

- 医療職（二）臨床工学技士長の4級、副臨床工学技士長3級新設を実現した。

#### (2008年度)

昇格交渉時には昇格基準表の改定に至らなかったが、賃金交渉を経て、以下の前進を図った。

- 療養介助職の1級の引き上げと2級の創設。

2級は療養介助長、副療養介助長の級で、介助長は15人以上の介助員がいる病院、副介助長は30人以上の介助員がいる病院におくことができるとされており、昇格基準の改善は今後の課題である。

- 主任心理療法士を創設し、3級昇格を可能にした。

2級は主任心理療法士の級とされ、従来の2級への自動昇格要件（大卒12年以上、1級61号俸以上、在級5年以上）がなくなり、昇格基準の改善とともに、主任発令を確実に実施させる取り組みが必要である。3級の昇格要件は、主任心理療法士で、2級61号俸以上、在級3年以上。

- 理学療法士・作業療法士の5級昇格要件となっている「規模の大きい病院」の指定について検討していくという回答を引き出した。

## (2009 年度) 昇格基準表参照

前年の交渉で前進を勝ち取っていた以下の事項が 09 年度において実現した。

- 療養介助職の 2 級創設
- 主任心理療法士の創設
- 理学療法士・作業療法士の 5 級昇格要件となっている「規模の大きい病院」の指定。

## (2011 年)

- 言語聴覚士長の 4 級昇格、副言語聴覚士長の 3 級昇格が実現した。

## (2012 年)

- ボイラー技士長・電気士長がエネルギー管理員等であって、病院設備の維持管理の業務を一元的に管理する院内組織の長である場合、組織内の技能職員を部下数としてカウントできることになった。この改善により、3 級 5 人、4 級 4 人の昇格が実現した。

## (2013 年)

前年の交渉で前進を勝ち取っていた以下の事項が 13 年度において実現した。

- 副栄養管理室長の設置に伴い、級別標準職務表が改正された。(2014 年 4 月 1 日付)
- 療養介助長及び副療養介助長を廃止し、療養介助専門員を新設した。療養介助職基本給表 2 級を改正し、療養介助長、副療養介助長に係る業績手当の役付加算額は経過措置を設けて廃止。

## (2014 年)

- 薬剤師の 2 級昇格の要件に、「経験年数 大学 6 卒後 2 年以上」を追加した。
- 主任薬剤師の 4 級昇格の要件に、「経験年数 大学 6 卒後 15 年以上」を追加した。

## (2015 年)

- 副ボイラー技士長・副電気士長がエネルギー管理員等であって、病院設備の維持管理の業務を一元的に管理する院内組織の長である場合、組織内の技能職員を部下数としてカウントできることになった。

## (2016 年)

- 看護助手についても、薬剤助手等の三助手と同様に、長発令がなくても、経験年数・中卒後 35 年以上、1 級 141 号俸以上、年令 59 歳以上、在職 20 年以上の条件に該当する職員の 2 級昇格が実現した。

## (2017 年)

- 「医療職（二）5 級の理事長が定める規模の大きな病院」を改定し、施設数を増加した。

## エネルギー管理員について

### ○ 対象となる職員の要件

- ・ ボイラー技士長、副ボイラー技士長、電気士長又は副電気士長（電気主任技術者に限る）である。
- ・ エネルギー管理員、又は相当する者である。
- ・ 病院設備の維持管理のための「院内組織」（後述）の長である。

※ エネルギー管理員は、「省エネ法」に基づいて、エネルギーの効率的な使用を進める担当者。エネルギー管理員は所定の講習を受ければ、なることができる。

※ 1 年間のエネルギー使用量（原油換算）が 1500 kℓ以上の病院は、エネルギー管理員をおくことが

義務付けられている。

※ 国立病院機構では、1500 kℓ未満の小さな病院についてもエネルギー管理員に相当する担当者をおくことにしている。

## ○ エネルギー管理員等の交代は可能

事務官などがエネルギー管理員等をやっている場合、ボイラー技士長・電気士長に交代することは可能。

## ○ 「院内組織」とは

- ・ 病院設備の維持管理に係る業務を一元的に管理するための院内組織であれば、名称は何でも良い。例えば、施設管理室、中央管理室、防災センターなど。
- ・ 「院内組織」の内部規定には、趣旨・職員・業務等を定める。
- ・ 「院内組織」の設置の趣旨は、省エネ法に基づき、省エネ活動を効果的に実施すること。

## ○ 「院内組織」の長の部下数

- ・ 長の部下数には、当該「院内組織」の職員を含めることができる。
- ・ 部下数にカウントする職員は、院内組織の職員であれば、職種を問わない。
- ・ 部下数には、非常勤職員や派遣職員等も含まれる。
- ・ 部下に含まれる技能職は、ボイラー技士や電気士でなくとも、病院設備の維持管理の業務にかかわり、省エネ活動を実施すればよい。院内規定に記載する必要がある。

### 【ボイラー技士長、電気士長の昇格基準】（昇格基準表参照）

4級昇格⇒在級5年以上、部下数5人以上、55歳以上。

3級昇格⇒免許取得25年以上、2級61号以上、①部下数4名以上、又は②在級5年以上、部下数1名以上かつ50歳以上。

## 五 手当

### 1. 扶養手当

#### (1) 支給対象者

扶養手当は、扶養親族のある職員に対して支給されます。扶養親族とは、「次に掲げる者」で、「他に生計の途がなく」、「主としてその職員の扶養を受けている」ものです。

##### ① 「次に掲げる者」とは

- ・ 配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）
- ・ 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子及び孫（養子を含む）
- ・ 満60歳以上の父母及び祖父母（養父母を含むが、配偶者の父母は対象外）
- ・ 満22歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある弟妹
- ・ 重度心身障害者

##### ② 「他に生計の途がなく」とは

- ・ 年額130万円以上の恒常的な所得がない者

##### ③ 「主として職員の扶養を受けていること」とは

- ・ 民間その他から扶養手当に相当する手当の支給の基礎となっていない者

※ 「所得」とは、社会保障給付（年金など）を含む総所得であり、事業所得の場合は常識的な必要経

費を控除した後の額を指しますが、給与所得の場合は税法上の給与所得控除はないものとされています。なお、「制限金額」は年額で表示されていますが、これは必ずしも暦年や年度による年額ではなく、将来にわたっての1年間という意味です。

- ※ 他の者と共同して1人を扶養する場合は、主たる扶養者でなければなりません。「主たる扶養者」とは、その者の生計の半分以上を負担していなければならないということではなく、家計の実態、社会常識等を根拠として決定されることとなります。
- ※ 別居の父または母を扶養親族として認定する場合は、父母の生計の実態、職員の送金の実態を明らかにする必要があります。

## (2) 支給額

- ① 配偶者 13,000 円
- ② 配偶者以外の扶養親族 一人につき 6,500 円  
(職員に配偶者がいない場合は、そのうち一人について 11,000 円)
- ③ 満 15 歳に達する日後の最初の 4 月 1 日から満 22 歳の年度末までの子  
一人につき 5,000 円加算

## 2. 住居手当

### (1) 支給対象者

- ① 自ら居住するための住宅を借り受け、月額 12,000 円を超える家賃を支払っている職員。なお、09 年 12 月から「持ち家の住居手当」は廃止されています。
- ② 単身赴任手当を支給される職員で、配偶者が居住するための住宅を借り受け、月額 12,000 円を超える家賃を支払っているもの

### (2) 支給額

#### ○ 前項①の場合

- ア 月額 23,000 円以下の家賃を支払っている職員  
家賃額 - 12,000 円 (100 円未満切り捨て)
- イ 月額 23,000 円を超え、55,000 円未満の家賃を支払っている職員  
(家賃額 - 23,000 円) × 1/2 + 11,000 円
- ウ 月額 55,000 円以上の家賃を支払っている職員  
27,000 円

#### ○ 前項②の場合

上記算出額の 2 分の 1 (100 円未満切り捨て)

## 3. 通勤手当

通勤のため、交通機関または有料道路を利用し、その運賃または料金を負担することを常例とする職員及び自動車等交通用具を使用することを常例とする職員に支給される手当です。2004 年 4 月より月払いから 6 カ月支給に制度が改正されました。

### (1) 支給対象者

次に掲げるもので、通勤距離が片道 2 km 以上の職員には通勤手当が支給されます。

- ① 通勤のために、交通機関等を利用し、かつ運賃等の負担を常例とする職員
- ② 通勤のために、自動車等の交通用具の使用を常例とする職員
- ③ ①と②を併用する職員
- ④ 通勤の片道距離が2 km以下であっても、イ. 住居または勤務場所の一方が離島にある職員、  
ロ. 労災保険法施行規則別表第一に定める程度の障害のため歩行することが著しく困難な職員

## (2) 支給額

### ① 交通機関等の利用者（最高支給限度額は月額 55,000 円）

6 カ月を超えない範囲で、1 カ月を単位とする通勤に要する額（運賃等相当額）（定期券の場合は、発行されている最長通用期間に相当する期間のもの）。ただし、1 カ月当たりの運賃等相当額が 55,000 円を超える場合は、55,000 円が限度とされており、55,000 円に支給単位期間の月数を乗じて得た額が支給されます。

### ② 自動車等の使用者→使用距離に応じて、次表に定める額が月単位で支給されます。

2 km以上 5 km未満	2,000 円	35 km以上 40 km未満	21,600 円
5 km以上 10 km未満	4,200 円	40 km以上 45 km未満	24,400 円
10 km以上 15 km未満	7,100 円	45 km以上 50 km未満	26,200 円
15 km以上 20 km未満	10,000 円	50 km以上 55 km未満	28,000 円
20 km以上 25 km未満	12,900 円	55 km以上 60 km未満	29,800 円
25 km以上 30 km未満	15,800 円	60 km以上	31,600 円
30 km以上 35 km未満	18,700 円		

※ 交通機関と交通用具の併用は合計額（最高支給限度額は月額 55,000 円）

## ○ 通勤手当の特例（新幹線鉄道等に係る通勤手当）

- ・支給額は、1 ヶ月当りの特別料金等の 2 分の 1 相当（20,000 円上限）
- ・転勤に伴い、異動の直前の住居からの通勤が困難（新幹線を利用しない場合の通勤距離が 60km 以上又は 90 分以上）となり、新幹線を利用することで 30 分以上短縮される場合。特別料金の 2 分の 1（2 万円限度）を支給。ただし、異動後に転居して、通勤経路が変わる場合は、90 分以上等の要件を満たしていても対象にならない。

## ○ 通勤手当の特例（静岡富士病院の機能移転に伴う通勤手当）

以下の要件のいずれにも該当する職員には、高速道路料金の 2 分の 1 相当が支給されます（20,000 円上限）。非常勤職員も対象となります（16 年 10 月 17 日の団体交渉で確認）。

- イ 機能移転日（17 年 10 月 1 日予定）に静岡医療センターの職員であること。
- ロ 居住地から静岡医療センターまで、一般道を使用して通勤した場合の経路の距離が 25 km 以上離れていること。
- ハ 高速道路を使用することで通勤距離の短縮が図られること。

## ○ 緊急医師確保対策の特例

以下の要件のいずれにも該当する医師には、「新幹線鉄道等に係る通勤手当」を支給されます。

- イ 標欠病院又はこれに準ずる医師確保困難な病院で理事長が認める病院に勤務する医師

- ロ 新幹線等による通勤にやむを得ない事情があると病院長が認める医師
- ハ 異動・移転の要件以外の給与規程の要件を満たす医師

#### 4. 単身赴任手当

##### (1) 支給対象者

異動又は事業場の移転に伴い、住居を移転し、父母の疾病などやむを得ない事情により、同居していた配偶者と別居することになった職員で、異動前の住居からの通勤が困難と認められる場合。

(やむを得ない事情とは)

- ① 配偶者が介護を要する状態にあること。配偶者の父母又は同居の親族を介護すること。
- ② 配偶者が学校教育法1条に規定する学校等(幼稚園以上)に在学する同居の子を養育していること(「学校等の教育施設」には、専修学校、各種学校も含まれる)。
- ③ 配偶者が引き続き就業していること。
- ④ 配偶者が職員又は配偶者の所有する住宅を管理するため、引き続き当該住宅に居住すること。
- ⑤ 上記に類する事情。例えば・・・
  - ・ 配偶者が疾病等により介護を要する別居の親族を主として介護していること。
  - ・ 配偶者が特定の医療機関等において治療を受ける同居の子を養育すること。
  - ・ 配偶者が特定の医療機関等において疾病等の治療を受けていること。
  - ・ 配偶者が学校等に在学していること。
  - ・ 配偶者が過去に勤務したことのある地域に所在する住宅を管理するために転居すること。

(通勤困難の基準)

- ① 通勤距離が60km以上であること。
- ② 60km未満であっても、通勤方法、通勤時間、交通機関の状況から、通勤が困難であると認められること。

##### (2) 支給額

月額 30,000円 + 「交通距離」に応じた加算額(8,000円~70,000円)

(加算額)

100 km 以上 ~ 300 km 未満	8,000 円
300 km 以上 ~ 500 km 未満	16,000 円
500 km 以上 ~ 700 km 未満	24,000 円
700 km 以上 ~ 900 km 未満	32,000 円
900 km 以上 ~ 1,100 km 未満	40,000 円
1,100 km 以上 ~ 1,300 km 未満	46,000 円
1,300 km 以上 ~ 1,500 km 未満	52,000 円
1,500 km 以上 ~ 2,000 km 未満	58,000 円
2,000 km 以上 ~ 2,500 km 未満	64,000 円
2,500 km 以上 ~	70,000 円

#### ○ 緊急医師確保対策による特例(2012年4月1日から適用)

2012年4月1日以降職員になり、以下の要件のいずれかに該当する医師は、単身赴任手当を支給



できる。

- イ 給与法適用職員等を退職し、1日程度の間隔をおいて機構の職員となった医師
- ロ 国家公務員退職手当法に既定する公庫等職員を退職し、引き続き（1日程度の間隔を置いた場合含む）機構の職員となった医師
- ハ 私立学校法に既定する学校法人の職員を退職し、引き続き機構の職員となった医師
- ニ 準ずるものとして理事長が認めた医師

## 5. 地域手当

地域手当は、地域の民間水準を給与に反映させることを目的に、民間賃金の高い地域に勤務する職員に支給されるものです。

(1) 支給対象 地域手当支給区分表の病院に勤務する職員（給与規程別表第13）

(2) 支給額 (基本給月額+扶養手当+役職手当) × 支給割合  
(例) 基本給月額が 328,800円、支給割合10%の場合  
地域手当 = 328,800円 × 10% = 32,880円

○ 特例 医療職(一)は全員16%（20%の場合を除く）を支給。

○ 異動保障 地域手当を6カ月以上受給している職員が、支給率の低い地域又は非支給地域に異動した場合（施設が移転した場合を含む）に異動の日から2年を経過するまでの間に支給され、異動の日から1年間は異動前の支給率が、2年目にはその80/100が支給されます。

## 6. 広域異動手当

(1) 支給対象者 以下のすべての要件を満たした職員に支給されます。

- ① 職員が施設を異にして異動した場合、又は勤務する施設が移転した場合。
- ② 異動又は移転前後の施設間の距離が60km以上である場合。
- ③ 異動等の直前の住居と異動等後の直後に勤務する施設との間の距離が60km以上である場合。

(2) 支給額 (基本給月額+扶養手当+役職手当) × 支給割合

支給割合は、施設間の距離に応じて定められており、支給期間は異動等の日から3年間です。

- ・ 60km以上 300km未満 5%
- ・ 300km以上 10%

## ○ 併給調整

・ 地域手当が支給される場合は、広域異動手当の額が地域手当の額を超える場合に限り、超える部分の額を支給。

・ 広域異動手当の支給期間内に、再度、広域異動手当の支給要件を満たす異動をした場合は、高い支給割合の広域異動手当を支給。

例) 3%→6% 再異動の日以後、6%の支給割合で3年間支給。

6%→3% 当初の異動から3年間6%の支給割合。その後、再異動から3年経過するまで3%。

○ 他の手当の算定基礎

広域異動手当は、勤務1時間当たりの給与額、業績手当、休職者の給与の算定基礎に含まれます。

7. 寒冷地手当

(1) 支給対象者 毎年11月から翌年3月までの各月の初日に、寒冷地手当支給区分表の病院に勤務する職員

(2) 支給区分

病院名	地域	地域の区分
北海道がんセンター	北海道札幌市	2級地
北海道医療センター	北海道札幌市	2級地
函館病院	北海道函館市	3級地
旭川医療センター	北海道旭川市	1級地
帯広病院	北海道帯広市	1級地
八雲病院	北海道二海郡八雲町	2級地
弘前病院	青森県弘前市	4級地
八戸病院	青森県八戸市	4級地
青森病院	青森県青森市	4級地
盛岡病院	岩手県盛岡市	4級地
花巻病院	岩手県花巻市	4級地
岩手病院	岩手県一関市	4級地
山形病院	山形県山形市	4級地
米沢病院	山形県米沢市	4級地
沼田病院	群馬県沼田市	4級地
東長野病院	長野県長野市	4級地
まつもと医療センター	長野県松本市	4級地
信州上田医療センター	長野県上田市	4級地
小諸高原病院	長野県小諸市	4級地

(3) 支給額（月額） 11月から翌年3月までの5ヶ月間支給

地域の区分	世帯等の区分		
	世帯主である職員		その他の職員
	扶養親族のある職員	その他の世帯主である職員	
1級地	26,380円	14,580円	10,340円
2級地	23,360円	13,060円	8,800円
3級地	22,540円	12,860円	8,600円
4級地	17,800円	10,200円	7,360円

#### (4) 経過措置について

14年11月25日の交渉で、寒冷地手当の見直しにあたって経過措置を設けることを合意しました。15年3月31日から引き続いて勤務している職員に対しては、下表のとおり経過措置を設けます。

＜4級地＞（釜石病院、あきた病院、さいがた医療センター、北陸病院）

世帯等の区分	14年度	15～17年度	18年度	19年度	20年度
世帯主 （扶養親族あり）	17,800円	17,800円	11,800円	5,800円	0円
世帯主 （扶養親族なし）	10,200円	10,200円	4,200円	0円	0円
その他の職員	7,360円	7,360円	1,360円	0円	0円

### 8. 役職手当

(1) 支給対象 管理又は監督の地位にある職員、独立して職務を行うことのできる職員、これらに準じる職員（給与規程・別表第15に定める役職手当適用区分表に掲げる職員）

(2) 支給額（月額） 役職手当適用区分表に定める額（給与規程別表第15）

※ 特例勤務延長医師のうち、定年退職日等に役職手当を支給されていた職員については、定年退職日等の翌日以降に医師確保特別手当が支給されます。

### 9. 特殊勤務手当

特殊勤務手当は、著しく危険、不快、不健康又は困難な勤務等であって、給与上の特別な考慮を必要とするが、その特殊性を基本給で考慮することが適当ではないと認められるものに、その勤務の特殊性に応じて支給される手当です。

特殊勤務手当は次の5種類です。

- i 放射線取扱手当
- ii 夜間看護等手当
- iii ヘリコプター搭乗救急医療手当
- iv 救急医療体制等確保手当
- v 特殊業務手当

#### i. 放射線取扱手当

(1) 支給対象者 放射線を照射する作業に従事した職員等（1月当たりの外部被ばく実効線量100マイクロシーベルト以上）

(2) 支給額（月額） 7,000円

## ii. 夜間看護等手当

(1) 支給対象者 深夜において行われる業務に従事した職員に支給されます。

(2) 支給額

職種の区分	時間数の区分			
	7時間	4時間以上 7時間未満	2時間以上 4時間未満	2時間未満
医師又は歯科医師	9,900円	4,800円	4,300円	2,900円
助産師、看護師 又は准看護師	8,600円	4,200円	3,500円	2,400円
その他の職種	6,000円	2,900円	2,600円	1,800円

### ★ 夜間看護等手当の改善

- 09年2月の賃金交渉で、夜間看護等手当の額が全ての区分で上げられた。
- 夜間看護等手当の加算額的全職員への適用拡大(2010.12.1)  
機構本部と団交(2010.11.18)により、これまで看護師に限られていた夜間看護手当の通勤加算が、全職種に拡大された。
- 夜間看護等手当の加算額の廃止と「車送り」実現(2013.4.1)  
機構本部との団交(2012.11.20)により、夜間看護等手当の通勤加算を廃止し、「車送り」を実現させた。
- 夜間看護等手当の支給区分の改正及び支給額の引き上げ  
機構本部との団交(2013.11.26)で、夜間看護等手当の支給区分を改正することとあわせ、手当額の引き上げを実現した。但し、手当額の引き上げは14年4月1日から17年3月31日までの「臨時の措置」とされました。
- 臨時措置の制度化  
当初、機構本部は夜間看護等手当の臨時措置の終了を提案していたが、17年2月の団交で2年延長、さらに17年3月の団交で制度化を実現させた。

## iii. ヘリコプター搭乗救急医療手当

(1) 支給対象者 医師・看護師等がヘリコプターに搭乗して、次に掲げる業務に従事した場合に支給されます。

- ・ヘリコプターを用いた救急医療において、機内等で行う診療等の業務
- ・ヘリコプターを用いた患者搬送において、機内で行う診療等の業務
- ・前二号の業務にかかる訓練

(2) 支給額

医師 1回 5,000円  
医療職(二)、(三) 1回 3,000円

- 1回の搭乗時間が2時間を超える場合、100/100を加算

#### iv. 救急医療体制等確保手当

##### (1) 支給対象者

##### ① 「基礎額」の対象

下記のa～cの病院において、救急外来患者の診療に従事した医師又は歯科医師である職員が、各病院の診療時間外に1時間以上の診療業務に従事した回数1回につき支給する。

- a 救命救急センター等3次救急を担当する病院として理事長が定める病院
- b 病院群輪番制の参加など2次救急を担当する病院として理事長が定める病院
- c 準ずるものとして理事長が定める病院

##### ・救急呼出による緊急手術

a～cの病院において、診療時間外に救急外来患者に対応するため、救急呼出によって緊急手術などに従事した医師についても、「基礎額」が支給される。

※救急呼出待機をかけていて緊急手術を行った場合は、救急呼出待機手当との併給が可能。

##### ② 「特例額」の対象

3次、2次救急医療を担当する病院において、3次救急を行う部署の業務、又は2次救急の担当を行う部署の業務に従事した場合。

※3次救急、2次救急を担当する「部署」は、救命救急センター、新生児集中治療室など、組織名で明らかな場合は組織名で、明らかでない場合は、院内規定によって範囲を特定する。

※ 輪番制の2次救急については、担当する当番日・診療科に限り、特例額の対象となる。

##### (2) 支給額

「基礎額」	診療業務従事4時間以上	勤務1回につき	6,000円
	診療業務従事1時間以上4時間未満	勤務1回につき	3,000円
「特例額」	診療業務従事4時間以上	勤務1回につき	12,000円
	診療業務従事1時間以上4時間未満	勤務1回につき	6,000円
	夜間帯における診療業務従事8時間以上	勤務1回につき	18,000円

※ 診療業務に従事した回数は、「夜間」「休診日」ごとに数える。

※ 「休日」は、祝日、年末年始の休日、土日に限る。

※ 「夜間」は17:15～8:30（但し、診療終了時刻がこれより遅い場合は当該時刻、又、診療開始時刻がこれより早い場合はその時刻）

※ 「診療業務に従事した時間」は、正規の勤務の場合はその勤務時間、宿日直勤務の場合は超過勤務時間（救急外来患者への対応に要した実働時間）。

##### (3) 医師・助産師が分娩業務に従事した場合は、当該業務に従事した回数1回につき、10,000円を支給する。

※ 助産師については院内助産所において単独で分娩業務に従事する場合に限る。

※ 「院内助産所」とは、「正常な経過をたどる妊婦、じょく婦、新生児に助産師が主体的なケアを行う体制」をいい、当該体制が文書化され、利用者及び職員に明示されてい

るものに限られており、医師の立会いなしに助産師が行うことが明確であることが必要。

※ 分娩業務に関連して医師が麻酔業務を行った場合は、分娩業務に準じて支給

※ 多胎児の分娩業務も1回として扱う。

## v. 特殊業務手当

(1) 支給対象者 特殊業務手当支給区分表の職員

(2) 支給額 特殊業務手当支給区分表の種別区分に応じて定める月額

### ★ 特殊業務手当の改善

特殊業務手当は、機構本部が調整額の廃止・手当化を打ち出し、2005年4月1日より新設された独自の手当。

05年3月31日時点で調整額の適用を受けている職員で、配置換え等で種別変更がない場合、4年間の経過措置を設けた。

#### (08年10月実施)

神経・筋患者が多数入院しているにもかかわらず対象となっていない病棟がある等の問題について、08年6月23日の団交で以下の改善が実現した。

・重心児の作業療法に直接従事する作業療法士に対して特殊業務手当を支給する（理学療法士と同額）。

・神経・筋病棟の指定について、障害者施設等入院基本料（特殊疾患入院施設管理加算を取得の病棟に限る）又は特殊疾患病棟入院料の施設基準を満たす病棟とする。

・全医労は、診療報酬の基準では対象外となるてんかん病棟などについて、業務の困難性を評価して特殊業務手当を支給するよう要求している。

#### (10年4月実施)

全医労は、重症心身障害病棟等に勤務する言語聴覚士を特殊業務手当の対象とするよう要求してきたが、10年2月15日の団交で実現した。対象は以下の通り。

・重症心身障害及び筋ジストロフィー患者の言語療法並びに神経・筋病棟等に入院している患者の言語療法に直接従事することを本務とする言語聴覚士  
常勤月額 20,800円  
非常勤時間単価 84円

#### (13年1月実施)

全医労は、血液透析部門に勤務する職員を特殊業務手当の対象とするよう要求してきたが、12年11月20日の団交で「理事長が別に定める」施設について適用させることができた。

・血液透析部門に勤務する臨床工学技士 月額15,000円（非常勤時間単価60円）、看護師 月額15,000円（非常勤時間単価60円）、看護助手 13,500円（非常勤時間給55円）。但し、現在適用されているのは柳井医療センターのみ。

## 10. 附加職務手当

病院長等の命令により、特に附加された職務のうち、地方公共団体等の要請等による診療援助の業務等、理事長の定める業務に従事したときに理事長の定める額を支給する。

## 11. 超過勤務手当

### i 超過勤務手当

#### <超過勤務手当とは>

労働基準法第 37 条では、使用者が、労働者を、① 法定労働時間を超えて働かせたとき（時間外労働）、② 法定休日に働かせたとき（休日労働）、③ 午後 10 時から午前 5 時までの深夜に働かせたとき（深夜労働）には、政令で定められた割増率で計算された割増賃金を支払わなければならない、とされています。時間外労働と深夜労働の割増率は 25%以上で、休日労働は 35%以上となっています。

機構においても、正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた場合に、その勤務した全時間に対して支給されます。この場合の「正規の勤務時間を超える勤務」とは次の勤務をいいます。ただし宿日直勤務は含まれません。

- 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越える勤務

※ 祝日等の正規の勤務は、休日給の対象。

なお、超過勤務を行わせながら、超過勤務手当を支払わなければ、賃金未払いとなり、違法となります。

(1) 支給対象者 役職手当の支給を受けている職員以外の職員

※ 役職手当の支給を受けている職員は、深夜 22:00~5:00 の勤務に対してのみ超過勤務手当が支給されます。

#### (2) 支給割合

		月 60 時間 以内	月 60 時間超え	深夜の 勤務
正規の勤務が割り振られた日	祝日等以外	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	

※ 「祝日等」：祝日法による休日及び年末年始の休日

※ 「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

国立病院機構は、「法定休日」を、「04 年 4 月 1 日を起算日とする 4 週毎の期間に 4 日の休日が確保されなくなるときの休日以降の休日」と定めている。（理事長通知 2010.3.29）

※ 「深夜」：22 時から翌朝 5 時までの時間帯。

<労働日>

				翌日 5:00
			22:00	深夜労働（深夜手当） 25%
8:15	17:15	時間外労働 25%		時間外労働 25%
所定労働時間 7 時間 45 分 (休憩 1 時間)				

<休日>

			24:00	翌日 5:00
			22:00	深夜労働（深夜手当） 25%
8:15		休日労働 35%	休日労働 35%	時間外労働 25%

○ 時間単価（1時間当たりの賃金を計算しましょう）

まず、1時間あたりの賃金に換算してから計算します。

**2019 年度の場合**

$$\frac{(\text{基本給月額} + \text{諸手当}) \times 12 \text{ 月}}{(366 \text{ 日} - \text{年間休日数 } 126 \text{ 日}) \times 7.75 \text{ 時間}} \Rightarrow \boxed{1860 \text{ 時間}}$$

※ 諸手当とは、地域手当、広域異動手当、放射線取扱手当、特殊業務手当、医師手当、寒冷地手当、診療看護師手当、専門看護手当、医療専門資格手当です。

※ 19 年度の年間休日数は 126 日。休日（休日、祝日法による休日、年末年始の休日）は暦年ではなく年度で数えます。

※ 寒冷地手当のように、特定の月にだけ支給される手当は、実際に支給される月のみ加算します。従って、寒冷地手当が支給される月と支給されない月は時間単価が異なります。特殊業務手当で支給区分が異なる異動があった場合も同様の扱いとなります。

※ 実際に超過勤務手当を計算する場合は、時間単価に各割合（125/100 など）を乗じた後で端数処理します。50 銭未満の端数は切り捨て、50 銭以上 1 円未満の端数は切り上げです。

※ 再任用短時間勤務職員、育児短時間勤務職員などの 1 時間単価については以下の計算方法となります。

$$\frac{(\text{基本給月額} + \text{諸手当}) \times 12 \text{ 月}}{(366 \text{ 日} - \text{年間休日数 } 126 \text{ 日}) \times \text{短時間勤務職員の 1 日あたり所定勤務時間数}}$$

※ 「1 日あたり所定勤務時間数」は、1 週間の勤務時間の 5 分の 1 の時間数です。端数処理はしません。



## ○端数処理の取り扱いの変更（2010.4.1、2011.4.1）

### 基本的な考え方

以下の区分ごとに、1ヶ月の合計時間数を算出し、端数が30分以上のときは1時間、30分未満のときは切り捨てます。1日の労働時間は1分単位で計算しなければならず、切り捨ては認められていません。

- ・ 時間外勤務及び所定休日の勤務
- ・ 法定休日の勤務
- ・ 祝日等（祝日、年末年始、代休日）の正規の勤務
- ・ 深夜割増

## ○ 勤務時間管理簿様式例

時間外勤務・休日勤務							祝日 勤務	深夜勤務	
勤務日	祝日等、 所定休日	法定休日	累計	60時間超過 150/100				正規 勤務	時間外・ 休日勤務
				勤務日	祝日等、 所定休日	法定休日			
125/100	135/100	135/100		+25/100	+15/100	+15/100	135/100	25/100	25/100
①	②	③		④	④'	⑤	⑥	⑦	⑧

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】

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）

### ※支給割合の異なる時間外勤務・所定休日勤務の端数調整

支給割合ごとに端数がある場合は、合算して30分以上なら1時間として計算。この場合の支給割合は、125/100を使用する。

### ※支給割合の異なる法定休日の端数調整

支給割合ごとに端数がある場合は、合算して30分以上なら1時間として計算。支給割合は135/100を使用。

### ◇賃金不払い残業の一扫にむけて

賃金不払い残業（サービス残業）は、労働基準法違反であり、あってはならないものです。賃金不払い残業の原因は、労働時間管理が適切ではないことや、職場が超過勤務手当の申請をしづらい風土となっていることがあります。労働組合として「働くルール」を職場に徹底させ、賃金不払い残業を一扫することは、大きな役割です。

17年1月、厚生労働省は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を発出しました。この新ガイドラインでは、「業務に必要な準備行為」や「業務に必要な学習等」など、労働時間とするものが明記されました。使用者である病院長の責任で「ガイドライン」を守らせていく必要があります。

### ◇情報収集、看護記録、看護研究すべて労働時間 「村上過労死裁判」

国が控訴を断念して確定した「村上過労死裁判」の判決では、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、違法行為

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」基収第 2983 号）。最高裁も使用者の時間外労働命令は「常に明示的になされなければならないものではなく」黙示的なものでも認められるとしています（1972 年静岡県教育委員会事件）。仕事が終わらないことが明らかなのに、「命令していない」という詭弁は通用しません。

## ii 休日給

（1）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

（2）支給額 勤務 1 時間につき 1 時間単価の 135/100

※ ③のケースは、「週休」直後の正規の勤務日の勤務時間に対して支給される。

### ※土日が週休日の職員の扱い

機構の常勤職員は、就業規則上すべて変則勤務扱いであるが、土日が週休日となっている事務官等（国時代の「官執勤務者」）は、祝日と週休日が重なっても休日給は支給されない。ただし、事務官であっても土日に勤務が割り振られ、祝日と週休日が重なれば休日給が支給される。

### ※代休日に勤務する場合の休日給

祝日である 5 月 3 日（憲法記念日）に勤務し、5 月 24 日に代休が指定されたとすると、休日給の支給対象は 5 月 24 日。この 5 月 24 日に、4 時間の勤務を命じられた場合、その 4 時間分について 135/100 の休日給が支給される。

## ○「祝日法による休日」と「年末年始の休日」の違い

祝日法による休日	祝日に日曜日が重なった場合は、直後の「国民の祝日」でない日が祝日法による休日	週休日が重なった場合、直後の勤務日の正規の勤務時間が休日給の対象
年末年始の休日	1月1日（祝日法による休日）を除く、12月29日～1月3日までの期間	週休日が重なった場合、週休日として扱われるだけで、休日給は支給されない

※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（暦日）の正規の勤務に対して休日給が支給される。（仮に祝日の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）

※「国民の祝日」が日曜日に当たる場合、その日に最も近い「国民の祝日」でない日が、祝日法による休日となる。

元旦と日曜日が重なった場合は、祝日法による休日は2日に振り替えられる。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る。

### iii 夜勤手当

（1）支給対象者 正規の勤務時間として22:00～5:00に勤務を命じられた全職員

（2）支給額 勤務1時間につき1時間単価の25/100

※ 労基法37条3項の深夜割増賃金（25/100以上）に相当する手当。時間外勤務の深夜割増は、超過勤務手当に25/100が加算される。

## 12. 宿日直等手当

### i 宿日直手当

○支給対象者 宿日直勤務を命じられた全職員

○支給額 医師 勤務1回につき20,000円（5時間未満10,000円）

事務・薬剤師・放射線技師・検査技師・看護師等 勤務1回につき5,900円（5時間未満2,950円）

### ● 宿日直手当の改正（12.4.1から適用）

従来は、宿日直勤務から時間外勤務（実働）の時間を除算し、宿日直勤務時間が5時間未満となる場合は減額されてきました。2012年5月交渉で、時間外勤務分を除算せず、最初に宿日直勤務を命じた時間について宿日直手当を支給することに改善させました。時間外勤務（実働）に対しては、超勤手当が支給されます。

### ii 緊急呼出待機手当

（1）支給対象者

① 理事長が定める要件に該当する病院において、緊急呼出に備えて自宅等において待機

を行った職員

- ② 心神喪失等の状態で重大な他害行為を行った者の医療及び観察等に関する法律第100条第2項に規定する外泊に同行した職員（いわゆる「外泊訓練手当」）

(2) 支給額	医師	1回 5,000円
	医療職（二）（三）	1回 2,000円
	上記以外の理事長が定める者	1回 2,000円

※ ただし、待機を行った時間が5時間未満の場合は、半額

○ 「支給対象病院」とは

各院長が定める要領その他の院内規程において、①夜間等の診療時間外における診療体制に関する事項、②救急医療等の業務を行う職員の勤務の指定等に関する事項が定められている病院。

○ 「緊急呼出」とは

正規の勤務時間以外の時間（祝日法による祝日等又は年末年始の休日等を含む）において救急医療等の業務（理事長が定めるものに限る）の必要が生じた場合に、オンコール体制による待機を命じられた職員が当該業務に従事すること。

○ 救急呼出待機によらない緊急診療の取扱（09年4月から新設）

救急呼出手当の支給対象病院で、オンコール体制による待機を行っていない医師が、診療時間外に呼び出しを受けて業務（時間外勤務に限る）を行った場合、当該業務の間、救急呼出待機を行ったものとみなして取り扱う。

○ 「オンコール体制」における留意点（機構文書より抜粋）

（1）待機について

① 待機の場所及び待機中の行動

オンコール体制における待機は、勤務時間外であることから、職員の居場所や行動は、原則として自由とする必要があります。

ア 待機の場所

- ・ 待機の場所は、職員が自ら選択する場所として下さい。また、救急呼出の際に、携帯電話等により、救急呼出の職員への連絡が確保される場合には、待機場所を特定する必要はありません。
- ・ 救急呼出時の登院時間を指定する場合は、業務上の必要性、平均的な通勤時間を考慮の上指定して下さい。
- ・ 遠隔地に居住する職員の希望がある場合など、やむを得ない事由により病院敷地の建物内に待機場所を設ける場合には、当該待機が勤務と誤解されないことがないよう、「待機場所と業務を行う場所を明確に区分する。」、「病院敷地外に出ることを制約しない。」、「病院内では命令がない業務を実施しない。」を徹底して下さい。

## イ 待機時の行動

- ・ 救急呼出時の登院及び業務に重大な支障が生じるおそれのある行為（飲酒）は禁止して下さい。

## ○支給対象の特例（2011年改正）

都道府県等の防災計画に基づき、災害発生時にDMAT 隊員に対し病院での待機要請後、隊員は原則として病院待機の状態となりますが、災害の状況、隊員の状況を考慮し、病院待機の状態から、オンコール体制へと変更されたときには、救急呼出待機手当の支給対象となります。

なお、救急車両を運転する医療職以外の職員がオンコール体制による待機を行う場合は、支給対象となります。支給額は、医師以外の医療職と同じ。

- ★ 夜間休日対応のために、オンコール体制をとる病院は少なくありません。しかし、勤務時間外にも関わらず、実質的に上司の指揮命令系統の下におかれ、職員の生活を拘束するオンコール体制は、医療労働者にとって大きな負担となっています。

全医労は、オンコール体制による自宅待機は労働時間にあたと主張するとともに、交替制勤務の導入や手当額の大幅な引上げを要求してきました。緊急呼出待機手当の新設は、こうした全医労の運動を反映したものです。引き続き、医師、看護師、臨床工学技士などの人間らしい生活を保障させるために、職場の問題点を取り上げ、病院に改善を求めていく必要があります。

災害時における出張で「理事長が別に定めるもの」の宿泊雑費について、一夜あたり2,000円を加算します。災害時の改善は、2011年5月19日の団交で実現したものです。

- ★ 司法精神病棟における「外泊訓練」に対する手当新設を全医労は粘り強く要求してきたが、14年2月24日の団体交渉で、緊急呼出待機手当の対象として支給されることになりました。なお、外泊訓練中において、勤務時間外に業務が生じた場合は超過勤務の対象となり、緊急呼出待機手当とは別に超過勤務手当が支給されます。

## 13. 役職職員特別勤務手当

- 支給対象 役職手当の支給を受ける職員が、休日等に勤務した場合（宿日直勤務の際の診療業務、救急呼出待機による勤務、深夜勤務を除く）

## ○支給額

区分	医（一）職員 支給額（6時間を超える勤務の場合）		医（一）以外の職員 支給額（6時間を超える勤務の場合）	
	種別	金額	種別	金額
役職手当 の種別	一種	15,500円（23,250円）	一種	12,000円（18,000円）
	二種	14,000円（21,000円）	二種	10,000円（15,000円）
	三種	12,500円（18,750円）	三種	8,500円（12,750円）
	四種	—	四種	7,000円（10,500円）
	五種	—	五種	6,000円（9,000円）

## 14. 派遣手当

### i 医師等派遣手当

○業務に従事した日1日につき

職 種	派 遣 先	手 当 額
医師	標欠病院及び準じた状況にある病院	20,000円
	上記以外の病院	10,000円
助産師又は看護師	職員確保が困難な病院	4,000円
他の医療職	職員確保が困難な病院	4,000円

### ii 国際緊急援助手当

#### (1) 支給対象

- ・ 国際緊急援助隊法第2条に規定する国際緊急援助活動
- ・ 国際緊急援助隊法第2条第3号に掲げる活動として行う調査又は助言（災害の現場において行う業務を除く）
- ・ 国際緊急援助隊法第3条第3項において準用する同条第2項第2号に掲げる輸送

#### (2) 支給額

1日につき、1,400円～4,000円

※ 心身に著しい負担を与えると理事長が認める業務に従事した場合は、50%加算。現地の治安の状況等により、当該業務が心身に著しい緊張を与えると理事長が認める場合は、100%加算となります。

## 15. 支援団体業務手当

#### (1) 支給対象

- ・ 医療法第6条の11第1項の規定にもとづく医療事故調査のための委員会への委員としての参画
- ・ 前項に掲げる業務以外の支援業務

#### (2) 支給額

- ・ 委員として業務 20,000円
- ・ 支援業務 10,000円

## 16. 業績手当

- ①基礎的支給部分
  - ②業績反映部分
  - ③年度末賞与
- } 業績手当

<2019年度ボーナス支給割合> (査定原資分を含む)

19年度		6月期	12月期	計
機構	基礎的支給部分	1. 225月	1. 375月	4. 2月分
	業績反映部分	0. 80月	0. 80月	
国	期末手当	1. 225月	1. 375月	4. 45月分
	勤勉手当	0. 925月	0. 925月	

- 2016年度賃金交渉において、機構は「約110億円の経営赤字が見込まれる（決算では68億円のマイナス）」として、賃金・ボーナスの改定をいっさい拒否しました。全医労との交渉によって、17年4月以降については人勧見合いの基本給月額を引き上げを実施したものの、ボーナスについては据え置かれたままとなっています。2017年度の賃金交渉においても機構は赤字を理由にボーナス改定を拒否、2018年度は黒字に転換したにも拘らず基本給月額、ボーナスとも据え置きしました。その結果、国家公務員とは0.25カ月分の較差が生じています。

放漫経営の責任を誰も取らないまま、そのツケを職員にだけ押しつける機構の姿勢は絶対に認められません。機構の理不尽な人件費抑制策を打ち破って、安心安全の医療・看護と職員の生活を守る賃金を保障させていきましょう。

(1) 支給対象者

ア) 基準日（6月1日、12月1日）に在職する職員 ただし、以下は除外。

無給休職者、刑事休職者、停職者、専従休職者、自己啓発等休業職員、配偶者同行休業職員及び育児休業職員のうち基準日前6か月の間に勤務の実績のない者

イ) 基準日前1ヶ月以内に退職・死亡した職員 ただし、以下は除外。

- ・ア) に記載の除外職員

- ・退職後、基準日までに給与法の適用を受ける常勤職員になった場合等

※ 私傷病による有給休職者、有給派遣職員は、基礎的支給部分は支給対象だが、業績反映部分は対象外。

※ 基準日の離職者、死亡者、基準日に新たに職員になった者は基準日に在職する職員に含まれる。

○支給日

基準日	支給日
6月1日	6月30日
12月1日	12月10日

○算定基礎額

① 基礎的支給部分

基本給月額＋扶養手当＋地域手当＋広域異動手当＋役職加算額＋役付加算額  
(地域手当には役職手当分を含まず)

## ② 業績反映部分

基本給月額＋地域手当＋広域異動手当＋役職加算額＋役付加算額

(地域手当には扶養手当分・役職手当分を含まず)

※ 基礎的・業績反映とも、基準日に病気休暇等で基本給が半減されている場合、基本給月額は半減後の額となる。欠勤、育児時間(旧部分休業)、介護休業、懲戒減給処分は、減額されていない給与月額とする。

## (2) 支給額

### ①基礎的支給部分

支給額＝(算定基礎額)×(期別支給割合)×(在職期間別割合)

#### 2019年度 基礎的支給部分支給割合

	役職職員	一般職員	再雇用職員	
			役職職員	一般職員
6月支給分	1.025月	1.225月	0.55月	0.65月
12月支給分	1.175月	1.375月	0.70月	0.80月

### ②業績反映部分

支給額＝(支給総額)÷(対象職員のポイントの合計)×(職員のポイント※)

・支給総額＝(標準事業場支給総額)×(理事長が前年度の各病院の実績に応じて定める病院毎の割合)

標準事業場支給総額＝(業績反映部分算定基礎額＋扶養手当の月額＋扶養手当の月額に対する地域手当の額＋扶養手当の月額に対する広域異動手当の額)×標準事業場支給割合の総額

・職員のポイント＝(基本ポイント＋成績ポイント)×(期間率)

成績ポイント＝基本ポイント×成績ポイント率

評価区分	AA	A	B	C	D
点数	100～91点	90～71点	70～51点	50～31点	30～20点
成績ポイント率	Aの2倍	※の率	0	△100分の5	△100分の10

※病院毎に支給可能総額と職員の標準支給額の合計の差額が、AA及びAに配分されるように設定する。

※査定原資分0.03月相当分をAA、Aの職員に配分。

※AA、Aが多くとも支給可能総額が増えるわけではない。病院毎に支給可能総額を配りきるので、休職者などが多ければ、B評価でも標準個人支給割合より多いこともある。

## ○ 在職期間別割合(基準日以前6ヶ月の在職期間)

### ①基礎的支給部分

6月	100/100
5月以上6月未満	80/100
3月以上5月未満	60/100
3月未満	30/100



## ②業績反映部分

6月	100/100	5月15日以上6月未満	95/100
5月以上5月15日未満	90/100	4月15日以上5月未満	80/100
4月以上4月15日未満	70/100	3月15日以上4月未満	60/100
3月以上3月15日未満	50/100	2月15日以上3月未満	40/100
2月以上2月15日未満	30/100	1月15日以上2月未満	20/100
1月以上1月15日未満	15/100	15日以上1月未満	10/100
15日未満	5/100	0	0

※4月新採用者の6月の業績手当は、基準日前6ヶ月の在職期間が2月なので、基礎的支給部分、業績反映部分とも30/100の支給。

## ※緊急医師確保対策による特例（12年4月1日から適用）

12年4月1日以降職員になり、以下の要件のいずれかに該当する医師は、「引き続き給与既定の適用を受ける職員」となったものとみなして、公庫等職員又は市立学校職員として在職した期間を参入して業績手当を算定できる。

- イ 給与法適用職員等を退職し、1日程度の間隔において機構の職員となった医師
- ロ 国家公務員退職手当法に既定する公庫等職員を退職し、引き続き（1日程度の間隔を置いた場合含む）機構の職員となった医師
- ハ 私立学校法に既定する学校法人の職員を退職し、引き続き機構の職員となった医師
- ニ 準ずるものとして理事長が認めた医師

## ○除算期間

### ①基礎的支給部分

停職者、非常勤職員、専従退職者、育児休業期間の1/2、育児短時間勤務により勤務しない勤務時間の1/2に相当する期間、自己啓発等休業の期間の1/2、休職期間（公務災害等による休職を除く）の1/2

### ★育児休業期間の取扱いの改善（11年11月30日から適用）

育児休業期間が1ヶ月以下の場合、業績手当の基礎的支給部分の算定において、基準日以前6ヶ月の除算対象としない（12年2月29日団交で改善）。

### ②業績反映部分

停職者、非常勤職員、専従退職者、育児休業期間、育児短時間勤務により勤務しない勤務時間に相当する期間、休職期間（公務災害等による休職を除く）、欠勤により給与を減額された期間、病気休暇（公務災害等、生理休暇除く）又は介護休業で勤務しなかった期間が30日を超える場合勤務しなかった全期間、育児時間（旧部分休業）の期間が90日を超える場合勤務しなかった期間、基準日以前6ヶ月に勤務した日がない場合その全期間（公務傷病等、特別休暇、年休等で全期間勤務しなかった場合も該当）

※病気休暇が30日を越える場合、除算されますが、以下の病気休暇は該当しません。

- ・公務上、通勤上の負傷・疾病

- ・ 生理休暇
- ・ 健康診断の「事後措置」（日単位を除く）

「定期健康診断」の事後措置だけでなく、産業医等の面接指導又は職員が自ら医師の診断を受けた場合の診断書に基づき、運用上、安全衛生管理規定に基づく業務軽減を受けている場合も事後措置扱い。

○ 役職加算額（管理職加算額） → 基本給月額×率

医療職(二)	薬剤科長—10%
医療職(三)	看護部長—10%又は15%、総看護師長—10%
事務職	事務部長—15%又は25%、事務長—10%
教育職	副学校長—10%

○ 役付加算額（役職段階別加算額） → （基本給月額+地域手当）×率

医療職(一)	副院長・センター長・部長—20% 医長—15%、医師—10%
医療職(二)	薬剤科長・技師長(5級以上)—15% 副薬剤科長、主任薬剤師(4級以上)・技師長—10% 主任薬剤師・副技師長・主任技師・医療技術職員(2級以上)—5%
医療職(三)	看護部長・総看護師長—15% 副看護部長・副総看護師長・看護師長—10% 副看護師長・主任看護師—5%
事務職	事務部長(8級以上)—20% 事務部長・事務長・課長(6級以上)—15% 課長・室長・班長・専門職—10% 係長・主任—5%
技能職	職長・副職長・主任—5%
教育職	副学校長—15% 教育主事—10%、教員—5%
研究職	室長—15%、主任研究員—10%
福祉職	指導室長・指導主任・主任医療社会事業専門職—10% 主任児童指導員・主任保育士・医療社会事業専門職—5%

③ 年度末賞与

(1) 支給対象

理事長が定める基準にもとづき、医業収入が特に良好な病院に、基準日（3月1日）に在職する職員。非常勤職員（週30時間以上）も対象。支給日は3月の理事長が定める日。

(2) 支給額 理事長が定める総額以内（病院としての限度額）

- ・ 次のうち、最も低い額が基本となります。

- i 賞与の基礎月額0.5月分の合計額
- ii 経常利益の20%の額
- ・以下の事項に該当する場合は、上記の額から減算等を行います。
  - i 病院の当該年度の人件費率が当該病院の過去3カ年度平均人件費率を上回る場合
  - ii 短期・長期貸付金で当該年度約定償還分のうち未償還がある場合
- 全医労は、年度末賞与制度については廃止し、その原資は6月・12月の業績手当の基礎支給部分とし、全職員に支給することを要求しています。なお機構は「理事長が定める総額（限度額）」を全額不支給又は減額支給する場合は、その具体的な理由を職員に説明する必要がある」としてあります。当然、施設交渉の対象事項となります。

## 17. 医師手当

### (1) 支給対象

医師及び歯科医師

### (2) 支給額

定額部分+加算部分

(16,900円～357,900円) + (5,000円～10,000円)

- 国の初任給調整手当に相当する手当。定額部分は、免許取得後の年数（給与規程別表第17）と地域（同別表第16）によって定められています。加算部分は資格によります。
- 国立病院機構専修医運営要領に定める専修修了認定を受けた職員は、さらに5,000円加算されます。
- 緊急医師確保対策(精神科医師) (2012年6月1日から適用)  
以下の要件のいずれにも該当する病院については、医師手当(定額部分)の支給種別を直近上位の種別に変更できます。
- ・医師の数が医療法に定める標準数未満の精神病床を有する病院、またはこれに準ずる病院
- ・医師手当の種別変更が医師確保に必要・適切と理事長が認める病院

## 18. 診療看護師手当

全医労は、医師の行うべき侵襲性の高い「医行為」を看護師に行わせることは、患者の安全にもかかわる問題であり、全医労は、診療看護師制度に反対を表明しています。

(1) 支給対象者 ①②のいずれにも該当する職員に支給されます。

- ①保健師助産師看護師法第37条の2第2項第5号に規定する指定研修機関であって、理事長が認める指定研修機関を修了し、厚生労働省の「看護師特定行為・業務試行事業」の対象となる行為・業務を行う看護師長、副看護師長、助産師、看護師（以下、看護師長等）
- ②理事長が指定した病院の統括診療部または診療部で勤務する看護師長等

(2) 支給額（月額） 60,000円

## 19. 専門看護手当

(1) 支給対象者 ①②のいずれにも該当する職員に支給されます。

- ① 理事長が指定する専門・認定看護師として認定されている者
- ② 専門・認定看護師として認定されている分野の看護業務を行い、その資格が業務に直接役立つと認められる看護師長等である者

## (2) 支給額 (月額)

- ・ 専門看護師 5,000円
- ・ 認定看護師 3,000円

## 20. 医療専門資格手当

### (1) 支給対象者 ①②のいずれにも該当する場合

- ① 以下のいずれかの資格を有する者
  - イ. がん専門薬剤師 (日本医療薬学会)
  - ロ. 放射線治療専門放射線技師 (日本放射線治療専門放射線技師認定機構)
  - ハ. 認定臨床微生物検査技師 (認定臨床微生物検査技師制度協議会)
- ② 前号の資格が直接役立つと認められる以下の業務に従事している者

### (2) 支給額 (月額) 3,000円

## 21. 退職手当

一定の要件で職員が退職する場合は退職手当が支給されます。国立病院機構は、15年4月1日より「非特定」独立行政法人に移行したため、これまでの「国家公務員退職手当」の適用から外れ、独自の退職手当規程にもとづく支給となりました。しかし基本的な枠組みに変わりはありません。

退職手当を計算するための基準は、「基本給月額」「勤続年数」「退職理由」「調整額」の四つです。これらの基準のうちの「勤続年数」「退職理由」別に支給率表が定められています。

### (1) 支給対象者

再雇用職員を除く職員が退職した場合に支給されます。死亡により退職した場合には、遺族に支給されます。ただし以下の場合には支給されません。

- イ 在職した期間が6か月未満の場合
- ロ 就業規則第80条の規定により解雇された場合 (禁固以上の刑に処せられた場合など)
- ハ 懲戒解雇された場合、など

※ 退職手当は退職した日の翌日から起算して1月以内に支給されます。

### (2) 支給額

退職手当は、次のように計算されます。

退職手当 = 基本額

(基本給月額 × 退職理由別、勤続年数別支給率) + 調整額

(注) 1円未満の端数は切り捨てます

### ① 基本給月額

退職した日において適用されていた基本給月額です。地域手当や扶養手当等の諸手当は含みません。なお、退職の日に休職、停職、減給その他の理由により基本給月額の一部又は全部が支給されていない場合には、これらの理由がないと仮定した場合に当該職員が受けるべき基本給月額が退職手当の算定基礎となります。

### ② 勤続期間

勤続期間は退職手当計算の重要な要素です。勤続年数の計算は、職員としての引き続いた在職期間により計算されます。この場合の計算は月数で行います。

ただし、次の場合は、その期間の全部又は一部を在職期間から除外したものが勤続期間となります。

<その2分の1の期間を除算するもの>

- ・私傷病による休職、刑事休職及び一部の研究休職の期間
- ・懲戒処分としての停職の期間
- ・育児休業の期間（ただし、子が1歳に達した日の属する月までの期間は3分の1を除算する）

<その期間をすべて除算するもの>

- ・労働組合専従休職の期間
- ・自己啓発等休業の期間（ただし、その内容が公務の能率的な運営に特に資すると認められる場合には2分の1を除算する）
- 病気休暇が90日を越えて基本給が半減されても、除算されません。介護休業及び育児時間（旧部分休業）も勤続期間から除算されません。

#### 【除算期間の計算例】

3月30日から8月29日まで休職等の場合

ア) この期間が休職又は停職処分であった場合

イ) この期間が組合専従期間であった場合

3月と8月は1日以上勤務日があるので除算の対象とならない。4月から7月までの4月間が除算期間の対象となる。

したがって

ア) の場合 除算期間 =  $4 \text{月} \times 1 / 2 = 2 \text{月}$

イ) の場合 除算期間 = 4月

### ③ 退職事由

退職事由	内容
一号 自己都合退職 勤務成績不良等解雇	自己の都合により辞職した場合等
二号 業務外死亡退職 通勤途上傷病退職	業務外の死亡により退職した場合 通勤による傷病により退職した場合
三号 業務外傷病退職	業務外の傷病により退職した場合

四号 定年後退職 任期满了退職	定年退職した場合 任期が満了し退職した場合
五号 勸奨退職	退職の勸奨を受け、これに応じて辞職した場合
六号 応募認定退職 (年齢構成の適正化)	年齢構成の適正化を図ることを目的として行われた退職者の募集に応募して認定を受けて辞職した場合
七号 応募認定退職 (組織の改廃等)	組織の改廃又は事業場の移転を円滑に実施することを目的として行われた退職者の募集に応募して認定を受けて辞職した場合
八号 整理解雇	組織又は業務の縮小その他やむを得ない事業場の都合により解雇された場合
九号 業務上死亡退職 業務上傷病退職	業務上の死亡により退職した場合 業務上の傷病により退職した場合

※ 七号、八号、九号の理由で退職する場合、「最低保障額」の適用があります。上記の計算方法による退職手当額が最低保障額を下回る場合は、最低保障額が支給されます

$$\boxed{\text{最低保障額}} = (\text{基本給月額} + \text{扶養手当} + \text{地域手当} + \text{広域異動手当}) \times 2.7 \sim 5.4$$

勤続期間	割合
1年未満	2.7
1年以上2年未満	3.6
2年以上3年未満	4.5
3年以上	5.4

#### ④ 調整額

調整額は、在職期間の初日の属する月から末日の属する月までの各月毎に、当該各月にその職員が属していた職員の区分に応じて定められる額（調整月額）のうち、その額が多いものから60月分の調整月額を合計した額です。詳細は別表第2「調整額の適用一覧表」に示されています。

※ 勤続9年以下の自己都合退職者は、調整額は支給されません。また、勤続4年以下の退職者（自己都合退職者以外）及び勤務10年以上24年以下の自己都合退職者は調整額が半額になります。

※ 第10区分の調整月額が適用されるのは、勤続25年以上の退職者に限ります。

### **注意事項**

#### ① 応募認定退職制度について

- ・ 職員の年齢別構成の適正化を図ること及び組織の改廃又は事業場の移転を円滑に実施することを目的として行われた退職者の募集において、任命権者の認定を受けて退職する制度です。
- ・ 対象者は勤続20年以上で、45歳以上（定年より6カ月前以上）。

- ・ 退職手当の割増しについては、定年前1年につき3%を退職時の基本給月額に割り増しします。ただし、定年に達する日前1年以内に退職する場合は、2%の割増しとなります。

## ② 退職勧奨制度について

- ・ その者の非違によることなく勧奨を受けて退職した場合の退職手当割増制度です。
- ・ 対象者は勤続10年以上で、50歳以上（定年より6カ月前以上）
- ・ 退職手当の割増しについては、定年前1年につき3%を退職時の基本給月額に割り増しします。ただし、定年に達する日前1年以内に退職する場合は、2%の割増しとなります。

## ③ 医（三）、技能職の調整額について

- ・ 調整額の新設当初、当初機構本部は、全医労本部に対して、医（三）2級360月を超えれば、当該期間が全て調整額の対象となり、60月分の調整額が支給されると説明していました。正しくは、360月を越えた期間のみが調整額の対象となる（総務省見解）。技能職2級の120月についても同様の扱い。

## ④ 医療職（三）の場合

- ・ 医（三）2級で第10区分に該当するためには、在級期間が360月を超えることが要件となっている。即ち、2級の場合、勤続30年超でなければ調整額が支給されない。3級は在級期間の要件なし。1級の准看護師は調整額がない。
- ・ 2級は360月を越えた期間が調整額支給の対象となる。在級370月の場合、360月を超えた10月分が調整額の対象となる。
- ・ 在級420月以上の場合60月分となり、調整額は、16,700円×60月＝1,002,000円

## ⑤ 技能職の場合

- ・ 技能職2級（旧2級と3級が統合して新2級）で第10区分に該当するためには、在職25年以上に加えて、2級以上の在級期間が120月を超えることが要件である。新3級（旧4級）は、在級期間の要件なし。
- ・ 勤続25年以上で、かつ2級以上の在級期間が120月を越えた期間が調整額の対象となる。130月なら10月分の調整額が支給される。

## ⑥ 福祉職の場合

- ・ 福祉職俸給表ができる前の旧国の行（一）7級は「8区分」（25,000円）で、福祉職3級の「9区分」（月額20,850円）より額が高い。退職日の直近の60月を取ると不利益となることもあるので、要注意。

## ⑦ 定年退職日について

- ・ 「定年に達した日」とは定年年齢の誕生日の前日をいう。
- ・ 「定年退職日」は、「定年に達した日」以後の最初の3月31日又は任命権者の指定する日の、何れか早い日。任命権者の指定がなければ、3月31日が定年退職日。

## ⑧ 定年に達した以後、定年退職日（3月31日）前に退職する場合

退職手当法4条2項、5条2項には、「定年に達した日以後その者の非違によることなく退職した者」について準用とあり、定年に達した日以後、定年退職日の前日までに、本人の落ち度によるところなく退職した場合は、定年退職扱いになる。

## II. 勤務時間・休暇等

### 一 勤務時間・休日等

#### 1. 勤務時間

- 休憩時間を除き1日7時間45分、1週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。
- ※ 機構は、就業規則で全職員を変形労働制の対象にしている。

#### ★労働時間の短縮（09年4月1日改定）

08年人事院勧告で、国家公務員について15分の時間短縮が勧告され、法律が改正されました。国立病院機構は、全医労と機構本部との団体交渉によって、09年4月1日から労働時間を15分短縮して、1日7時間45分、1週38時間45分となっています。労働時間の短縮によって、時間単価も上げられました。

時短ともなって休憩時間が15分短縮されたため、拘束時間は従来と同じ8時間45分です。

#### 2. 休憩・休息时间

労働時間の短縮にあたって休憩・休息时间についても09年4月1日から改定されました。従来の15分単位の休息の半分が休憩におきかえられています。

#### ○ 休憩時間

- ・ 勤務時間が6時間を超え8時間以下の場合 60分
- 8時間を超え12時間以下の場合 75分
- 12時間を超える場合 1時間45分
- ・ 労働時間が6時間以下の場合は、30分を限度に休憩をおくことができる。
- ・ 休憩時間には給与が支給されておらず、労働者が自由に利用することができる。  
休憩がとれなかった場合は、超過勤務手当の支給対象となる。

#### ○ 休息时间

〈附則平成21年規定5号第2条休息时间に関する経過措置〉

- ・ 勤務時間が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。
- ・ 労働時間が7時間45分未満の場合、休息時間がなくなったため、6時間勤務の非常勤職員は30分の休憩時間のみとなり、改善は今後の重点課題である。

#### ★時間外勤務及び休日出勤のときの休憩時間

正規の勤務時間に対する休憩時間とは異なり、その勤務日の休憩時間の合計が以下のよ



うになるように設ける（労働基準法に定められた最低限の休憩時間）。

勤務時間が6時間を超え8時間以下の場合 45分

勤務時間が8時間を超える場合 60分

### 3. 休日及び祝日

- 休日 4週間を通じて8日の休日が原則  
例外として4週間を通じて4日以上の日

#### ★法定休日

労基法では、最低基準として「1週間に1日又は4週に4日以上の日」を設けることを定めています。これを法定休日といいます。機構では、2010年度からは、「04年4月1日を起算日とする4週毎の期間に4日の休日確保されなくなるときの休日以降の日」と定められました。

#### ○ 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る)

- ・ 年末年始の休日

(1月1日(祝日)を除く12月29日から翌年の1月3日までの日)

#### ○ 祝日の代休

〈就業規則46条〉

- ・ 祝日に勤務を命ずる場合は、その祝日を起算日とする8週間後の期間内に代休を指定することができます(職員の選択制は、04年4月独法移行時に廃止された)。
- ・ 看護師など三交替勤務の場合、祝日の日勤及び深夜勤務は代休を指定できるが(祝日の正規の勤務時間が7時間45分)、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に代休は指定できません。

#### ★ワンポイント

#### ○ 祝日の代休

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」(代休は勤務を命じた祝日から8週間以内の期間に指定)となっており、必ず代休を指定するとはなっていません。しかし実際には、機構本部の通知により「代休が原則」とする運用が実施されています。

全医労と機構本部の団交(04.9.16)では「代休振り替えについては、業務実態に応じた対応を行っていくよう指導する」ことを確認しており、実態を無視した機械的な代休指定とならないよう施設段階でチェックしていく必要があります。

#### ○ 代休の再指定(勤務時間規定第9条)

祝日に勤務した後、その代休日に勤務することになった場合は、代休日の再指定は認められず、勤務することになった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解釈しています。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 1 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る。

**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 2 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る。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る。

**Q 3 祝日の日勤を準夜に変更する場合**

A 3 祝日に日勤を割り振っていたが、準夜に変更する必要性が生じた場合、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る。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7時間45分となるので、代休日の指定が可能。

**Q 4 代休日に勤務する場合の休日給（再掲）**

A 4 例えば、祝日である5月5日（こどもの日）に勤務し、5月24日に代休が指定されたとすると、休日給の支給対象は5月24日になる。この5月24日に、4時間の勤務を命じられた場合、その4時間分について135/100の休日給が支給される。

**4. 時間外・休日勤務**

**2010年4月労働基準法の改正**

- ① 月60時間を超える時間外労働の割増率を25%から50%へ引き上げ。
- ② 事業場で労使協定を結べば、60時間を超える時間外労働について、割増率の引き上げ分25%（50%）
- ③ 「時間外労働の限度時間」（月45時間）を超える場合、特別条項付労使協定を締結する必要があるが、月45時間～60時間の割増率についても、協定で定めなければならない。45時間～60時間についても、法定割増率（25%）を超える率とするよう努力義務がかけられている。

★ 全医労は、団体交渉において、限度時間を越える月45時間～60時間の時間外労働についても、割増率を引き上げるように要求しました。機構は、民間の動向をみてからと主張し、当面、従来通りの割増率とされています。

★ 国立病院機構においても、就業規則上、病院毎に協定を締結すれば、超過勤務手当の割増分に代えて代替休暇を付与する制度は設けられています（就業規則第47条の2）。しかし、月60時間を超えるような時間外労働があることが問題であり、そのような状況においては休暇の取得も困難である。全医労では、代替休暇の協定は締結せず、長時間

労働を解消し、年休の取得を向上できるよう勤務環境を整備する方針です。

### ○ 36 協定—全国 9 割の病院で全医労代表が院長と協定を締結

- ・ 労働基準法は、1日8時間、週40時間、1週間に1回（又は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ない。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。
- ・ 36協定は、労働者の過半数を組織する労働組合がある場合はその労働組合と、過半数組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者と使用者が書面による協定を締結し、労働基準監督署に届けなければならない。
- ・ 協定は、「①時間外、休日労働をさせる必要のある具体的な事由、②その業務の種類、③その労働者の数、④延長できる時間、⑤労働させることができる休日、⑥協定の有効期、限度時間を超える時間外労働に関する割増率」の項目について、労使が合意しなければならない。

### ○ 36 協定で定める延長時間は、下記の限度時間を超えることはできない（1日の延長時間に休日労働は含めない）

#### ■ 厚生労働省告示（延長時間の限度）

期 間	1 週間	2 週間	4 週間	1 か月	1 年間
限度時間	15 時間	27 時間	43 時間	45 時間	360 時間

### ○ 働き方改革関連法による労働基準法改正（2019年4月より適用）

- ・ 時間外労働の上限は、原則として、月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければ、これを超えることは出来ない。
  - ・ 臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、①時間外労働…年720時間以内、②時間外労働＋休日労働…月100時間未満、2～6月平均80時間以内とする。
  - ・ 月45時間を超えることが出来るのは、年6か月まで。
  - ・ 法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく「法定外労働時間」の超過時間で判断。
- ※ 国立病院機構は時短により1日7時間45分となったが、36協定では、法定の8時間を超える時間について協定する。
- ※ 上記に違反した場合には、罰則（6か月以下の懲役または30万円以下の罰金）が科される。

## 5. 宿日直勤務

### ○宿日直勤務の対象

- ① 施設、設備、備品、書類等の保全、外部等との連絡及び施設内の監視等のための宿日直勤務
- ② 救急患者及び入院患者の急変等に対処するための宿日直勤務
- ③ 看護業務の管理及び監督のための看護師長等の宿日直勤務
- ④ その他必要と認める宿日直勤務

## ★ワンポイント

労働基準法に定める宿日直勤務とは、原則として通常の労働は行わず、電話の対応や火災等の非常事態に備えて待機するもの等であり、夜間に十分な睡眠時間が確保できるなど、常態としてほとんど労働する必要のない勤務とされており、労働基準監督署長の許可を得なければならない。医療機関の場合、救急患者への対応等が突発的に行われる場合は、宿日直勤務での対応も可能とされているが、通常労働に従事した時間に対して割増賃金（超過勤務手当）を支払わねばならない。

救急患者の対応等が頻繁にあり、通常業務の延長のような場合は、労基法上の宿日直勤務として扱うことはできない。

宿直勤務は週1回、日直勤務は月1回が限度とされている（厚労省通知）。

※「医療機関における休日及び夜間勤務の適正化について」

（2002年3月19日基発319007号）

※「医療機関の休日及び夜間勤務の適正化に係る当面の監督指導の進め方について」

（2003年12月26日基発1226002号）

## 二 休暇等

### 1. 年次有給休暇（リフレッシュ休暇を除く）

○ 休暇日数 4月1日から3月31日までの間に20日

○ 採用月毎の年次休暇日数（常勤職員及び期間職員）

採用月	日数	採用月	日数
4月	20日	10月	10日
5月	18日	11月	8日
6月	17日	12月	7日
7月	15日	1月	5日
8月	13日	2月	3日
9月	12日	3月	2日

○ 年次休暇の繰り越し

1暦年に職員に付与される年次休暇の日数のうち、その年に取得しなかった日数がある時は、20日を超えない範囲内の残日数を翌年に限って繰り越すことができる。

2019年4月1日以降、法外休暇の区分を廃止し、全て法内休暇。

○ 年次休暇の時間単位の取得(2010年4月1日)

2010年4月から労働基準法が改正され、法定内の年次休暇（法内休暇）について、事業場で締結すれば、1年に5日分を限度として時間単位で取得できるようになった。全医労は、機構本部との団体交渉（2010.2.15）で、制度改正を確認し、病院ごとに労使協定を締結している。

## ○ 「時間」単位から「1日」単位への換算

8時間で1日（年5日分で40時間まで時間単位での取得が可能）

## ○ 半日年休の新設（08年10月1日）

全医労との団交を経て、08年10月から半日年休が新設された。

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

### 半日年休取得例

【日勤】 8:30～17:15（7時間45分勤務）休憩 12:00～13:00 休息 15:00～15:15

- ・ 始業時間を起点として、半日年休を取得する場合  
→ 【年休取得後の勤務】 13時22分30秒～17時15分（3時間52分30秒勤務）
- ・ 終業時間を終点として、半日年休を取得する場合  
→ 【年休取得後の勤務】 8時30分～12時22分30秒（3時間52分30秒勤務）

## ○ 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設けることができる（施設の判断）

半日の勤務が6時間を超える場合、勤務時間により定められた休憩時間。

## ★ワンポイント 一年休は、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）

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。

#### ◇ 年休は労働者が取りたいときに自由に取得できる

年休（年次有給休暇）は厳格な規制があり、原則として労働者の何月何日に休暇を取りたいという意思が表明されれば休暇が成立します。利用目的は問われることはありません。使用者である施設長は、職員が指定した日に、年休を与えなければなりません。

ただし、施設の正常な運営を妨げる場合に限り、施設長は、年休を他の日に変更する権利があります。これを「時季変更権」といいます。

「正常な運営を妨げる」というのは、「客観的にみて、そのときに職員に休まれたら、施設が正常に運営できない」という具体的な事情があるときです。単に忙しいからという理由だけで、職員が休みたい日に休ませない、ということではできません。ましてや、年休申請を認めない、却下するなどということではできません。

#### ◇ 年休取得できる人員配置は使用者の義務

年休を取れるような人員配置を確保することは、施設長の責任であり義務です。施設長が、人手不足を放置しておいて、年休取得によって事業の正常な運営を妨げるからと時季変更権を行使したのでは、職員は、いつまでたっても年休を取得できないこととなります。職員が年休を取得することを見込んだ人員配置計画なしに、施設長が時季変更権を行使することは、権利の乱用であって許されません。

最高裁判決でも「使用者に対し、できるだけ労働者が指定した時季に休暇をとれるよう状況に応じた配慮をすることを要請しているものとみることができる」から「使用者として通常の配慮をすれば、勤務割表を変更して代替勤務者を配置することが客観的に可能な状況にあると認められるにもかかわらず、配慮しないことは」時季変更事由にあたらない（1987年「電電弘前局事件」）としています。

#### ◇ 年休取得の実績を明らかにして、団体交渉等で継続的な追及を

実際の職場では、就業規則にのっとって職員が年休を申請し、施設長の承認を受ける形式になっています。人員が慢性的に不足している職場では、年休申請が制限される、申請した年休も一方的に代休や週休に振替えられるなど、十分に年休が取得できる状況になっておらず、労基法の原則が生かされていません。

多くの支部で年休取得改善を議題にした団体交渉が実施されています。365日24時間の業務が必要で、勤務割による交替制勤務がとられている医療現場ではありますが、年休の計画的取得や取得しやすい環境づくりなどを労使で確認し、確実に前進させてきている支部もあります。

また、次世代育成支援「プログラム」や「労働時間等設定改善指針」（厚労省告示）でも、年休の取得推進が盛り込まれています。まず、病院当局に、職場ごとの年休取得状況を示すよう要求し、具体的にどう改善をはかるか、団体交渉や安全衛生委員会等で対策を追及しましょう。そして、1回の交渉で終わらず、その後、改善されたかどうか、取得実績を検証して、継続的に追及していきましょう。

#### ◇ 勤務表提示前の年休申請の取り扱い

年休を申請した日に週休や代休が割り振られるなどのことが横行していますが、労働者が指定した日に年休を付与することが原則ですから、勤務表を作成にあたっては、本来、請求された日を年休として作成しなければなりません。

年休を申請した日に、特段の事情もなく、休日を割り振ることは、時季変更権の乱用、労働者の年休指定権行使の阻害にあたる疑いがあります。指定した日に年休を取ることは、労働者の権利であり、「休めればいい」ということではありません。

ただし、同じ日に多数が年休を申請し、勤務表が組めないなどの問題が生じた場合は、時季変更権を行使して、当該日に休日を割り振る可能性はあります。その場合であっても、使用者は、労働者に対して理解を得る説明が必要です。

## ○ リフレッシュ休暇（2019年4月1日）

上記年次休暇のほかに、1の年度において原則として連続する3日の年次休暇（リフレッシュ休暇）を付与。

リフレッシュ休暇については取得単位は1日単位。

3日を限度として、その年度の翌年に繰り越すことができる。

### ◇ リフレッシュ休暇は夏季休暇同様に年度内での取得が原則

2019年2月27日の団体交渉で機構本部は、リフレッシュ休暇については、夏季休暇と同様に施設に対して取得促進を指導するとともに、連続休暇の取得が図られるよう周知を徹底する。従前の夏季休暇の取得日数を下回らないように努める、と回答しています。

## 2. 病気休暇

病気休暇は、負傷又は疾病の場合に取得できる休暇で、予防接種のために発熱した場合やリハビリを受ける場合なども対象となります。

## ○ 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

## ○ 病気休暇の期間

以下の①～③を除く病気休暇（＝「特定病気休暇」）は、連続して90日を越えることができません（条件付採用期間中の職員は、条件付採用期間満了の翌日から90日）。

① 生理休暇

② 業務や通勤による負傷・疾病（労働災害・通勤災害）

③ 健康診断結果にもとづく事後措置（日単位を除く）

※ ③には、「健康診断」の事後措置だけでなく、産業医等の面接指導又は職員が自ら医師の診断を受けた場合の診断書に基づき、運用上、安全衛生管理規定別表5の「生活規制面B」の指導区分の決定を受けた場合を含む。

※ 1日以外（時間及び分）を単位の特定病気休暇を取得した日は、1日として「連続する90日」に通算する。

※ 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」に通算する。  
（勤務できない状態が続いているとして通算）

### 安全衛生管理規程 別表5

指導区分		事後措置の基準	
区分	内容		
生活	A	勤務を休む必要があるもの	休暇（日単位のものに限る）又は休職の方法により、療養のために必要な期間勤務させない。





【クーリング期間に実勤務日数が20日以上となる例】

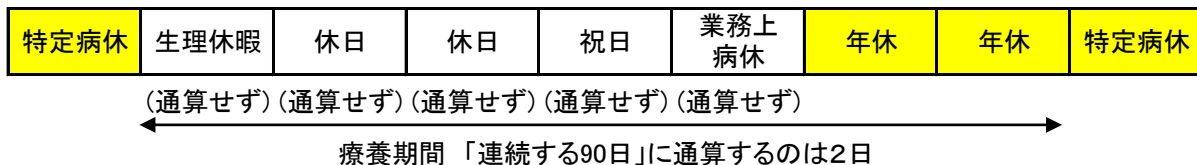
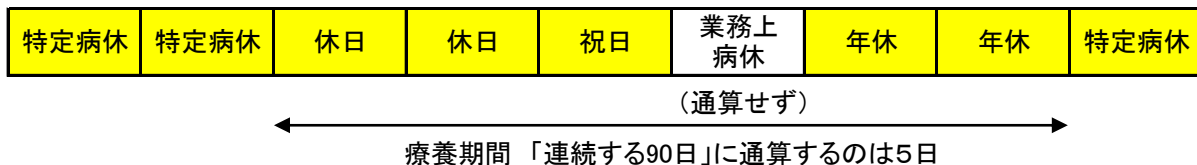
特定病 休 期間	出勤 1	出勤 2	出勤 3	出勤 4	休日	休日	出勤 5	年休 (対象外)	出勤 6	出勤 7	出勤 8	休日	休日
出勤 9	出勤 10	業務上 病休 (対象外)	業務上 病休 (対象外)	出勤 11	休日	休日	出勤 12	出勤 13	出勤 14	年休 半日 (対象外)	出勤 15	休日	休日
年休 2時間 (対象外)	特別 休暇 (対象外)	出勤 16	出勤 17	出勤 18	休日	休日	出勤 19	出勤 20	クーリング期間終了				

【クーリング期間がリセットされる例】

特定病休 期間	出勤 1	出勤 2	特定病休 (1日) リセット	出勤 1	休日	休日	出勤 2	特定病休 (2時間) リセット	出勤 1	出勤 2	出勤 3
------------	---------	---------	----------------------	---------	----	----	---------	-----------------------	---------	---------	---------

※当初の特定病気休暇と再度の特定病気休暇の間の期間に「実勤務日数」がない場合（←療養期間）

- イ 療養期間にある生理休暇等の①～④の期間は、「連続する90日」の期間に通算しない。
- ロ イの期間を除き、休日・祝日・代休日、年休・特別休暇等により1日の全部又は一部を勤務しない期間は「連続する90日」に通算する。



注) 特定病休にならない生理休暇や業務上病休の間にはさまれた休日、祝日、年休等は通算されない。

○ 特定病気休暇の特例

当初の病気等Aによる特例病気休暇が90日に達した後、引き続いて、病気等Aとは、明らかに異なる病気等Bを発症した場合は、Bの発症日から90日に達するまで特例病気休暇を取得できる。

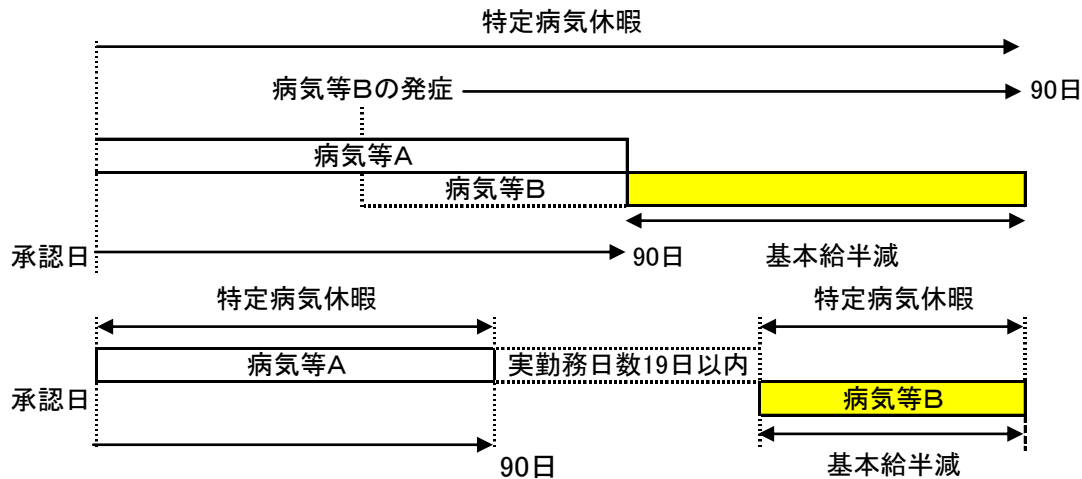
病気等Aの特例病気休暇が90日に達した後、クーリング期間の途中で、明らかに異なる病気Bを発症した場合も、Bの発症日から90日に達するまで特定病気休暇を取得できる。

○ 基本給の半減

病気休暇の開始から90日を越えて引き続き勤務しないときは、基本給が半減される。「引き続き勤務しない期間」の計算は、特定病気休暇の計算と同じ。

※ 特定病気休暇の期間は、連続して90日を超えることができないため、基本給の半減の対象となるのは、①条件付採用期間中から特定病気休暇を取得し、条件付期間満了後も引き続き特定病休を取得する事例と、②異なる病気等で連続的に特定病気休暇を取得した場合（期間の特例）に限られます。

※ 90日超でも、生理休暇や労働災害等で勤務しない日や休日は、半減対象とならない。



### ○ 業績手当（業績反映部分）の除算期間

私傷病の病気休暇が30日を越える場合、除算対象となるが、以下の病気休暇は該当しない。

- ・ 公務上、通勤上の負傷・疾病
- ・ 生理休暇
- ・ 健康診断の「事故措置」（日単位を除く）

### ○ 診断書の提出

・ 従前は、引き続き7日を超える場合に診断書等を提出していましたが、制度改定にあわせて、以下のように変更されました。

- ① 連続する8日以上の特病病気休暇を請求する場合
- ② 新たに特定病気休暇を請求する職員が、その特定病気休暇の開始予定日前1か月の間に、特定病気休暇を取得した日（要勤務日に限る）の日数が通算して5日以上の場合

## 3. 特別休暇

### ○ 取得単位 1日・1時間・1分

ただし、ボランティア休暇、結婚休暇、忌引き、災害復旧 ⇒ 1日

配偶者出産休暇・育児参加休暇、子の看護休暇、介護休暇 ⇒ 1日又は1時間

・ 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る。配偶者出産休暇・育児参加休暇・子の看護休暇・介護休暇（特定休暇という）については、残日数を全て使用する場合は、1時間未満の端数まで使い切ることができる。年休は、1時間未満は請求できない。

### ★リフレッシュ休暇の新設（2019年4月1日から）

これまで特別休暇であった夏季休暇を廃止し、通年で取得可能なリフレッシュ休暇（1の年度につき3日）を新設。リフレッシュ休暇は、①原則として連続で取得するものとするが、職員の請求によって1日ごとに取得することも可能、②年度途中で採用となった職員にも採用日に3日

### ★育児・介護関係の制度の改善（2010年6月30日）

民間及び国の育児・介護関係制度の改正が行われ、国立病院機構においても、団体交渉（2010.5.19）で、子の看護休暇の拡充や短期介護休暇の新設など改善が実現した。

### ★ボランティア休暇の改善（2011年6月1日から）

「5暦日」から「7暦日」となった。東日本大震災後に、国の制度が災害救助法対象区域などを対象に、2011年12月末の期限付きで改善されたが、機構においては、期間限定ではなく、災害以外を含めて7暦日に改正された。また、災害の場合の対象区域も、「理事長が定める地域」を追加し、被災者が非難している区域が対象となるように改定された。2019年4月1日から取得対象施設に「介護医療院」を追加。

休暇の種類	取得日数など
選挙権、公民権行使	必要と認められる期間
裁判員、証人、鑑定人、参考等として国会、裁判所等への出頭	必要と認められる期間
ドナー休暇	必要と認められる期間
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
ボランティア休暇	1暦年に7暦日
結婚休暇	連続する5日（結婚の日の5日前の日から結婚の日以降1ヶ月までの間） ※「結婚の日」とは社会的に結婚したと認められる日を指し、具体的には「結婚式の日」、「婚姻の届出の日」となるが、これらの日は必ずしも一致しないため、個々のケースに応じて判断することとなる。また、事実上婚姻関係となった日も「結婚の日」に含まれる。 ※連続する5日なので、間に休日があれば、その休日も含む5日になってしまう。
産前休暇	出産予定日の前6週間（多胎妊娠は14週間） ※出産の日までの申し出た期間 ※出産予定日を基準に計算するので、予定日より早く出産すると6週間より短くなり、遅く出産するとその分長くなる

産後休暇	<p>出産の日の翌日から8週間</p> <p>※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る。</p> <p>※妊娠満12週以後の早産・流産・人工中絶も該当する。</p> <p>※実際の出産日が基準となり、出産日当日は産前休暇に含まれる</p>
保育時間	<p>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</p> <p>※子への授乳に限らず、保育所への送り迎え等。子のための一般的な世話を含む。なお、授乳は母乳・人工乳問わない</p> <p>※共働きの場合は男性職員も取得できるが、妻が取得する時間を差し引いた時間となる。</p> <p>※育児短時間勤務をする場合も、保育時間は取得することができる。</p>
配偶者出産休暇	<p>1時間単位で2日（7時間45分×2）</p> <p>※妻の出産に際する入退院や入院中の付添い、出生の届け等のための休暇で、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る。1時間単位での取得も可能（2005年3月1日より改正）。</p> <p>※事実婚の場合も該当する。</p>
育児参加休暇（男性）	<p>妻の産前産後の期間中に5日（7時間45分×5）</p> <p>※男性職員の育児参加を促進するための休暇で、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時間単位で取得できる（2005年3月1日より新設）。</p> <p>※原則として同居の子</p>
子の看護休暇	<p>子が1人の場合、年に5日（7時間45分×5）、子が2人以上の場合1年に10日（2010年6月30日改正）</p> <p>※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（2005年3月1日より改正）。</p> <p>※予防接種、健康診断も対象（2010年6月30日改正）</p>
介護休暇 (2010年6月30日新設)	<p>要介護者1人の場合、年に5日、要介護者が2人の場合は年に10日。</p> <p>※要介護者の範囲などは、介護休業と同じ。（配偶者・父母・子・配偶者の父母、祖父母、孫、兄弟姉妹など）</p> <p>※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、取得可。</p> <p>※介護者の状態等を記載した申出書を提出すれば、特に診断書は必要ない。</p>

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）	
	死亡した者	
	配偶者	7日
	父母	7日
	子	5日
	祖父母	3日
	孫	1日
	兄弟姉妹	3日
	おじ又はおば	1日
	父母の配偶者又は配偶者の父母	3日
	子の配偶者又は配偶者の子	1日
	祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日
	兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日
おじ又はおばの配偶者	1日	
	<p>※職員と生計を一にしている父母の配偶者又は配偶者の父母、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の場合は、職員の父母、子、祖父母、兄弟姉妹が死亡した場合と同じ日数とする。</p> <p>※祖父母、おじ又はおばが死亡した場合に、職員が代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合（いわゆる「跡継ぎ」）にあっては、父母が死亡した場合と同じ日数とする。</p> <p>※葬儀のため遠隔地に赴く場合は往復に要する日数又は時間を加えた日数となる。</p>	
父母の祭日に伴う休暇	<p>1日</p> <p>※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7日・35日・49日・1周忌・3回忌・7回忌・13回忌が該当する。</p>	
地震、水害、火災等により滅失・損壊した住居の復旧作業のための休暇	<p>原則として連続する7日（暦日）</p> <p>※職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、その復旧作業等を行い、又は一時的に非難しているとき</p> <p>※職員又は同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等の確保が職員以外できない場合、準ずる場合も含まれる。</p> <p>（2011.6.1改正）</p>	
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	
地震、水害、火災その他の災害時に退勤途上における身体の危険を回避する必要がある場合	<p>必要と認められる期間</p> <p>※交通機関の事故等の場合も含まれる。（2011.6.1改正）</p>	

再就職のために活動する場合	求職活動支援書を交付された日から退職の日まで3日 ※勤奨退職、応募認定退職等により離職する予定である高年齢者等（45歳以上～65歳未満）の職員のうち、求職活動支援書を交付された場合。
特定保健指導を受診する場合 (2017.7.1新設)	1日の範囲 特定診断及び人間ドックの結果により特定保健指導の対象となった職員が当該保健指導を受診する場合。

### ○短期専従

〈労働協約 06. 2. 21、就業規則 31 条の 2〉

- ・日 数：年間 30 日
- ・取得単位：1 日又は 1 時間
- ・対 象：労働組合の役員又は労働組合の規約に基づいて設置される議決機関（代議員制をとる場合に限る）、投票管理機関若しくは諮問機関の構成員として勤務時間中に組合の業務に従事する場合。非常勤職員の取得も可。
- ・無 給

### ○女性職員に適用される保護規定

〈就業規則 59～65 条、勤務時間規程 32～36 条〉

「妊産婦である職員」とは、妊娠判明時から産後 1 年までの職員をいいます。

生理休暇	<p>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らない。</p> <p>※診断書などは不要。</p> <p>※病気休暇の扱いとなるが、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る。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。</p> <p><u>※生理休暇の請求拒否は労基法違反</u></p> <p>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。違反は 30 万円以下罰金</p>
妊産婦の危険有害業務の就業制限	<p>妊産婦である職員を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできない。</p> <p>※妊娠中の女性を就かせてはならない業務</p> <p>①重量物を取り扱う業務</p> <p>②有毒ガスを発散する場所における業務</p> <p>③その他妊産婦の妊娠、出産、哺育、出産後の母体の回復等に有害な業務</p>

妊産婦の深夜勤務・時間外勤務の制限	<p>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）勤務が禁止される。</p> <p>※妊娠初期は、心身が不安定な時期であるため、早期に職場長等に申し出ること。</p> <p>※妊娠の確認は「母子健康手帳の写し等」により行うが、まず口頭で申告し、事後に「手帳」を示すことで足りる。</p>										
妊産婦の保健指導及び健康診査	<p>妊産婦である職員が請求した場合は、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、勤務が免除される。母子保健法に定められた受診回数は以下のとおりである。</p> <table data-bbox="730 589 1297 824"> <tr> <td>妊娠満 23 週まで</td> <td>4 週に 1 回</td> </tr> <tr> <td>妊娠満 24～35 週まで</td> <td>2 週に 1 回</td> </tr> <tr> <td>妊娠満 36 週～出産まで</td> <td>1 週に 1 回</td> </tr> <tr> <td>産後 1 年まで</td> <td>その間に 1 回</td> </tr> <tr> <td>医師等の指示があった場合</td> <td>指示された回数</td> </tr> </table> <p>※「母親学級」等についても、できる限り受けることができるように配慮することが望ましい、とされている。</p>	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	医師等の指示があった場合	指示された回数
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										
医師等の指示があった場合	指示された回数										
妊産婦の業務軽減	<p>妊産婦である職員が請求した場合は、業務を軽減し、又は他の軽易な業務につかせなければならない。</p> <p>※「業務の軽減」には、勤務時間の割り振りの変更、勤務の軽減、出張の制限等を含む</p>										
妊娠中の休息・補食	<p>勤務の負担が妊娠の経過に影響を及ぼすとして、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、勤務しないことを承認できる。</p> <p>※勤務の開始・終わりには連続してとれないが、回数や時間は特に制限されていない。</p> <p>※横になって休息する設備など母体・胎児の健康保持の措置も努力義務となっている。</p> <p>※有給</p>										
妊娠中の通勤緩和	<p>通勤ラッシュによる苦痛がつわりの悪化や流産・早産等につながる恐れがあるとして、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る。</p> <p>※育児短時間勤務を行っている場合も可能。</p> <p>※有給</p>										
産前の就業制限	特別休暇の項を参照										
産後の就業制限											
保育時間											

## 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

### (1) 解雇制限 (労基法 19 条)

産前産後休暇中とその後の 30 日の期間は、原則として職員を解雇することはできません。

### (2) 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止 (均等法 9 条 3 項、4 項)

女性労働者の妊娠・出産等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。利用・不利益取扱いについては、以下①②のように例示列挙されています。

また、妊娠中・産後 1 年以内の解雇は、下記①の妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを事業主が証明しない限り無効となります。

#### ①理由として挙げられている事項

ア	妊娠したこと
イ	出産したこと
ウ	保健指導等の母性健康管理措置について、これを請求した、もしくはこれを受けたこと
エ	(略)
オ	産前・産後休暇について、これを請求した、もしくは休暇を取得したこと。 軽易な業務への転換を請求し、又は軽易な業務に転換したこと
カ	夜間労働・時間外労働の免除を申請したこと
キ	育児時間の請求をし、又は育児時間を取得したこと
ク	つわり等の妊娠・出産による症状により、業務ができなくなったり、能率が低下したこと

#### ②不利益な取扱いの例

ア	解雇すること
イ	期間を定めて雇用する者について、契約の更新をしないこと (非常勤職員の雇止め等)
ウ	あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること
エ	退職又は常勤職員を非常勤職員等とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
オ	降格させること
カ	就業環境を害すること
キ	不利益な自宅待機を命ずること
ク	減給をし、又は賞与等において不利益変更な算定を行うこと
ケ	昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと
コ	不利益な配置の変更を行うこと
サ	派遣労働者について、派遣先が当該派遣労働者の派遣を拒むこと

## ○育児・介護を行う職員に適用される規定

〈就業規則 50 条、勤務時間規程 12 条の 2～20 条〉

### ★育児のための時間外勤務の免除制度の新設など (2010 年 6 月 30 日)

育児・介護を行う職員の制度改善として、団体交渉 (2010. 5. 19) で、3 歳未満の子の養育をする職員の時間外勤務の免除の新設や、配偶者の要件の緩和が行われた。



## ★育児を行う職員の早出・遅出の改正（2011年6月1日）

小学生の子について、放課後児童クラブ（学童保育）の迎えだけでなく、障害児の児童デイサービスなどの送迎にも拡充された。

<b>育児を行う職員の超過勤務の免除</b>	<b>・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る。(2010年6月30日新設)</b>
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を免除。超過勤務は1月24時間、1年150時間に制限。 <b>・時間外勤務の制限は、配偶者（子の親）の状況によらず、請求できる。(2010年6月30日改正)</b> ・深夜勤務の免除は、配偶者の要件は残っている。同居家族がいても、配偶者が養育できなければ請求可※。
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。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（あくまで本人の請求による）。 <b>・小学生の子の送迎</b> <u>(06年7月1日、11年6月1日改正)</u> 「放課後児童クラブ」施設の他に、ファミリー・サポート・センターにおける相互援助活動場所（児童福祉法施行規則）、障害児の日中一時支援事業・児童デイサービスを行う施設（障害者自立支援法）、放課後子ども教室（文部科学省補助事業）も対象。 <b>・配偶者が子の養育を行うことができる場合も、請求できる。(2010年6月30日改正)</b>

## ★ワンポイント

Q1 時間外勤務の免除（制限）の請求手続は？

A1 「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年又は1年未満の月単位）記載して、前日までに請求。子の出生前に、請求書を提出することもできる。その場合、出生後に子の氏名、生年月日などを届け出る。

Q2 深夜勤務制限の請求手続は？

A2 「深夜勤務制限請求書」に記入し、6ヶ月以内の期間について、深夜勤務制限開始の1ヶ月前までに請求する。請求は子の出生前でも可能。

Q3 同居家族がいても請求できるか？ 夫は、夜勤はしていないが、残業で度々深夜になる。

A3 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る。深夜に就業とは、1ヶ月に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る。

※全医労は、育児を行う職員の深夜勤務の制限についても、配偶者の状況によらず、請求できるように、人事院や機構本部に改善を要求している。

**Q4** 共済組合の掛金はどうなるのか

**A4** 国家公務員共済組合法の改正により、14年4月より、これまで育児休業期間中に認められていた共済掛金の免除の特例について、産前産後休業期間にまで拡大されることになった。なお、当該免除の特例は組合員の申し出により適用されるもので、施設の共済担当者に申し出する必要がある。

**Q5** 母子手帳の発行前でも夜勤免除はできますか

**A5** 機構作成の「ワーク・ライフ・バランス応援ガイドブック」では「妊娠初期は、心身が不安定な時期であるため、早めに職場長等に申し出るようにしてください」と記載されています。全医労と機構は「母子健康手帳」の写しや診断書などが発行される前であっても、本人の申し出ににもとづいて、夜勤や時間外勤務、休日勤務の免除、危険有害業務の就業制限ができることを確認しています。その場合、証明書類は事後に提出することになります。

### 三 休業

#### 1. 育児休業

3歳未満の子を養育する職員が、育児休業を取得できる対象者です。病院は、要件を満たした職員の育児休業の申出を拒むことはできません。すなわち、育児休業の権利は、病院が承認したり、許可したりすることによって取得できる権利ではなく、資格のある労働者が適法な申出をすることだけで取得できる権利です。たとえ、育児休業の取得によって病院の正常な運営を阻害するとしても、育児休業の時期や期間を病院の都合で変更することはできません。

○対象 3歳未満の子を養育している職員（男女を問わず）

○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、雇用保険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%**、180日までは**67%**が給付されます。ただし土曜日・日曜日については支給の対象となりません。

復帰しようとしたが、保育所等に入所できないなど、一定の事情がある場合は、育児休業手当の支給期間が1歳6ヶ月まで延長できます。

父母がともに育児休業を取得する場合は、1歳2カ月までの間の1年間（女性組合員は産後休暇を含む）給付されます。

雇用保険から育児休業給付金の支給を受けられない場合は、共済組合から育児休業手当金が支給されます

業績手当は、基準日（6月1日と12月1日）に育児休業中であっても、基準日以前6月以内の期間において勤務した期間等がある時は、勤務した期間に応じて支給されます。

○掛金免除 「育児休業等掛金免除申請書」を提出すると、育児休業等開始日の属する月から育児休業等終了日の翌日の属する月の前日までの期間、共済掛金は徴収されません。

○復職時の給与調整

育児休業の期間の換算率を、2分の1以下から100分の100以下に引き上げ。

### ★ワンポイント

Q1 育児休業等の対象となる子は

A1 職員と法律上の親子関係がある子。つまり実子や養子。特別養子縁組のための試験的な養育期間（監護期間）にある子なども含む。

Q2 育休の請求手続きは？ 祖父母がいても取得できるか。

A2 育児休業に入る1ヶ月前までに休業期間を明らかにした「育児休業申出書」を提出する。

※ 1ヶ月前はあくまで原則であり、遅れたから受理されないというものではない。同居家族や配偶者（子の親）の状況にかかわらず、育児休業を取得できる。

Q3 夫と妻が同時に育休を取得できるか？

A3 2010年6月の制度改正で、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、育児時間を取得できるようになった。両親が同時に、育児休業を取得することも可能である。

Q4 育児休業の延長、短縮、再度の休業（一度出勤してまた休業）はできるか。

A4 (延長)延長する期間の1ヶ月前までに申し出れば1回に限り延長することができる。  
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。

(短縮)期間の短縮の規定は特にないが、可能。少なくとも復職の1ヶ月前には育児状況変更届を提出する。

(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。

### ★再度の育児休業の要件緩和（2010年6月30日実施）

両親が交互に育児休業をしたかどうかに関わらず、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ヶ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る。（育児短時間勤務も同様）

## ★「産後パパ育休」の新設（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る。

Q5 休業している期間は在職期間となるか。

A5 従来は、復帰時の基本給月額調整について、休業期間の1/2を在職期間としていたが、07年8月1日からは、100/100に改正された。退職手当の在職期間算定も1/2計算であったが、子が1歳に達するまでの期間に限って2/3換算に改善された（退職手当の項参照）。

## 2. 育児短時間休業制度

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

○期間 請求は、1ヶ月前までに1ヶ月以上1年以下の期間で行う。小学校入学前まで延長可。

育児短時間勤務が終了して1年が経過すれば、再度の取得が可能。配偶者の入院等特別の事情の場合や「育児休業等計画書」を提出した場合は、1年経過する前も可能。

## ★取得要件の緩和（育児休業と同様）（2010年6月30日）

両親が交互に育児短時間勤務を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ヶ月以上の期間をあければ、再度の育児短時間勤務が可能。

○勤務時間 1週間あたり19時間25分～24時間35分

○賃金 基本給・賞与は勤務時間数により按分。

扶養・住居・単身赴任・寒冷地・休日給・夜勤手当等は常勤同様。

通勤手当、地域手当、特殊業務手当等は勤務実態・時間数に応じて支給。

退職手当 育児短時間勤務の期間の1/3の期間が除算。

業績手当 基礎的支給部分は、勤務しない勤務時間の1/2に相当する期間を除算。

業績反映部分は勤務しない勤務時間に相当する期間を除算。

○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。

○併用 保育時間及び通勤緩和は併用できる。

育児時間（旧部分休業）及び早出遅出勤務とは併用できない。

### 3. 育児時間

○対 象 小学校就学前の子を養育する職員

★対象の拡大と名称変更（07年8月1日改定）

従来の部分休業は、子が3歳に達するまでだったが、07年8月に名称が育児時間となり、対象が就学前までに拡大された。

★配偶者の状況によらず取得可能に（2010年6月30日）

○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分単位で取得できる。

○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を減額。

#### ★ワンポイント

Q6 育児時間（旧部分休業）はどのように請求できるか。また給与はどうか。

A6 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分単位で取得できる。給与は、勤務しない時間について減額される。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。

Q7 育児時間（旧部分休業）と保育時間の関係はどうか。

A7 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る。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。

### 4. 介護休業

職員が、要介護者を介護するために休業することができる制度です。

病院は、要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒むことはできません。育児休業と同様に、病院が承認したり、許可したりすることによって取得できる権利ではなく、資格のある労働者が適法な申出をすることだけで取得できる権利です。

○対 象 要介護状態にある対象家族を介護する職員

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>・ 「要介護状態」とは、負傷、疾病、又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある状態。</li><li>① 日常生活動作事項（歩行、排泄、食事、入浴、着脱衣）のうち全部介助が1項目以上及び一部介助が2項目以上あり、その状態が継続すると認められること。</li><li>② 問題行動（攻撃的行為、自傷行為、火の扱い、徘徊、不穏興奮、不潔行為、失禁）のうちいずれか1項目以上が重度又は中度に該当し、かつ、その状態が継続すると認められること</li></ul> <p>病院は介護休業を申し出る職員に、家族が要介護状態にある事実を証明する書類の提出</p> |
|--|

を求めることができるとされていますが、上記判断基準に該当するかどうか否かは、介護休業制度の趣旨に沿って柔軟に判断することが求められています。

例えば、日常動作がこれに該当しなくても、看取りのために休業することや、問題行動が軽度であっても、一人にしておけない認知症の高齢者の介護のために休業することも認めることが必要な場合があります。申請者である組合員と支部が連携して病院に働きかけていきます。

・ 「対象家族」とは、以下の者をいう。

→ 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

→ 職員と同居している父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子

○期間 介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算しても6月を超えない範囲内で指定する期間内において必要な期間取得できます。

○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、給与が減額される。3ヶ月については、雇用保険から、介護休業給付（標準報酬日額の67%）が支給される。ただし、1日単位の介護休業に限る（時間単位の介護休業は支給対象外）。

介護休暇の取得日数が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、除算される。介護休業については、共済掛金。雇用保険料の免除はない。

○取得単位 1日又は1時間（但し、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るとることも可能。

○請求手続 初めて請求する場合は、あらかじめ（05年4月に「1週間前まで」の要件が緩和）、介護休暇簿に記入して、2週間以上の期間を一括して請求する。その後は6ヶ月以内であれば、何日でもかまわない。診断書などは原則的に必要ないが、判断しかねるような場合は書類を求められることもある。

## ★ワンポイント

Q1 父の介護のために介護休暇を6ヶ月取り、その後、一旦回復したものの、再度、介護が必要な状態になった。改めて介護休暇をとることができるか。

A1 介護休暇は「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る。

「介護を必要とする一の継続する状態ごと」とは、なんらかの理由で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。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ヶ月の介護休暇を請求することができる。

**Q 2** 同居の解釈—引取り介護・出向き介護・入院の付き添い

**A 2** 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る。

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る。

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る。

## 5. 自己啓発等休業

○対象 国内外の大学等（大学に設置される専攻科及び大学院を含む）における自発的な修学や、国際貢献活動（「青年協力隊」「シニア海外ボランティア」等）を希望する常勤職員（在職期間2年以上）に対して、身分を保有したまま休業を認める制度。

○期間 大学等2年（大学院・外国の大学で3年課程は3年以内）  
国際貢献は3年以内

○賃金 無給。復職時の給与の調整は、大学等での修学が職務に有効及び国際貢献は100%

それ以外の修学は50/100以下。退職手当は休業期間を除算（ただし職務に有益なものは休業の1/2期間を除算）

## 6. 配偶者同行休業

○対象 外国での勤務等により外国に住所を定めて滞在する配偶者と当該住所において生活を共にするための休業

○期間 3年を超えない範囲

○賃金 無給

# 四 休職

## 1. 休職の種類

- ① 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- ② 刑事事件に関して起訴された場合
- ③ 職務に関連する学術の調査・研究等に従事する場合
- ④ 職務に関連する共同研究、委託研究に従事する場合
- ⑤ 研究成果活用企業の役員、顧問、評議員の地位を兼ねる場合
- ⑥ 水難、火災その他の災害で生死不明又は所在不明の場合
- ⑦ 日本国が加盟する国際機関等からの要請に応じ、当該機関の業務に従事する場合
- ⑧ 労働組合の活動に専ら従事する場合

〈労働協約 04. 4. 1 就業規則 32 条 2 項〉

## 2. 休職期間と給与

休職中は職員としての身分を有する。休職期間及び給与は、休職事由ごとに異なる。

休職事由	休職期間	給与	
		業務上	給与の全額 (労災休業補償等相当額を除く)
①病気等で長期療養	3年以内	結核	2年間 80%
		その他	1年間 80% (基本給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、寒冷地手当、住居手当、業績手当(基礎的支給部分))
②刑事事件で起訴	裁判所に係属する間		60% (基本給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、住居手当)
③調査研究のため	原則3年以内		70% (基本給、扶養手当、地域手当、広域異動手当、寒冷地手当、住居手当、業績手当(基礎的支給部分))
④共同研究・委託研究のため	原則5年以内		
⑤研究成果活用企業の役員等	原則3年以内		
⑥災害で行方不明の場合	3年以内		
		業務上	給与の全額 (労災休業補償等相当額を除く)
⑦外国機関に従事のため	5年以内		100%以内で理事長の決定した額
⑧専従休職	7年以内		無給

## 3. 共済組合からの給付(傷病手当金・傷病手当附加金)

### ○給付額

勤務できなかった期間1日につき標準報酬日額の2/3に相当する額。病気休暇で90日経過後、基本給が半減された場合は、2/3額との差額が支給される。なお、病気休暇は原則90日までとなったので、基本給の半減は、異なる病気で連続的に病気休暇を取得する場合等に限定される。

### ○給付期間

#### ・傷病手当金

欠勤4日目から起算して1年6ヶ月(結核性疾患3年)の間

#### ・傷病手当附加金

傷病手当金の支給終了後、資格喪失又は、休職となった日から3年を経過するまで。

※休職にされると、1年間(結核性疾患は2年)は休職給80%が保障されるが、その後2年間は無給となる。ただし、共済組合の傷病手当附加金が支給される。(次頁の参照)



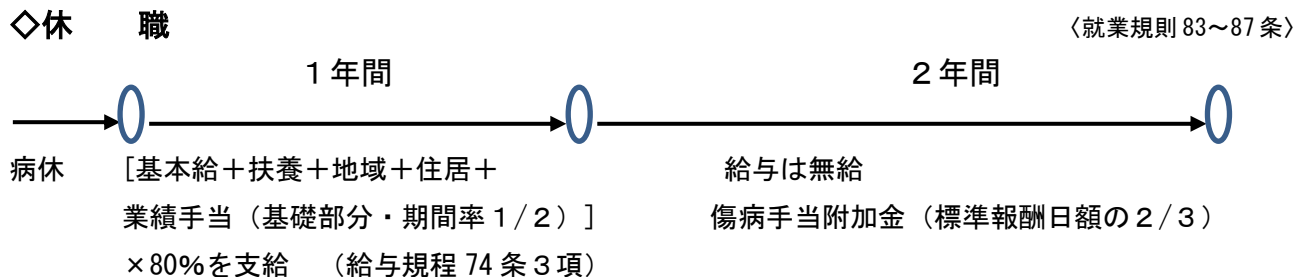
### ★退職後の傷病手当金について

退職時に傷病手当金を受給していた場合は、退職後も、残りの期間について手当金を受給できる。

傷病手当は、勤務ができない常態で連続3日を経過すれば、対象となる。病気休暇中に退職する場合、給与が支給されているので傷病手当金はゼロ円となるが、退職の際に連続3日の待機期間を満たしていれば、退職時点から傷病手当金が支給される。詳細・手続については、退職前に施設の共済係に確認を。

#### 4. 復職

- ・ 休職事由がなくなった場合は、すみやかに復職する。
- ・ 病気休職の場合、休職の期間が3年を満了しても休職の事由が消滅しない場合（任命権者が指定する産業医、主治医又はその他の医師のいずれか1名によって疾病が治癒せず、職務の遂行に支障がある、又はこれに耐えないと診断された場合）には、休職期間満了をもって解雇とされる。



### Ⅲ. 定年・再雇用

---

#### 一 定年

##### 1. 定年退職

- 定年年齢 60歳（医師・歯科医師 65歳、医師等を除く副院長 63歳）
- 定年に達した日 その職員の定年年齢の誕生日の前日
- 定年退職日 定年に達した日以後における最初の3月31日

##### 2. 勤務延長

- その職員の職務の特殊性又は、職務の遂行上の特別の事情があると任命権者が認める場合は、定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲で期限を定め、勤務延長する場合があります。1年を超えない範囲で再延長することができますが、定年退職日の3年を超えることはありません。

※「特別な事情」とは

- ① 職務が高度の専門的な知識、熟達した技能又は豊富な経験を必要とするものであるため、後任を容易に得ることができないとき。
- ② 勤務環境その他の勤務条件に特殊性があるため、その職員の退職により生ずる欠員を容易に補充することができず、業務の遂行に重大な障害が生じるとき。
- ③ 業務の性質上、その職員の退職による担当者の交替が当該業務の継続的遂行に重大な障害が生じるとき。

##### ○ 医師等の勤務延長

医師又は歯科医師の勤務延長を行い、医師確保が極めて困難な病院で勤務する制度（07年2月1日新設）。延長期間は1年毎、最大5年まで。給与は従前の給与相当額で、昇給はしません。なお、17年3月31日より、機構本部に勤務する医師等にも適用されることになりました。

##### 3. 退職後の医療給付等

退職した後は、厚労省第二共済組合員の資格を失うため、再就職先の健康保険等に加える場合を除き、医療費の給付を受けるためには、次のような医療保険制度に加入する必要があります。

- ① 厚労省第二共済組合の任意継続組合員となる。
- ② 国民健康保険に加入する（退職者医療制度の適用を受ける場合もあります）。
- ③ 子ども等が加入している共済組合や健康保険の被扶養者となる。

また、退職後6か月以内に出産した場合、傷病手当金の残日数分、退職後3か月以内

<退職後も受給できる給付>

- ① 退職の日までに1年以上共済組合員だった職員が、退職後6か月以内に出産したときは出産費が支給されます。

- ② 共済組合員が退職したときに、傷病手当金の受給中であつたときは、受けられるはずの所定の日数の残り期間について手当金が受けられます。
- ③ 共済組合員（在職期間1年未満も含む）が退職後3か月以内に死亡したときは埋葬料が支給されます。

## ○任意継続組合員

退職日の前日までに継続して1年以上組合員であつた者が、引き続き短期給付及び福祉給付の適用を受けることを希望する場合、2年を限度に任意継続組合員になることができます。

## 二 再雇用

### 1. 趣旨

公的年金の報酬比例部分の支給開始年齢が段階的に60歳から65歳へ引き上げられています。これに伴う無収入期間を発生させないように、国家公務員には「再任用」、非特定独立行政法人である国立病院機構では「再雇用」が実施されています。

全医労は、使用者責任による年金支給開始年齢までの雇用保障・賃金水準の維持、夜勤軽減など、安心して働き続けられる環境整備を要求しています。

### 2. 再雇用の種類と対象者

機構は再雇用を、① 雇用と年金の接続のための再雇用（義務的再雇用）と、② 従来の再雇用制度（裁量的再雇用）と区分して運用しています。また義務的再雇用には勤務時間によって「フルタイム」と「短時間」に区分されます。

「義務的再雇用者」は、① 定年により退職した者、② 義務的再雇用の任期満了により退職した者、③ 勤務延長により勤務した後退職した者、が対象です。

※ 定年退職日前に辞職した者は「裁量的再雇用」の対象となりますが、「義務的再雇用」の対象者となりません。

### 3. 再雇用の方法

「義務的再雇用」については、再雇用の意向を確認の上、解雇事由に該当していないことや一般職員としての能力等があることが確認できれば、職種などに関係なく採用されます。

「裁量的再雇用」は、従前の勤務実績等にもとづく選考による、とされています。そのため、職員が再任用を希望しても必ず再任用されるとは限りませんが、任命権者は、できる限り希望者を再任用するよう務めることとされており、支部と連携した取り組みが必要です。

### 4. 任期

「義務的再雇用」及び「裁量的再雇用」の任期は1年以内です。任期更新は、更新直前の勤務実績等にもとづき、あらかじめ本人の同意を得た上で、1年以内で更新されます。

## 5. 再雇用期間の末日

「義務的再雇用」の期間の末日は以下の表の通りです。当該末日を超える場合は「裁量的再雇用」となります。

職員の生年月日	年金支給開始年齢	再任用期間の末日
1953年4月2日～1954年4月1日	61歳	2015年3月31日
1954年4月2日～1955年4月1日	61歳	2016年3月31日
1955年4月2日～1956年4月1日	62歳	2018年3月31日
1956年4月2日～1957年4月1日	62歳	2019年3月31日
1957年4月2日～1958年4月1日	63歳	2021年3月31日
1958年4月2日～1959年4月1日	63歳	2022年3月31日
1959年4月2日～1960年4月1日	64歳	2024年3月31日
1960年4月2日～1961年4月1日	64歳	2025年3月31日
1961年4月2日～1962年4月1日	65歳	2027年3月31日 (65歳に達する日以後の 最初の3月31日)

## 6. 勤務時間・勤務条件等

### (1) 勤務時間

- ① フルタイム勤務は、週 38 時間 45 分
- ② 短時間勤務（週 16 時間から 32 時間の範囲内の時間）

- ※ 「義務的再任用」についてはフルタイム勤務を原則としています。ただし、職員の個別の事情及び施設の業務運営の状況をふまえて、短時間勤務の職員として再雇用することも可能としています。
- ※ 「短時間勤務制」は、例えば、1日4時間勤務や月・水・金の隔日勤務などが可能な勤務形態です。
- ※ 機構本部は、看護師等のフルタイム勤務にあたっては「交替制（夜勤を含む。）を前提とした病棟勤務を基本」と通知していますが、全医労との協議において「あくまでも『基本』であって、夜勤をしなければ再雇用できない、ということではない」と何度も表明しています。

### (2) 休暇等

#### (年次休暇)

職員が定年退職等の後、引き続きフルタイム勤務職員又は短時間勤務職員になった場合は、その年次の残日数を引き継ぎます（国は引き継がない）。

再雇用された年の年休は、下記の日数が4月1日に付与されます。

- ① フルタイム勤務職員は、20日を付与
- ② 短時間勤務職員は、1週間の勤務日の日数に応じた日数を付与

### (病気休暇)

フルタイム、短時間とも常勤職員と同様に、負傷や疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむをえないと認められる場合において、原則として連続する90日の範囲内で取得できます。

### (特別休暇)

フルタイム、短時間とも常勤職員と同様に、忌引きや夏季休暇などの特別休暇を取得できます。

## ○賃金

### (基本給)

#### ①フルタイム勤務職員

一般職員として再雇用された場合の基本給月額です。昇給制度はありません。

(18年4月現在)

基本給表	級	基本給月額	備考
医療職基本給表(二)	1級	214,900円	
医療職基本給表(三)	1級	234,700円	准看護師
	2級	255,000円	助産師、看護師等
事務職基本給表	1級	214,800円	
技能職基本給表	1級	204,300円	
教育職基本給表	1級	292,800円	
研究職基本給表	1級	258,300円	
福祉職基本給表	1級	240,600円	
療養介助職基本給表	1級	207,500円	療養介助員
	2級	229,400円	療養介助専門員
診療情報管理職基本給表	1級	214,800円	

#### ②短時間勤務職員

フルタイム勤務職員の額 × (1週あたりの勤務時間 ÷ 38時間45分)

### (諸手当)

#### ・支給されない手当

扶養手当、住居手当、寒冷地手当、退職手当

#### ● 通勤手当

自動車等を使用する短時間勤務職員で、平均一ヶ月あたりの通勤回数が10回に満たない場合は、フルタイム勤務職員の1/2の額を支給

#### ● 地域手当

支給地域に勤務する職員が、支給割合のより低い地域又は支給地域とされていない地域

に異動した場合の2年間の異動保障はない

● 特殊業務手当

短時間勤務職員は、その者の1週間あたりの勤務時間に応じてフルタイム勤務職員の額を比例計算した額。

● 超過勤務手当

短時間勤務職員は、正規の勤務時間と超過勤務時間の合計が7時間45分に達するまでの支給割合は100/100（深夜の場合は125/100）

● 業績手当

業績手当の支給月数は、2. 2月分

● 年度末賞与

1週間あたりの正規の勤務時間が30時間に満たない短時間勤務職員には支給されない

**その他の事項**

- 服務、能率、分限、災害補償などにおける再雇用職員の取り扱いは、基本的に定年前の職員と同様
- 再雇用後の退職時に退職手当は支給なし。
- 共済組合についてはフルタイム勤務職員のみ加入。短時間勤務職員は、1週間の勤務時間及び1月の所定勤務日数が、正職員の4分の3以上である場合に健康保険・厚生年金保険に加入する。それ以外の者は国民健康保険・国民年金に加入。  
なお、勤務時間・勤務日数が、正職員の4分の3未満であっても、労働時間が週20時間以上、月額88万円以上（年収106万円以上）、勤務期間1年以上（見込）であれば、短時間勤務職員として健康保険・厚生年金が適用されます。  
国民健康保険が適用される短時間勤務職員については、共済組合（短期）の継続加入を希望する場合には、一般の退職者と同様に、退職後2年間は使用者負担分を含めた掛金を支払うことにより、任意継続組合員として継続加入が可能になります
- フルタイム勤務職員は雇用保険に加入、短時間勤務職員は週20時間以上の場合に雇用保険に加入となります。
- フルタイム勤務職員については定年前の職員と同様に宿舍を貸与、短時間勤務職員については現行宿舍制度上、無料宿舍が貸与される勤務を行う場合に限り貸与
- 兼業については、常勤職員と同様の扱いとなります。

## IV. 安全衛生

### 一 労働安全衛生法

労働安全衛生法は、労働基準法とあわせて労働者の保護を目的とした法律で、事業者の責務として、単に法律で定められた安全衛生の最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、労働者の安全と健康を確保することを求めている。

#### 労働安全衛生法（抜粋）

第3条 事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない。また、事業者は、国が実施する労働災害の防止に関する施策に協力するようにしなければならない。

### 二 安全衛生管理体制

労働安全衛生法は、事業所規模や業種に応じて安全衛生管理者や産業医などを選任して労基署に届けることを義務付けています。違反の場合は50万円以下の罰金。

国立病院機構の安全衛生管理規定では、安全衛生管理体制について、次のように定めています。

総括安全衛生管理者	副院長
安全管理者	事務部長
衛生管理者	医長※
衛生管理担当者	班長
安全管理担当者	班長
産業医	有資格者
作業主任者	作業区分に応じて選任（規定別表参照）

※衛生管理者 職員数200人超は2名以上、500人超は3名以上、1000人超は4名以上。

医長を選任できないやむを得ない事由がある場合は、資格を有するものから専任。

### 三 安全衛生委員会

事業所毎の委員会の設置は、労働安全衛生法で義務付けられており、委員会を開催しなければ、50万以下の罰金が科せられる（義務付けられている事業場の規模は、安全委員会は業種により50人以上、100人以上、衛生委員会は50人以上。国立病院機構は、安全衛生委員会として全病院に設置）。

#### ○ 委員会の構成

〈安全衛生委員会規定4条〉

労働安全衛生法（17条4項）は、総括安全衛生管理者以外の委員の半数は、過半数労働

組合、過半数労働組合がない場合は労働者過半数代表の推薦に基づき事業者が指名すると定めています。

国立病院機構では、委員会は7名で、委員長を除く委員のうち3名は、労働者側の委員です。

	総括安全衛生管理者
病院側	衛生管理者1名
	産業医1名
	安全管理者1名
労働側	安全に関する経験を有する者1名
	衛生に関する経験を有する者1名
	衛生に関する経験を有する者1名

### ○ 委員会の開催

〈安全衛生委員会規定7条〉

月1回定期開催。委員会の開催は勤務時間内とされ、勤務時間外の場合は割増賃金が必要。

委員長が認めれば、委員以外の者を出席させ、意見を聴取することができます。

### ○ 委員会で調査審議する事項

〈安全衛生委員会規定3条〉

- ・ 危険及び健康障害防止の対策
- ・ 健康の保持増進のための対策
- ・ 業務上災害の原因及び再発防止対策
- ・ その他危険及び健康障害の防止、健康保持増進に必要と認められる重要事項

※ 労働安全衛生法・規則の改正（06年4月）で、健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項に、長時間労働による健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること、労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関することが追加された。

### ○ 議事録の保管、周知等

委員会は、毎月1回以上開催し、議事録を作成して3年間保管しなければならない。規則の改定で、議事の概要を労働者に周知することが義務付けられた。

### ○ 産業医の職場巡視

産業医は、毎月1回以上の職場巡視が義務付けられている。

## 労働安全衛生規則

**第15条** 産業医は、少なくとも毎月1回作業場等を巡視し、作業方法又は衛生状態に有害なおそれがあるときは、直ちに、労働者の健康障害を防止するために必要な措置を講じなければならない。

**第22条** 法第18条第1項第4号の労働者の健康障害の防止及び健康の保持増進に関する重要事項には、次の事項が含まれるものとする。

- 1 衛生に関する規程の作成に関すること。



- 2 法第 28 条の 2 第 1 項の危険性又は有害性等の調査及びその結果に基づき講ずる措置のうち、衛生に係るものに関する事。
- 3 安全衛生に関する計画(衛生に係る部分に限る。)の作成、実施、評価及び改善に関する事。
- 4 衛生教育の実施計画の作成に関する事。
- 5 法第 57 条の 3 第 1 項及び第 57 条の 4 第 1 項の規定により行われる有害性の調査並びにその結果に対する対策の樹立に関する事。
- 6 法第 65 条第 1 項又は第 5 項の規定により行われる作業環境測定の結果及びその結果の評価に基づく対策の樹立に関する事。
- 7 定期に行われる健康診断、法第 66 条第 4 項の規定による指示を受けて行われる臨時の健康診断、法第 66 条の 2 の自ら受けた健康診断及び法に基づく他の省令の規定に基づいて行われる医師の診断、診察又は処置の結果並びにその結果に対する対策の樹立に関する事。
- 8 労働者の健康の保持増進を図るため必要な措置の実施計画の作成に関する事。
- 9 長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関する事。
- 10 労働者の精神的健康の保持増進を図るための対策の樹立に関する事。
- 11 厚生労働大臣、都道府県労働局長、労働基準監督署長、労働基準監督官又は労働衛生専門官から文書により命令、指示、勧告又は指導を受けた事項のうち、労働者の健康障害の防止に関する事。

**第 23 条** 事業者は、安全委員会、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「委員会」という。）を毎月 1 回以上開催するようにしなければならない。

- 2 前項に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員会が定める。
- 3 事業者は、委員会の開催の都度、遅滞なく、委員会における議事の概要を次に掲げるいずれかの方法によって労働者に周知させなければならない。
  - 一 常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付ける事。
  - 二 書面を労働者に交付する事。
  - 三 磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する事。
- 4 事業者は、委員会における議事で重要なものに係る記録を作成して、これを三年間保存しなければならない。

◇**過重労働による健康障害防止のための総合対策（2006 年 3 月 17 日 基発 0317008 号）**

労働安全衛生法の改定がされ、過重労働防止対策の通知も改定された。問題点も多いが、「努力義務」とされた事項の実施を要求するなど通知の積極的な活用が求められている。改定法は、時間外労働が月 100 時間を越え、かつ疲労の蓄積が認められる場合に、労働者の申し出によって医師の面接指導を義務付けている。新しい通知では、100 時間以上の場合のほか、月 80 時間以上では面接指導、45 時間以上では助言指導を努力目標としている。また、「事業主は実際の時間外労働を月 45 時間以下とするよう努める」としている。

### ◇労働者の心の健康保持増進のための指針（2006年3月31日）

メンタルヘルス指針も改定され、新指針は、労働者のストレスが拡大しており、労働者の健康の保持増進を図ることが重要な課題としている。事業者に対して、安全衛生委員会等で十分調査審議を行い、メンタルヘルスケアに関する事業場の現状と問題点を明確にして、解決のための具体的な計画を策定して実施することを求めている。

※ 安全衛生関係の法令・通知・指針などは、中央労働災害防止協会の「安全衛生情報センター」のホームページで閲覧できる（「安全衛生情報センター」で検索）。

### ○ ハラスメントの防止

全医労の要求を受けて、機構は「ハラスメント防止等に関する規程」を定めました。これは、あらゆるハラスメントの防止及び排除のための措置並びにハラスメントに起因する問題が生じた場合に適切に対応するための措置に関して定めたものです。

規程にもとづき、各病院には、ハラスメントに関する相談窓口が設置されるとともに相談員が配置されています。相談員は、相談があった場合、問題の事実関係を調査するとともに、当事者に対する指導及び助言、当事者間のあっせん等を行い、問題が迅速に解決するように努めなければなりません。

相談窓口については、2018年12月より、本部及びグループ、また、機構の外部にも外部相談窓口が設置されました。

（ハラスメント専用メールアドレス）

本部	700-honbuharassment@mail.hosp.go.jp
北海道東北グループ	711-kitaharassment@mail.hosp.go.jp
関東信越グループ	712-kansinharassment@mail.hosp.go.jp
東海北陸グループ	713-tohkaiharassment@mail.hosp.go.jp
近畿グループ	714-kinkiharassment@mail.hosp.go.jp
中国四国グループ	715-chushiharassment@mail.hosp.go.jp
九州グループ	716-kyushuharassment@mail.hosp.go.jp

（2018年12月1日改正）

・「妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント」及び「アカデミック・ハラスメント」の定義を規定に明記

・職員からのハラスメントに関する相談等を本部又はグループが受けた時は、事案の性質に応じて、病院又はグループに対して、当該相談等に係る問題の事案関係の調査、報告を求めるとともに、本部又はグループが直接事案関係の調査や当事者に対する指導及び助言並びに当事者間のあっせん等を行うことが出来る。

・各事業場内に設置するハラスメント相談窓口に加え、本部及びグループにハラスメント相談窓口（ハラスメント専用メールアドレス）を設置するとともに、機構の外部に外部相談窓口を設置。

### <セクシャルハラスメント>

職場の内外において行われる、他の者を不快にさせる性的な言動のことをいいます。「性

的な言動」をどのように受け止めるかは、個人間あるいは男女間で差がありますが、原則的には、受け止めた本人がセクシャルハラスメントであると判断すれば、その言動はセクシャルハラスメントにあたります。

施設長は、女性に加え、男性や同性に対するセクシャルハラスメントも含めて、職場においてセクシャルハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講じる義務があります。

#### <パワーハラスメント>

職員が職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性背景に、業務の適正な範囲を超えて指導や注意を行うことにより、精神的・身体的な苦痛を与え、職場環境を悪化させる言動をいいます。

パワーハラスメントは、職員個人の問題ではなく、病院の雇用管理上の問題です。病院長は、労働者の安全に配慮する義務（安全配慮義務）や労働者が働きやすい職場環境を保つように配慮する義務（職場環境配慮義務）を負っているとされ、たとえ病院長の意思とは関係のない職場の人間トラブルやいじめであっても、これらの義務を怠った場合は、債務不履行責任を問われることとなります。

職場のパワーハラスメントの行為類型として、①身体的な攻撃（暴行・傷害）、②精神的な攻撃（脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言）、③人間関係からの切り離し（隔離・仲間はずし・無視）、④過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害）、⑤過小な要求（業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと）、⑥個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）をあげています。

パワーハラスメントによって、人格を傷つけられ。仕事への意欲や自信を失い、さらにメンタルヘルスの悪化にもつながり、休職や退職に追い込まれる場合もあります。パワーハラスメント問題に取り組み、一人ひとりの尊厳や人格が尊重される職場づくりをすすめることは、職場の活力につながり、安全・安心の医療・看護の向上にも貢献することとなります。労使でしっかりと話し合っ、パワーハラスメントの予防と解決に努めましょう。

#### <妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント>

制度等を利用することへの嫌がらせや制度を利用する必要な状態になったことへの嫌がらせを言います。

具体的には、①制度等の利用への嫌がらせ（制度を利用することで不利益な取り扱いを示唆する）（制度の請求等または制度の利用の阻害）（制度等を利用したことに対する嫌がらせ）、②状態への嫌がらせ（妊娠等を報告したことに対し解雇その他不利益な取り扱いを示唆）（妊娠等したことに対する嫌がらせ）をあげています。

#### <アカデミック・ハラスメント>

教育上の指導をしない、本人が希望しない学習等を押しつける、理由なく単位を与えない、あるいは些細なミスを過剰に責めるなどがあたります。

具体的には、①良好な環境における教育・修学の侵害（正当な理由なく教育上の指導を

しない、本人の希望に反する学習計画を無理やり押しつける等)、②不当な評価や処遇(単位や卒業に関して不公平・不公正な対応をする、正当な理由なく単位を与えない卒業を認めない、個人的感情で指導を拒否等)、③身体又は精神的な侵害(些細なミスを大声で叱責したり人前でなじる、正当な理由なく面談等直接的なコミュニケーションを拒否等)があります。

## V. 災害補償

15年に国立病院機構は非特定化されたため、機構職員の災害補償は、労働者災害補償保険（労災保険）法によって実施されます。

労災保険は、労働者が仕事上や通勤の途中で怪我をしたり、病気にかかったり、死亡したときなどに、国が事業主に代わって必要な補償を行う保険です。労災保険料は事業主のみが負担します。

労災保険は、原則として労働者を一人でも雇用する場合は適用事業となり、適用事業で働く正社員だけでなく、パートタイマー、アルバイト等も含めすべての労働者に適用されます。

### 一 業務災害について

業務災害とは、労働者が業務を原因として被った負傷、疾病、または死亡（以下、「傷病等」）をいいます。

業務と傷病等との間に一定の因果関係があることを「業務上」といいます。業務災害に対する保険給付は、労働者が労災保険の適用される事業所に雇われて、事業主の支配下にあるときに、業務が原因となって発生した災害に対して行われます。

このような補償を受けられるのは、労働基準監督署長が労働災害であると認定した場合に限られます。そのためには、次の要件を満たしていることが必要です。

#### ○ 業務遂行性

労働者が労働契約に基づいた事業主の支配下にある状態（作業中だけでなく、作業の準備・後始末、出張中などの場合も「業務」とみなします）において発生した負傷・疾病であること。

#### ○ 業務起因性

業務と傷病等との間に一定の因果関係があること。

疾病の場合は、業務が原因で発症したのかどうかの判断が難しいものもあるので、業務上の疾病の範囲は法律で定められています。

### 二 通勤災害について

通勤災害とは、通勤によって労働者が被った障害等をいいます。

この場合の「通勤」とは、自宅と病院との間の往復や、単身赴任先と帰省先との間の移動などを、合理的な経路と方法で行うことをいいます。

通勤の経路を逸脱し、または中断した場合には、逸脱または中断の間およびその後の移動は「通勤」とはなりません。ただし、日用品の買い物など、例外的に認められた行為で逸脱または中断した場合には、その後の移動は「通勤」となります。

### 三 労災保険給付等一覧

保険給付の種類		こういうときは	保険給付の内容	特別支給金の内容
療養（補償）給付		業務災害または通勤災害による傷病により療養するとき（労災病院や労災指定医療機関で療養を受けるとき）	必要な療養の給付	
		業務災害または通勤災害による傷病により療養するとき（労災病院や労災指定医療機関等以外で療養を受けるとき）	必要な療養の費用の支給	
休業（補償）給付		業務災害または通勤災害による傷病の療養のため労働することができず、賃金を受けられないとき	休業4日目から、休業1日につき給付基礎日額の60%相当額	（休業特別支給金） 休業4日目から、休業日1日につき給付基礎日額の20%相当額
障害（補償）給付	障害（補償）年金	業務災害または通勤災害による傷病が治癒（症状固定）した後に障害等級第1級から第7級までに該当する障害が残ったとき	障害の程度に応じ、給付基礎日数の313日分から131日分の年金	（障害特別支給金） 障害の程度に応じ、342万円から159万円までの一時金 （障害特別年金） 障害の程度に応じ、算定基礎日額の313日分から131日分の年金
	障害（補償）一時金	業務災害または通勤災害による傷病が治癒（症状固定）した後に障害等級第8級から第14級までに該当する障害が残ったとき	障害の程度に応じ、給付基礎日額の503日分から56日分の一時金	（障害特別支給金） 障害の程度に応じ、65万円から8万円までの一時金 （障害特別一時金） 障害の程度に応じ、算定基礎日額の503日分から56日分の一時金
遺族（補償）給	遺族（補償）年金	業務災害または通勤災害により死亡したとき	遺族の数等に応じ、給付基礎日額の245日分から153日分の年金	（遺族特別支給金） 遺族の数にかかわらず、一律300万円 （遺族特別年金） 遺族の数等に応じ、算

				定基礎日額の 245 日分 から 153 日分の年金
	遺族（補償） 一時金	①遺族（補償）年金を 受け取る遺族がないと き ②遺族（補償）年金を 受けている人が失権 し、かつ、他に遺族（補 償）年金を受け得る人 がいない場合であっ て、すでに支給された 年金の合計額が給付基 礎日額の 1000 日分に 満たないとき	基礎日額の 1000 日分 の一時金 （②の場合は、すでに 支給した年金の合計額 を差し引いた額）	（遺族特別支給額） 遺族の数にかかわら ず、一律 300 万円（① の場合のみ） （遺族特別一時金） 算定基礎日額の 1000 日分の一時金（②の場 合は、すでに支給した 特別年金の合計額を差 し引いた額）
	葬祭料 葬祭給付	業務災害または通勤災 害により死亡した人の 葬祭を行うとき		

#### 四 法定外休業補償

法定の休業補償（労災保険による給付）が支給されない部分（平均賃金の 2 割）について、従前は給与を支給していましたが、給与が支給されていると、法定の休業補償の額が減額されるため、給与ではなく法定外休業補償での支給となりました。（2015 年 4 月 1 日）

休業 1～3 日目（待機期間）	休業 4 日目～
法定外保障（100／100）	法定外補償（20／100）
	法定補償（80／100）

##### 【ワンポイント】（労基法第 19 条）

使用者は、労働者が業務災害による怪我や病気の療養をするために休業している期間は、その労働者を解雇することはできません。

ただし、療養開始後 3 年を経過してもその怪我や病気が治らないときに、打切補償として、平均賃金の 1,200 日分を支払った場合にはこの限りではありません。

##### 【ワンポイント】 給付基礎日額とは

労働基準法で定める平均賃金に相当する額。原則的には、業務災害又は通勤災害が発生した日、又は医師の診断によって疾病の発生が確定した日の以前 3 カ月間に、その労働者に対して支払われた賃金総額を。その期間の暦日数で割った額をいいます。業績手当等の賞与は含みません。

災害発生日以前 3 カ月間の賃金総額 ÷ 災害発生日以前 3 カ月の稼働日数

# 非常勤職員編

## I 賃金

### 一 基本給

非常勤職員給与規程別表第1「非常勤職員時間給単価表」の時間給に当該給与期間中の勤務時間数を乗じた額です。勤務時間数に1時間未満の端数が生じた場合は、端数が30分以上のときは1時間、30分未満のときは切り捨てます。(非常勤給与規定第8条第3項)

月の初日から末日までの給与を翌月16日に支給します。

### ● 非常勤職員時間給単価表 (18年4月現在)

職 種	地域区分			
	1地域	2地域	3地域	4地域
薬剤師・心理療法士	1,550円	1,380円	1,260円	1,150円
診療放射線技師、臨床検査技師、 臨床工学技士、理学療法士、作業療法士、 言語聴覚士、視能訓練士	1,460円	1,300円	1,190円	1,080円
栄養士、歯科衛生士、歯科技工士	1,330円	1,190円	1,090円	990円
助産師、保健師	1,710円	1,530円	1,410円	1,270円
看護師	1,640円	1,470円	1,350円	1,230円
准看護師	1,390円	1,240円	1,140円	1,030円
事務助手	1,200円	1,060円	980円	890円
業務技術員	1,210円	1,080円	1,000円	900円
教務助手	1,640円	1,470円	1,350円	1,230円
研究補助者	1,200円	1,060円	980円	890円
児童指導員	1,550円	1,380円	1,260円	1,150円
保育士	1,390円	1,240円	1,130円	1,030円
医療社会事業専門員	1,550円	1,380円	1,260円	1,150円
療養介助員	1,310円	1,170円	1,080円	980円

(注)「業務技術員」とは、電話交換手、自動車運転手、ボイラー技士、電気士、営繕手、調理師、洗濯長等職員、看護助手、検査助手などの総称

### ※ 地域区分表

地域区分名	都道府県名
1地域	東京、千葉、神奈川、愛知、大阪
2地域	栃木、埼玉、長野、富山、静岡、三重、滋賀、京都、兵庫、広島
3地域	北海道、宮城、福島、茨城、群馬、新潟、石川、福井、山梨、岐阜、奈良、和歌山、岡山、山口、香川、福岡
4地域	青森、岩手、秋田、山形、鳥取、島根、徳島、愛媛、高知、佐賀、長崎、熊本、



	大分、宮崎、鹿児島、沖縄
--	--------------

※ 看護師等特例地域区分表

地域区分名	都道府県名
特別地域	東京、神奈川
1 地域	茨城、埼玉、静岡、滋賀、京都、兵庫、奈良
2 地域	新潟、和歌山、徳島
3 地域	秋田、山形、鳥取、高知

助産師及び看護師について、特別な事情により、以上の表（地域区分表及び看護師等特例地域区分表）の地域区分によることが困難であると理事長が認める場合は、任命権者が理事長に協議して定める地域区分とすることができる。

特別地域時間給単価表

職種	時間給
助産師、保健師	1,900 円
看護師、教務助手	1,820 円
准看護師	1,540 円

「その他の特定非常勤職員」は、治験協力者、システムエンジニア、診療情報管理士と同程度に専門知識等を活用する者で、任命権者が理事長に協議し、理事長が認めた者

特定非常勤職員時間給単価表

職種	時間給
治験等協力者	1,320 円以上 2,390 円以下
システムエンジニア	
診療情報管理士	
その他の特定非常勤職員	
医師及び歯科医師以外の流動 研究員	2,390 円以上 3,890 円以下

## 二、手当

常勤職員との比較で、非常勤職員に支給されない手当は以下の通りです。

扶養手当、住居手当、単身赴任手当、寒冷地手当、地域手当、広域異動手当、役職手当、役職職員特別勤務手当、附加職務手当、派遣手当、支援団体業務手当、診療看護師手当、専門看護手当、医療専門資格手当

### 1. 通勤手当

〈非常勤職員給与規程 9 条〉

- 支給対象者 通勤距離が片道 2 km 以上で、通勤のために交通機関又は交通用具を利用している職員
- 支給額(日額)
  - ① 交通機関等の利用者 → 1ヶ月の運賃相当額(1ヶ月定期代)の 21 分の 1 又は回数券の 1 日分、但し最高支給限度額は月額 55,000 円

② 自動車等の使用者 → 使用距離に応じた下記の額の 21 分の 1

2 km以上 5 km未満	2,000 円
5 km以上 10 km未満	4,200 円
10 km以上 15 km未満	7,100 円
15 km以上 20 km未満	10,000 円
20 km以上 25 km未満	12,900 円
25 km以上 30 km未満	15,800 円
30 km以上 35 km未満	18,700 円

35 km以上 40 km未満	21,600 円
40 km以上 45 km未満	24,400 円
45 km以上 50 km未満	26,200 円
50 km以上 55 km未満	28,000 円
55 以上 60 km未満	29,800 円
60 km以上	31,600 円

③ 交通機関と交通用具の併用は合計額(最高支給限度額は月額 55,000 円)

○ 通勤手当の月額 通勤手当の日額 × 給与期間の実勤務日数

2. 特殊勤務手当

① 放射線取扱手当

○ 支給対象者 放射線を照射する作業に従事した職員(1月当たりの外部被ばく実効線量 100 マイクロシーベルト以上)

○ 支給額 1時間当り 56 円

② 夜間看護等手当

職種の区分	時間数の区分			
	7 時間	4 時間以上 7 時間未満	2 時間以上 4 時間未満	2 時間未満
医師又は歯科医師	9,900 円	4,800 円	4,300 円	2,900 円
助産師、看護師 又は准看護師	7,600 円	3,700 円	3,200 円	2,200 円
その他の職種	6,000 円	2,900 円	2,900 円	1,800 円

③ ヘリコプター搭乗救急医療手当

医師 1回 5,000 円 (常勤職員と同額)

医療職(二)、(三) 1回 3,000 円 (常勤職員と同額)

※ 1回の搭乗時間が2時間を超える場合、100/100を加算

④ 救急医療体制等確保手当

○ 対象 助産師が単独で分娩業務に従事した場合(要件は別定)

○ 支給額 1回 10,000 円

⑤ 特殊業務手当

特殊業務手当の時間単価表

職 種	勤務場所							
	結核	精神	I C U	重心	筋ジス	せき髄	神経筋	共通
診療放射線技師								64円
臨床検査技師								64円
栄養士	21円			21円				
理学療法士	42円	42円		84円	84円	84円	84円	
作業療法士		42円		84円	84円	84円	84円	
言語聴覚士				84円	84円		84円	
臨床工学技士			42円					
マッサージ師		42円		84円	84円			
心理療法士		42円		84円	84円			
看護師	50円	50円	50円	100円	100円	100円	100円	
准看護師	50円	50円	50円	100円	100円	100円	100円	
患者輸送用運転手	17円	17円						
作業手		38円			76円			
看護助手	46円	46円	46円	92円	92円	92円	92円	
放射線助手								60円
検査助手								60円
保清員	38円	38円						
洗たく員				54円				38円
消毒員								38円
児童指導員				100円	100円			
保育士				121円	121円		121円	
ケースワーカー	50円							40円
療養介助員	50円	50円		100円	100円	100円	100円	

● 特殊業務手当＝手当の時間単価×給与期間の勤務時間数

1ヶ月（給与期間）の勤務時間（特殊業務手当に該当する勤務時間に限る）を合計して、30分以上を1時間、30分未満を切り捨てる。基本給の端数処理と同じ。

※ 特殊業務手当の時間単価の計算（例は常勤が月額20,800円の場合）

$4/1000 \times 20,800 \text{円} = 83.2 \text{円}$  端数切り上げて 非常勤職員の時間単価は84円

常勤の特殊業務手当は、中位級の号俸をベースとしているが、非常勤は初任給をベースとしており、この比率が0.6となる。常勤の月額が1000円とすると、

$1,000 \text{円} \div 21 \text{日} \div 8 \text{時間} \times 0.6 = 3.6$  切り上げて4円。

1,000円と4円の比率から、常勤月額から非常勤単価を計算する場合の係数は、1000分の4となる。

3. 超過勤務手当

○ 支給対象者 定められた勤務時間を超えて勤務した職員

※ 正規の勤務時間と超過勤務時間の合計が7時間45分に達するまでの支給割合は100分の100（深夜の場合は100分の125）

○ 支給割合

	常勤の正規の勤務	常勤の正規の勤務時間相当を超える勤務	深夜 <sup>※3</sup> の勤務
--	----------	--------------------	----------------------

		時間に相当する時間内	月 60 時間以内	月 60 時間超え	
正規の勤務が割り振られた日	祝日等※ <sup>1</sup> 以外	100/100	125/100	150/100	25/100 を加算
	祝日等	100/100	135/100	150/100	
正規の勤務が割り振られていない日（休日）	法定休日※ <sup>2</sup> 以外	100/100	135/100	150/100	
	法定休日	135/100		150/100	

※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

国立病院機構は、「法定休日」を、「04 年 4 月 1 日を起算日とする 4 週毎の期間に 4 日の休日が確保されなくなるときの休日以降の休日」と定めている。（理事長通知 2010. 3. 29）

※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い、2010 年 4 月から、月 60 時間を超える時間外労働の割増率が 50%に引き上げられた。（常勤の超過勤務手当の項を参照）

★2011 年 4 月から、法定休日に勤務した時間も 60 時間の積算対象となった。

#### 4. 休日給

○ 支給対象者 祝日法による休日及び年末年始の休日に勤務を命ぜられた職員

○ 支給額 勤務 1 時間につき 1 時間単価（時間給＋特殊業務手当）の 35/100

※ 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は、以下のようになる。

- ・ 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越える時間外勤務（月 60 時間以内）：135/100

#### 5. 夜勤手当

○ 支給対象者 定められた勤務時間として 22:00～5:00 に勤務を命じられた職員

○ 支給額 勤務 1 時間につき 1 時間単価（時間給＋特殊業務手当）の 25/100

#### 6. 宿日直等手当

##### ① 宿日直手当

○ 支給対象者 宿日直勤務を命じられた全職員

○ 支給額 勤務 1 回につき 5,900 円（5 時間未満 2,950 円）

##### ② 救急呼出待機手当

○ 支給対象者

- ・ オンコール体制による待機（緊急の診療業務を行う場合に、時間外勤務（休日・祝日の勤務含む）を命じることを予告の上、特定の時間帯を定めて自宅等に待機させること）を命じられた職員に支給。院内規定が整備されていれば、支給の対象となることを交渉で確認している。

- ・ 心神喪失者等医療観察法に規定された外泊に同行した職員

- 支給額 医師 1回 5,000円（常勤と同額）  
医療職（二）（三） 1回 2,000円（常勤と同額）  
ただし、待機を行った時間が5時間未満の場合は、半額。

## 7. 賞与

- 支給対象者  
6月1日、12月1日にそれぞれ在職する非常勤職員（勤務時間が1週間あたり30時間以上）
- 支給額
  - ・ 6月期 6,000円×勤務月数=36,000円（6カ月の場合）
  - ・ 12月期 6,000円×勤務月数=36,000円（6カ月の場合）

## 8. 年度末賞与

- 支給対象者  
理事長が定める基準に基づく当該年度の医業収支が特に良好な病院に、3月1日に在職する非常勤職員
- 支給額  
理事長の定める基準により施設長が定める額

## Ⅱ 任用

---

### ○ 任用期間

- ・ 1年を超えない期間（繰り返し採用回数の制限は無し）
- ・ 通算契約期間3年で無期転換申込権発生

### ★ 繰り返し採用回数の上限を撤廃（2019年4月1日）

従前、非常勤職員の繰り返し採用回数は3回（助産師・看護師・准看護師は繰り返し5回）までであったが、2019年度より上限規定を削除（2018.11.28 団交）

### ★ 無期転換申込権が発生するまでの通算契約期間に関する規定を3年に改正（2019年4月1日）

労働契約法18条は、2013年4月1日以降に締結・更新された有期労働契約が5年を超えて反復更新された労働者が、現に締結している有期労働契約の契約期間が満了するまでの間に、使用者に無期労働契約への転換を申し込めば、有期労働契約が無期労働契約に転換される旨を定めていますが、2019年4月以降は法律より2年前倒しで3年を超えて反復更新された時点から労働契約期間内に無期労働契約への転換を申し入れることが出来ます（2018.11.28 団交）

### ★ 採用上限年齢の引上げ（2008年4月、2011年4月、2013年4月）

非常勤職員（医師・歯科医師を除く）の採用年齢の上限について、「任命権者が業務の運営上、特に必要があると認める場合」に、2013年4月から65歳に引き上げられた（2012.5.23 団交）。

※非常勤職員の上限年齢は60歳だが、「任命権者が業務の運営上、特に必要があると認める場合」の年齢上限は、順次引上げられ、2013年度からは65歳となった。全医労は、就業規則の「特に必要と認める場合」の規程を濫用しないよう要求している。

### ★ 障害者雇用

障害者雇用促進法に基づく障害者について、繰り返し任用及び採用年齢の制限を適用しないこととなった（08.3.17 団交）。

## Ⅲ、勤務時間・休暇等

---

### 一 勤務時間・休日等

#### 1. 勤務時間

- 休憩時間を除き1週間あたり32時間以内。

例外として4週間で128時間（1週平均32時間以内の変形労働時間制）が可能

#### 2. 休憩・休息时间

##### ○ 休憩時間

勤務時間が6時間以下30分上限（院長の判断）

6時間を超え8時間以下の場合60分

8時間を超え12時間以下の場合75分

- 労働時間が6時間以下の場合は、30分を限度に休憩をおくことができる。
- 休憩時間には給与が支給されておらず、労働者が自由に利用することができる。
- 休憩がとれなかった場合は、超過勤務手当の支給対象となる。
- 超過勤務で労働時間が6時間を超える場合は、休憩時間が45分、8時間を超える場合は1時間となるよう休憩時間を設ける。
- 1回の勤務時間が12時間を超える非常勤職員については、1時間45分の休憩時間を設ける。（2014年4月1日より実施）

##### ○ 休息时间

勤務時間が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。

#### 3. 時間外・休日勤務

労働基準法は、1日8時間、週40時間、1週間に1日（又は4週に4日）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ない。労基法の基準を超えて働かせる場合には、非常勤職員の場合も労使協定（36協定）が必要。

#### 4. 宿日直勤務

非常勤職員にも宿日直勤務を命ずることができます。ただし「当該勤務が必要やむをえないものであり、かつ、非常勤職員の心身にかかる負担の程度が軽易であるようにしなければならない」と前提条件がつけられています。

### 二 休暇等

#### 1. 年次休暇

##### ○ 休暇日数

- ・ 年次休暇は、1の年度（4月1日から翌年の3月31日まで）ごとにおける休暇とし、その日数は1の年度において、次のとおりとする。

1週間の勤務日の日数		5日 (※)	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数		217日 以上	169日 から 216日 まで	121日 から 168日 まで	73日 から 120日 まで	48日 から 72日 まで
採用の日 から起算 した継続 勤務期間	1年以下	11日	8日	6日	4日	2日
	1年超 2年以下	12日	9日	6日	4日	2日
	2年超 3年以下	14日	10日	8日	5日	2日
	3年超 4年以下	16日	12日	9日	6日	3日
	4年超 5年以下	18日	13日	10日	6日	3日
	5年超	20日	15日	11日	7日	3日

※1週間の勤務時間が30時間以上の者は、「5日」欄を適用する。

- その年度において新たに非常勤職員となる者については、その年度の在職期間に応じ、以下の表に掲げる区分に応じた日数とする。

1週間の勤務日の日数		5日 (※)	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数		217日 以上	169日 から 216日 まで	121日 から 168日 まで	73日 から 120日 まで	48日 から 72日 まで
在職期間	1ヶ月以下	2日	1日	1日	1日	0日
	1ヶ月超 2ヶ月以下	3日	2日	2日	1日	0日
	2ヶ月超 3ヶ月以下	5日	4日	3日	2日	1日
	3ヶ月超 4ヶ月以下	7日	5日	3日	2日	1日
	4ヶ月超 5ヶ月以下	8日	6日	4日	3日	1日
	5ヶ月超	10日	7日	5日	3日	1日

※1週間の勤務時間が30時間以上の者は、「5日」欄を適用する。

### ○年休の取得単位 1日、半日、1時間<sup>※注</sup>

注) 労使協定を締結すれば、5日を限度に1時間単位で取得できる。労基法を越える休暇については、すべて1時間単位で取得ができる。

上記の休暇日数の a) の該当者は、採用から3ヶ月経過日から1年間に5日以内。b) の該当者は、採用から6ヶ月経過日から5日以内。



## ○「時間」単位から「1日」単位への換算

週毎の勤務時間及び勤務日数が同じ場合、勤務日毎の勤務時間。それ以外の非常勤職員は、1週あたりの所定勤務時間数を1週当たりの所定勤務日数で除して得た時間数（1時間未満切り上げ）

○年休の繰越 20日を限度として、次の1年に繰り越すことができる。

## ○リフレッシュ休暇（2019年4月1日）

上記年次休暇のほかに、1週間の勤務日が5日以上とされている者、1週間の勤務日が4日以下とされている者であって1週間の勤務時間が30時間以上である者及び週以外の期間によって勤務日が定められている者であって1年間の勤務日が217日以上である者について、1の年度において原則として連続する2日の年次休暇（リフレッシュ休暇）を付与。

### ◇リフレッシュ休暇は夏季休暇同様に年度内での取得が原則

2019年2月27日の団体交渉で、これまで無休であった夏季休暇に代わって有給のリフレッシュ休暇が実現しました。

リフレッシュ休暇については取得単位は1日単位で、2日を限度として、その年度の翌年に繰り越すことができます。

## 2. 年次休暇以外の休暇

○休暇の取得単位 1日・1時間・1分（子どもの看護休暇、介護休暇は1日又は1時間）

## ○有給休暇

選挙権、公民権行使	必要と認められる期間
裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所等への出頭	必要と認められる期間
地震、水害、火災等により滅失・損壊した住居の復旧作業のための休暇（2011.6.1新設）	原則として連続する7日（暦日） ・住居の滅失等で一時的に避難している場合、生活に必要な水・食料等の確保が職員以外できない場合、準ずる場合も含まれる。
地震、水害、火災その他の災害や交通機関の事故等出勤することが困難な場合	必要と認められる期間
地震、水害、火災その他の災害時に退勤途上における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 「交通機関の事故等」の際にも取得できる。
親族が死亡した場合	

親族が死亡した場合	配偶者	連続する7暦日の範囲内
	父母	連続する7暦日の範囲内
	子	連続する5暦日の範囲内
	祖父母	連続する3暦日の範囲内
	孫	1暦日の範囲内
	兄弟姉妹	連続する3暦日の範囲内
	おじ又はおば	1暦日の範囲内
	父母の配偶者又は配偶者の父母	連続する3暦日の範囲内
	子の配偶者又は配偶者の子	1暦日の範囲内
	祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1暦日の範囲内
	兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1暦日の範囲内
	おじ又はおばの配偶者	1暦日の範囲内

## ○無給休暇

業務上の負傷又は疾病のため勤務できない場合	必要と認められる期間																		
骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のドナーとなる場合	必要と認められる期間																		
産前の場合	出産予定日の前6週間（多胎妊娠は14週間）																		
産後の場合	出産の日の翌日から8週間																		
子の保育をする場合	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																		
子の看護をする場合	小学校就学前の子が1人の場合、1年度に5日※、2人以上の場合は10日※。 時間単位の取得可能。（通算時間は1日の勤務時間の5倍） 予防接種。健康診断も対象																		
業務以外の負傷又は疾病のため勤務できない場合	<p>・1年度（4/1～3/31）に、1週間の勤務日などに応じて以下の日数</p> <table border="1"> <tr> <td>1週間の勤務日数</td> <td>5日以上 （注1）</td> <td>4日</td> <td>3日</td> <td>2日</td> <td>1日</td> </tr> <tr> <td>1年間の勤務日数</td> <td>217日以上</td> <td>169日～ 216日</td> <td>121日～ 168日</td> <td>73日～ 120日</td> <td>48日～72日</td> </tr> <tr> <td>日数</td> <td>10日</td> <td>7日</td> <td>5日</td> <td>3日</td> <td>1日</td> </tr> </table> <p>（注）1. 1週間の勤務日が4日以下の職員で1週間の勤務時間が30時間以上のものを含む。 2. 週以外の期間によって勤務日が定められている職員は、1年間の勤務日の日数による。</p>	1週間の勤務日数	5日以上 （注1）	4日	3日	2日	1日	1年間の勤務日数	217日以上	169日～ 216日	121日～ 168日	73日～ 120日	48日～72日	日数	10日	7日	5日	3日	1日
1週間の勤務日数	5日以上 （注1）	4日	3日	2日	1日														
1年間の勤務日数	217日以上	169日～ 216日	121日～ 168日	73日～ 120日	48日～72日														
日数	10日	7日	5日	3日	1日														

	・休暇の単位 1日、1時間、1分 1日以外で取得の場合、1日当たりの勤務時間をもって1日換算。
要介護者を介護する場合	要介護者が1人の場合、 <u>1年度</u> に5日※、2人以上の場合は10日※。 時間単位の取得可能。(通算時間は1日の勤務時間の5倍) ※勤務時間が一律ではない場合は、勤務1日当たりの勤務時間数の×5(1人の場合)、×10(2人の場合)の時間の範囲。
結婚する場合	結婚の日の5日前から1ヶ月経過する日までの期間内における連続する5暦日(13年5月の団交で改善)。「結婚の日」の解釈は常勤と同じ。
妻が出産する場合	2日の範囲内
妻が出産する場合で、男性非常勤職員が育児参加する場合	5日の範囲内
再就職を目的とする求職活動を行う場合	3日の範囲内
妊産婦が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るために勤務できない場合	必要と認められる期間00
特定保健指導を受診する場合(17年7月1日より適用)	健康診断及び人間ドックの結果により特定保健指導の対象となった職員が当該保健指導を受けるため勤務しない場合、1日の範囲内

### ○病気で休む場合の傷病手当金

病気休暇は無給休暇だが、負傷又は疾病のため療養が必要な場合は、連続する4日目以降が健康保険の「傷病手当金」の支給対象となります。傷病手当金の支給額 → 標準報酬日額の2/3相当額

### ○賞与算定上の無給休暇の扱い

非常勤職員の賞与は、勤務した日数が、勤務が割り振られた日数の80/100以上ある月が支給対象となっている。2013年5月27日の団交において、年休と有給休暇以外の「理事長が定める休暇等」を取得した勤務日のうち、その一部に勤務した実績がある場合には、当該日を賞与の支給要件である出勤日数として算入できることとした。

## 3. 女性職員に適用される保護規定

### (1) 母性保護規定

女性労働者に関して、労基法・男女雇用機会均等法は、母性保護等のための規定を設けています。この規定は機構の非常勤職員にも適用されます。

#### ○ 妊産婦(妊娠中び産後1年を経過しない者)

- ① 妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就くことはありません。
- ② 深夜、時間外及び休日勤務の制限を受けることができます。
- ③ 保健指導や健康診査を受けるために必要な時間、勤務が免除されます。

## ○ 妊娠中

- ④ 業務の軽減又は他の軽易な業務に就くことができます。
- ⑤ 業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合に、休息、補食をするために必要な時間、勤務が免除されます。
- ⑥ 通勤時の交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合に、1日を通じて1時間以内で勤務が免除されます。

※ ②～⑥は、施設長に請求する必要があります。

※ ②～④は、施設長に請求すれば必ず承認されます。

※ ⑤～⑥は、施設長に請求し、事由に該当すると判断された場合に承認されます。

※ ⑤により勤務が免除された時間は有給、③、⑥は無給です。

## (2) 女性非常勤職員の休暇

- ① 産前休暇 出産予定日から6週間（多胎妊娠の場合は14週間）取得することができます。
- ② 産後休暇 出産日の翌日から8週間は原則として取得することができます。
- ③ 妊娠疾病休暇 保健指導又は健康診査にもとづく指導事項を守るためやむをえないと認められる場合に、ひつようと認められる期間取得できます。
- ④ 生理休暇 生理日の就業が著しく困難な場合に取得できます。

※ ①、④は、施設長に申し出ることが必要です。

※ ②は、職場に出産の連絡（電話等で可）をして下さい。

※ ③は、施設長に請求し、事由に該当すると判断された場合に承認されます。

※ ①～②、④は必ず取得できる休暇です。

## 4. 育児・介護を行う職員の制度

### ① 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務

育児又は介護を行う職員が請求した場合、常勤と同様に、7～22時の間で早出遅出勤務が認められる。

★ 配偶者が子の養育をできる場合でも利用できるように改正された（2010年6月30日）

### ○ 小学生の子の送迎

常勤と同様に「放課後児童クラブ」（学童保育）などの送迎も対象（06年7月1日、11年6月1日改正）。

### ② 育児を行う職員の時間外勤務の免除

常勤と同様に、3歳未満の子を養育する職員が請求した場合、時間外勤務が免除される制度が新設された。

### ○ 請求手続

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年又は1年未満の月単位）記載して、前日までに請求。子の出生前に、請求書を提出することもできる。出生後に子の氏名、生年月日などを届け出る。

## 5. 育児休業・育児時間・介護休業（2011年4月1日新設）

★ 2011年4月から非常勤職員の育児休業、育児時間(旧部分休業)、介護休業が制度化された。これは、非正規雇用労働者の雇用と権利を守る運動の中で、育児・介護休業制度が改善され、国立病院機構においても、全医労との団交(2011.2.25)を経て実現した。

国立病院機構は、育児休業については、国家公務員育児休業法が適用されるが、育児時間と介護休業については、常勤職員と同じ内容で制度化されており、国を上回る内容となっている。

### ① 育児休業

#### ○対 象

・ 1歳に達するまでの子を養育する非常勤職員で以下の要件を全て満たす場合

ア 1週間の勤務日が3日以上、又は年間勤務日が121日以上

イ 同一事業所(病院)に引き続き在職した期間が1年以上

ウ 子の1歳になる日を超えて引き続き同じ事業所に在職することが見込まれる(注)

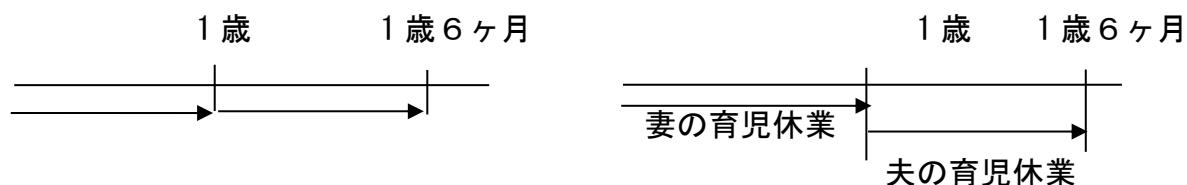
・ 1歳から1歳6ヶ月の子を養育する非常勤職員で以下の要件を満たす場合

ア 子の1歳到達日に育児休業を取得していて、1歳到達日の翌日から育児休業をする場合。

イ 保育所に入所できない等特別な事情がある場合。

● 「在職することが見込まれる」とは、勤務が継続する可能性があればよく、業務が廃止されるなど、雇用されないことが確定していなければ該当する。

○ 非常勤職員本人が、子の1歳到達日までの育休に引き続いて取得したり、配偶者と交替して取得することができる。

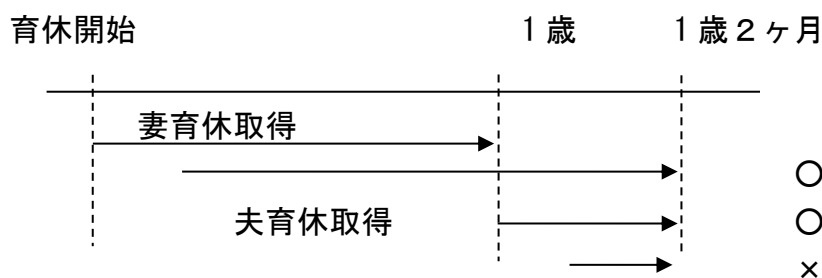


#### ○期間の特例

- ・ 夫婦がともに育児休業を取得する場合は、1歳→1歳2ヶ月まで取得可能。
- ・ 任期の末日まで育児休業を取得している場合、任期の更新又は再採用後に引き続き再度の取得が可能。
- ・ 本人又はその配偶者がその養育する子が1歳6カ月に達する日において育児休業をしている場合であって、保育所等への入所を希望しているが入れない場合には、申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できる(17年10月1日より適用)。

○賃 金 無給

### (パパ・ママ育休プラスの例)



### (再度の育児休業)



## ② 育児時間

○ 対 象 小学校就学前の子を養育する全ての非常勤職員

○ 取得時間 1日に2時間を超えない範囲 (制度は常勤職員と同じ)

○ 賃 金 無給

## ③ 介護休業

○ 対 象 要介護者の介護を行う全ての非常勤職員

○ 期 間 介護を必要とする一継続する状態ごとに、最長6ヶ月の間の必要な期間  
※対象となる家族の範囲や期間など、全て常勤職員と同じ。(詳細は常勤職員の解説参照)

○ 賃 金 無給

## ● 育児休業給付金、介護休業給付金

雇用保険から、育児休業給付金(賃金の50%相当)、介護休業給付金(賃金の40%相当)の給付がある。(詳細はハローワークのホームページの雇用保険を参照)

## 三 社会保険等

### 1. 社会保険等

健康保険・厚生年金は、法令に従って、勤務時間が週30時間以上の場合に加入。雇用保険は、週20時間以上が加入。07年に雇用保険法が改定され、20時間以上30時間未満の短時間労働被保険者の区分は廃止され、基本手当の受給要件が一本化された。非正規労働者の雇い止めが問題となる中、08年度末に雇用保険法が改正され、受給要件(保険料の納付期間)が「過去1年」から「過去6ヶ月」(雇い止めの場合)に短縮された。加入要件については、「1年以上の雇用見込み」から「6ヶ月以上の雇用見込み」に緩和され、さらに2010年4月の改正で、「31日以上雇用見込み」に緩和された。

## 2. 災害補償

通勤災害及び業務災害の場合、労基法の規定により休業4日目から平均賃金の8割が補償（法定補償）されていますが、休業1日目から3日目についても平均賃金の8割の法定外補償が支給されることとなります。

また、これまで休業が3日以下の場合には、法定外補償の支給はありませんでしたが、平均賃金の8割の法定外補償が支給されます（2015年4月1日）

休業1～3日目（待機期間）	休業4日目～
法定外保障(80/100)	法定補償(80/100)

賃金・労働条件のてびき(発行2019年6月)

全日本国立医療労働組合

〒170-0005 東京都豊島区南大塚1丁目 48-3

電話 03-5940-8600 FAX 03-5940-8601

<http://www.zen-iro.or.jp/> Eメール zeniro@zen-iro.or.jp