

2023 年度 国立病院機構用

# みんなの権利ノート



全日本国立医療労働組合

みなさんの職場は、笑顔で働き続けることができるような環境ができていますか？

年休を希望したのに週休に変えられていませんか？

妊娠が判明したら、すぐに夜勤免除できるような職場ですか？

家族を介護しなくてはならなくなった時、休んで介護に専念できるような職場ですか？

みなさんが働きながら、子どもを産み育て、家族の介護ができるようさまざまな制度があります。制度を活用することは、働く者の当然の権利です。

制度を活用しながら安心して働き続けるために、学習しましょう。

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



## 目次

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| 1. 権利とは .....                                  | 3  |
| 2. 労働時間と休日等、超過勤務手当 .....                       | 4  |
| 労働時間、休日、祝日代休、休日給、超過勤務手当                        |    |
| 3. 休暇等 .....                                   | 14 |
| 年次休暇、病気休暇、特別休暇、女性職員保護規定、<br>育児・介護を行う職員に適用される規定 |    |
| 4. 育児休業等 .....                                 | 32 |
| 5. 介護休業等 .....                                 | 38 |
| 6. 諸権利早見表 .....                                | 44 |

# 1. 権利とは

－ 男女ともに働く者は、法律で守られています －

- ① 憲法 28 条に「労働者の団結権」が保障されているように、「子どもが 1 歳になるまで育児休業を取得できる＝育児介護休業法」「残業した場合には割増賃金を請求できる＝労働基準法」など、働く上でのさまざまな労働者の権利が法律で定められています。



- ② 2007 年 10 月 WHO の国際がん研究機関 (IARC) が、「夜勤交替制労働者には発がん性のリスクがある」と発表し、女性は乳がん、男性では、前立腺がんになる確率が高いと報告されました。

医療の仕事は 24 時間体制です。だからといって、どんな勤務でも我慢して働くのが当たり前ではありません。「無理なく健康に働き続けられる条件を作っていく」のが労働組合の役割です。

- ③ 女性は子どもを産み育てる機能＝母性を持っており、母性保護は、女性の持つ母性機能に対する社会的な保障です。妊娠・出産だけでなく、産む性を持っていることで発生するからだの問題（月経、妊娠、出産、更年期）はすべて母性として守られなければなりません。母性保護＝すべての女性の保護です。

- ④ 核家族が増える今、子育てには、父親の協力が必要不可欠です。父親も子育てに参加できる制度を充実させるのも労働組合の役割です。



## 2. 労働時間と休日等、超過勤務手当

### 労働時間

- 休憩時間を除き1日7時間45分、1週間38時間45分が原則
- 国立病院機構においては4週155時間（変形労働制）が可能。ただし1回の勤務時間は16時間以内、連続勤務は12日を超えないこと。
- ※ 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

### 休憩・休息时间（2009年4月1日改正）

休憩は無給  
休息は有給

#### ○休憩時間

勤務時間が

6時間超え8時間以下 60分

8時間超え12時間以下 75分

12時間超え 1時間45分

#### ○休息时间

勤務時間が

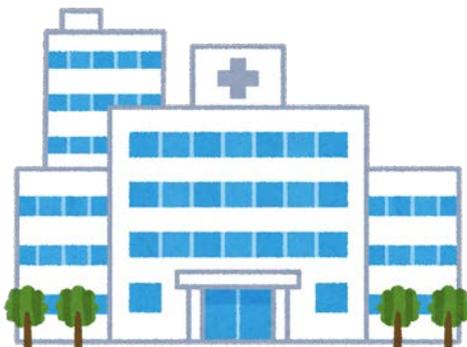
7時間45分以上11時間45分未満 15分

11時間45分以上15時間45分 30分

15時間45分以上 45分

※ 労働時間が6時間以下の場合、30分を限度に休憩を置くことができる。

- ※ 休憩が取れなかった場合は、超過勤務手当の支給対象となります。
- ※ 休息時間は、始業と終業に連続する以外どこにおいてもよいです。
- ※ 休息時間は取れなくても超過勤務の支給対象とはなりません。恒常的に取れないことは問題です。安全衛生委員会、団体交渉で問題解決を図りましょう。



## 休 日

- 4週間を通じて8日の休日が原則（時短勤務者は8日以上）
- 例外として4週間を通じて4日以上の日

### 労働基準法

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

- 法定休日

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

## 祝日 等

- 国民の祝日に関する法律に規定する休日

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

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

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

⇒ 週休日が重なった場合、週休日として扱われ休日給は支給されません。祝日は特に勤務を命令されなければ、勤務を要しません。

## 祝日の代休

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

- ◎ 職員の選択制は、2004年4月独法移行時に廃止されています。
- ◎ 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、祝日に準夜明けをして、その日に準夜入りするケース（準一準）以外は、当該祝日に1日分の労働時間が確保されないため代休は指定できません。

## 休日給

【支給対象者】役職手当の支給を受けている職員・病院長以外の職員（役職手当の支給を受けている職員は適用外）

【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に週休を割り振られた場合（「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）
- ④ 支給額：勤務1時間につき1時間単価の135/100



# 2023 年度の場合

|     |     | 4/29 (土)          | 4/30 (日) | 5/1 (月) | 5/2 (火) | 5/3 (水)                | 5/4 (木)                    | 5/5 (金)                   | 5/6 (土) | 5/7 (日) |
|-----|-----|-------------------|----------|---------|---------|------------------------|----------------------------|---------------------------|---------|---------|
|     |     | 祝日                |          |         |         | 祝日                     | 祝日                         | 祝日                        |         |         |
| 例 1 | 勤務割 | 週休                | 日勤       | 日勤      | 日勤      | 深夜                     | 準夜                         | 祝日                        | 週休      | 日勤      |
|     | 三交替 | 4/30に<br>休日給<br>→ |          |         |         | 代休か<br>休日給             | 勤務した6時<br>間30分に対<br>して休日給  | 勤務した1時<br>間15分に対<br>して休日給 |         |         |
| 例 2 | 勤務割 | 深夜                | 準夜       | 日勤      | 日勤      | 日勤                     | 週休                         | 深夜                        | 準夜      | 日勤      |
|     | 三交替 | 代休か<br>休日給        |          |         |         | 代休か<br>休日給             | 5/6に<br>6時間30分<br>休日給<br>→ | 代休か<br>休日給                |         |         |
| 例 3 | 勤務割 | 週休                | 週休       | 日勤      | 日勤      | 20時～翌日9時               |                            | 週休                        | 週休      | 日勤      |
|     | 二交替 | 5月1日に<br>休日給<br>→ |          |         |         | 勤務した4時<br>間に対して<br>休日給 | 勤務した7時<br>間30分に対<br>して休日給  | 5月7日に<br>休日給<br>→         |         |         |

※ 休日給は、該当日の正規の勤務時間に対して支給される。

※ 例 1・2・3 は以下の勤務時間と仮定。

三交替夜勤→準夜 16：30～翌日 1：15（休憩 1 時間、勤務時間 7 時間 45 分）、深夜 0：30～9：15（休憩 1 時間、勤務時間 7 時間 45 分）

二交替夜勤→20：00～翌日 9：00（休憩 75 分・休息 15 分、勤務時間 11 時間 30 分（4 時間＋7 時間 30 分））

※ 例 2 のように、祝日に重ねて週休日が指定され、当該祝日の直後の勤務日が、準夜勤務のように日をまたぐ場合、当該日の正規の勤務時間に対して休日給が支給される。

|     |     | 12/29 (金)              | 12/30 (土)                 | 12/31 (日)  | 1/1 (月)                    | 1/2 (火)                   | 1/3 (水)     | 1/4 (木) |
|-----|-----|------------------------|---------------------------|------------|----------------------------|---------------------------|-------------|---------|
|     |     | 年末年始の休日                |                           |            | ★年末年始<br>の休日               | ★祝日法に<br>よる休日             | 年末年始の<br>休日 |         |
| 例 1 | 勤務割 | 週休                     | 日勤                        | 深夜         | 準夜                         | 休日                        | 日勤          | 日勤      |
|     | 三交替 | 休日給は<br>無し             | 代休か<br>休日給                | 代休か<br>休日給 | 勤務した6時<br>間30分に対<br>して休日給  | 勤務した1時<br>間15分に対<br>して休日給 | 代休か<br>休日給  |         |
| 例 2 | 勤務割 | 日勤                     | 休日                        | 日勤         | 週休                         | 日勤                        | 深夜          | 準夜      |
|     | 三交替 | 代休か<br>休日給             |                           | 代休か<br>休日給 | 1/4に<br>6時間30分<br>休日給<br>→ | 代休か<br>休日給                | 代休か<br>休日給  |         |
| 例 3 | 勤務割 | 20時～翌日9時               |                           | 日勤         | 日勤                         | 週休                        | 休日          | 日勤      |
|     | 二交替 | 勤務した4時<br>間に対して<br>休日給 | 勤務した7時<br>間30分に対<br>して休日給 | 代休か<br>休日給 | 代休か<br>休日給                 | 休日給は<br>無し                |             |         |

※ 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るため、週休日と重なっても休日給は支給されない。

- ◎ 非常勤職員が祝日に勤務した場合→  
代休制度がないので、休日給が支払われます。  
\*定められた勤務時間に対し 135/100
- ◎ 非常勤職員が祝日に超過勤務をした場合→  
\*定められた勤務時間が6時間の場合、8時間までの超過勤務手当は100/100、8時間を超える場合は135/100となります。  
\*定められた勤務時間が8時間の場合は、超過勤務手当は135/100となります。

## ○ 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。

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



## ★ ワンポイント ★

### ○ 代休指定は職場実態に合わせて

国立病院機構の就業規則 46 条では、「代休日を指定することができる」(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。

### ○ 代休の再指定はダメ (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、勤務することと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しています。労働者の都合を無視した一方的な変更はさせないようにしましょう。

# こんなときどうなるの？

勤務を割り振られた祝日に休む場合は？



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

勤務を割り振られた祝日に病気で勤務できなくなった場合は？



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

祝日の日勤を準夜に変更する場合は？



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

## 時間外・休日勤務

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

### ○ 36協定（サブロク協定）

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

国立病院機構の9割の病院で全医労の代表が病院長と36協定を締結しています。



## 超過勤務手当

超過勤務とは？

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

\* 祝日等の正規の勤務は、休日給の対象

## ★ 情報収集、看護記録、看護研究は

### すべて労働時間



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

## ☆ 見てみぬふりは、レッドカード

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

## ☆ 不払い残業は労働基準法違反

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。

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！



## ○ 超過勤務時間数

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

※ 時間単価の端数処理 1 円未満四捨五入（給与規程 10 条 2 項）

### 勤務時間管理簿様式例

| 時間外勤務・休日勤務 |              |         |    |                 |         |         |
|------------|--------------|---------|----|-----------------|---------|---------|
| 勤務日        | 祝日等、<br>法定休日 | 法定休日    | 累計 | 60 時間超過 150/100 |         |         |
|            |              |         |    | 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 |
| ①          | ②            | ③       |    | ④               | ④'      | ⑤       |

- 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】
- ④④' 月 60 時間超過の時間外勤務・所定休日勤務 【150/100】
- ⑤ 月 60 時間超過の法定休日勤務 【150/100】

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

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

## ○ 支給割合

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

※ 1 「祝日等」：祝日法による休日及び年末年始の休日

※ 2 「法定休日」：労働基準法第 35 条に規定する週 1 回又は 4 週 4 回の休日

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

## 超過勤務手当を計算してみよう!

### ★ 1時間当たりの給与額

(基本給月額 + ※①諸手当) × 12月

(366日 - ※②年間休日数 123日) × 7.75 (7時間45分) → 1883.25時間

※① 諸手当 → 地域手当・広域異動手当・寒冷地手当・放射線取扱手当・  
特殊業務手当・医師手当・専門看護手当・診療看護師手当・  
医療専門資格手当+処遇改善手当(追加)

※②2023年度の年間休日数 → 123日

### ★ 計算例 ★

看護師 2級5号俸 基本給 202,200円、諸手当なし

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 1時間当たりの給与額

$(202,200 \times 12月) \div \{(366日 - 123日) \times 7.75 (7時間45分)\}$   
= 1288.4110...円

2023年度総労働時間 1883.25時間

#### ② 超勤手当

a)  $1288.4110... \times 125\% = 1610.5138...$  → 端数処理すると1,611円

$1,611 \times 10時間 (超勤時間数) = 16,110円$

b)  $1288.4110... \times 150\% = 1932.6165...$  → 端数処理すると1,933円

$1,933 \times 5時間 = 9,665円$

$(125/100 + 25/100)$  前ページの ① + ⑧

a) + b) = 25,775円 (約1ヵ月分)

25,775円 × 12月 = 309,300円  
年間30万円以上貯金できる!



- ◎ 非常勤職員の場合は、常勤の正規の勤務時間（7時間45分、週38時間45分）に相当する時間以内は、100/100。支給割合は上記同様。
- ◎ 2010年4月労働基準法の改正に伴って、月60時間（法定休日の勤務は含まない）を超える時間外労働の割増率が50%に引き上げられました。（休日労働・35%と深夜労働・25%の割増率は変更なし）
- ◎ 2011年4月から、法定休日に勤務した時間についても、60時間の積算対象となりました。

## ○ 労働時間等見直しガイドライン(労働時間等設定改善指針)

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



## 3. 休暇等

### (1) 年次有給休暇

- 19年4月より、年次有給休暇の付与日が1月1日から4月1日に変更になりました。
- 19年4月より、非常勤職員にも年度を通じて取得可能な年休（リフレッシュ休暇）が、連続2日間有給で新設されました。（週5日以上、週30時間以上勤務の職員に限ります）

【休暇日数】 4月1日から3月31日までの間に **20日**

※ 4月採用者も20日付与

※ 非常勤職員の付与日数は、週の勤務時間によって異なります。

【繰り越し】 付与される年次休暇の日数のうち、その年に取得できなかった日数がある時は、20日を超えない範囲の残日数を翌年に限って繰り越すことができます。

※ 非常勤職員も翌年度に繰り越せます。

【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ます。  
(全医労は病院ごとに労使協定を締結しています)

◎ 「時間」単位から「1日」単位に換算する場合、8時間をもって1日とします。

### ○ 半日年休の新設

※全医労との団体交渉を経て08年10月から半日年休が新設されました。

◎ 1回の正規の勤務時間（長短にかかわらず）の2分の1を半日に。

◎ 始業からの半日か、終業までの半日のいずれかで取得できます。

◎ 常勤職員、非常勤職員とも対象。

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

半日の勤務が6時間を超える場合は、各々の勤務時間によります。  
休憩時間のページを参照してください。



◎ 労働基準法が改正され、19年4月から、労働者に年**5日**以上の**年次有給休暇**を取得させることが義務付けられました。

◎ 年休は原則、労働者が取りたいときに自由に取得できます。

◎ 年休取得の実績を明らかにして、団体交渉等で継続的に追及しましょう。

※ 全医労本部との団体交渉で、機構は「看護師等の交替制勤務者の年休希望を一方的に週休日や代休日に振り替えることは問題であり、施設を指導する」と回答しています。

## ★ 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（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」と言います。

「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、却下するなどはできません。



年休を希望していたにもかかわらず、一方的に週休や代休等に振り替えられたり、取り消された場合は、すぐに支部役員に相談しましょう！

## (2) 病気休暇

負傷また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になります。



新型コロナウイルス感染症に関わる措置については、25ページを参照してください。

【休暇の日数】 負傷、疾病のために療養する必要があり、勤務しないことがやむを得ないと認められる、必要最小限度の期間

【取得単位】 **1日・1時間・1分**

- ◎ コロナワクチン接種および副反応による療養は、職務専念義務免除となります。
- ◎ 職員や家族が発熱等の風邪症状があり、コロナ感染拡大防止のため、出勤できない場合は、特別休暇（出勤困難休暇）となります。
- ◎ 非常勤職員も取得できますが無給です。
- ◎ 病気休暇についての詳細は、賃金・労働条件のてびきを参照してください。

### ○ 病気休暇の期間

病気休暇(特定病気休暇)は、連続して90日を超えて取ることはできません。(条件付採用期間中の職員は、期間満了の翌日から90日)

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

※ 病気休暇(=特定病気休暇) 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健康診断結果に基づく事後措置(日単位を除く)は除きます。

### ○ クーリング期間

連続する8日以上(要勤務日数が3日以下の場合は該当せず、要勤務日数が4日以上となった場合に該当)の特定病気休暇後、実勤務日数が20日に達するまでの間に、再び特定病気休暇を取得した時は、前後の特定病気休暇は連続しているものとみなします。

### (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、災害復旧休暇の取得単位は1日となります。
- ◎ 配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、介護休暇、不妊治療休暇(出生サポート休暇)は1日または1時間単位で取得できます。
- ◎ 特別休暇は給与から減額されることはありません。

#### 【時短と休暇の端数】

1日は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。配偶者出産休暇、育児参加休暇、子の看護休暇、介護休暇、不妊治療休暇(出生サポート休暇)については、残日数をすべて使用する場合は、1時間未満の端数まで使い切ることができます。年休は、1時間未満は請求できません。

#### 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)

- ◎ 連続する5日なので、その間に休日が入っているとその休日も含む5日となります。
- ◎ 「結婚の日」とは、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」「婚姻届の提出日」となりますが、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になります。
- ◎ 事実婚の場合も該当します。
- ◎ 非常勤職員も取得できますが無給です。



## 不妊治療休暇（出生サポート休暇）

2022年  
4月1日  
新設

職員が不妊治療に係る通院等を行う場合 年間5日

（体外受精や顕微授精等の頻繁な通院が必要とされる場合は10日）

- ◎ 1日または1時間単位で取得可能です。
- ◎ 休暇簿の理由の欄には、「不妊治療」と明記せずに以下のような記載でも可。この例の通り記載しなければならないものではありません。
  - \* 出生サポート休暇に係る通院等のため
  - \* 就業規則第55条第5号の2に規定する通院等のため
- ◎ 不妊の原因等を調べるための検査、不妊の原因となる疾病の治療、体外受精に係る移植後の経過観察、ホルモン補充、妊娠判定も休暇の対象となります。
- ◎ 通院等は、不妊治療を行うための医療機関への通院および入院、医療機関が実施する説明会への出席（移動を含む）等が休暇の対象となります。
- ◎ 非常勤職員も取得できます。（有給）



## 産前休暇

出産予定日の前6週間（多胎妊娠は14週間）

- ◎ 出産予定日までの申し出た期間になります。
- ◎ 実際の出産が予定日より早ければ、それだけ産前休暇が短縮され、逆に遅れた場合はその分延長されます。出産当日は、産前休暇になります。
- ◎ 帝王切開出産で予定日が変更された場合、その日を予定日とし、産前休暇とすることができます。

## 出産・産後休暇

## 出産の日の翌日から8週間

- ◎ 産後6週間までは強制休暇（就業禁止）
- ◎ 以後の期間に本人が希望して出勤する場合は**医師の証明書**が必要となります
- ◎ 妊娠満12週以後の早産・流産・人工中絶も該当します。
- ◎ 産前・産後休暇期間中は申し出により共済掛金が免除されます。
- ◎ 産前・産後休暇は非常勤職員も取得できますが無給です。出産手当金を申請しましょう。産前休暇分から申請できます。

## 配偶者出産休暇（男性）

**1時間単位で2日**（7時間45分×2日）

- ◎ 妻の出産に際する入退院や入院中の付添い、出生の届け出等のための休暇で、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。
- ◎ 事実婚の場合も該当します。
- ◎ 非常勤職員も取得可能。有給化されました。  
（2022年4月1日改正）



## 育児参加休暇(男性)

**子が1歳に達するまで5日**（7時間45分×5日）

対象期間が、妻の産前産後の期間中から

子が1歳までに拡大されました。（2022年10月1日改正）

- ◎ 男性職員の育児参加を促進するための休暇です。妻が出産した子又は上の子（小学校就学前）の養育のために1日単位又は1時間単位で取得することができます。
- ◎ 原則として同居の子が対象となります。
- ◎ 非常勤職員も取得可能。有給化されました。（2022年4月1日改正）  
対象期間も妻の産前産後期間中から子が1歳までに拡大されました。  
（2022年10月1日改正）

## 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

- ◎ 子の授乳（母乳・人工乳は問いません）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みます。
- ◎ 育児短時間勤務をする場合も保育時間は取得できます。
- ◎ 育児時間と併用できますが、その場合、保育時間をとっている時間が育児時間から差しかれ、合わせて1日2時間以内となります。育児時間のページも参照してください。
- ◎ 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。  
(夫婦が同時時間帯に取得することはできません)
- ◎ 非常勤職員も取得できますが無給です。



## 子の看護休暇

子ども1人の場合は1年に5日(7時間45分×5日)

子どもが2人以上の場合は1年に10日

【対象】小学校入学前の子を養育する職員

- ◎ 1時間単位での取得も可能です。
  - ◎ 予防接種、健康診断も対象となります。
  - ◎ 男女職員ともに取得できます。
  - ◎ 非常勤職員も同様に取得できますが無給です。
  - ◎ 4月に日数がリセットされます。
- ※ 子どもが2人いて、すでに看護休暇を3日取得し、上の子どもが小学校に就学した場合、残りの看護休暇から5日が差し引かれ、2日しか看護休暇を取得することができませんでしたが、2018年4月1日からは、上の子どもが就学しても、5日は差し引かれないことになりました。

## 介護休暇

要介護者の介護又は通院時の付き添い、介護サービスを受けるために必要な手続きの代行、要介護者の必要な世話をを行う場合に取得できます。



【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

- ◎ 1時間単位の取得も可能です。(半日は不可)
- ◎ 要介護者の範囲などは介護休業と同様です。介護休業のページも参照してください。
- ◎ 要介護状態となって2週間経過していなくとも、2週間以上介護が必要な見込みがあれば取得は可能です。
- ◎ 介護者の状態等を記載した申請書を提出すれば、特に診断書の提出は必要ありません。
- ◎ 非常勤職員も同様に取得できますが無給です。
- ◎ 4月に日数がリセットされます。

## 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。
- ◎ 非常勤職員も取得できます。(有給)



## 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。

- ◎ 非常勤職員には制度がありません。

## リフレッシュ休暇（年休） 3日（非常勤職員2日）

※ 夏季休暇が廃止され、年度を通じて取得可能なリフレッシュ休暇が新設されています。（2019年4月1日改正）

- ◎ 3日を限度として、翌年度に繰越可能です。
- ◎ 全医労本部との団体交渉で国立病院機構は「これまでの夏季休暇と同様の運用となるよう指導し、連続休暇の取得が図られるよう周知徹底する。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。
- ◎ 非常勤職員は無給だった夏季休暇が廃止され、年度を通じて取得可能な年休（リフレッシュ休暇）が、連続2日間有給で新設されました。翌年度に繰越可能です。

## ドナー休暇 必要と認められる期間

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

- ◎ 非常勤職員も取得できますが無給です。

## ボランティア休暇 年に7日の範囲内で

### 必要と認められる期間

被災者、障害者、高齢者等に対する援助活動に参加する場合、取得できます。

- ◎ 非常勤職員には制度がありません。



## 住居復旧休暇

原則として**連続する7日**（暦日）

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、原則連続する7日間取得できます。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ます。

- ◎ 親族の住居の復旧作業も適用となります。
- ◎ 非常勤職員も取得できます。（有給）

## 災害時出勤困難休暇

**必要と認められる期間**

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

- ◎ 非常勤職員も取得できます。（有給）

## 災害時退勤危険回避休暇

**必要と認められる期間**

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

- ◎ 非常勤職員も取得できます。（有給）

## 特定保健指導受診

**1日の範囲**

特定診断およ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、取得できます。

- ◎ 非常勤職員も取得できますが無給です。

## 再就職のための活動

**求職活動支援書を交付された日から**

**退職の日まで3日**

勧奨退職、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、取得できます。

- ◎ 非常勤職員も取得できますが無給です。

## 新型コロナウイルス感染症法上の位置づけ 「5類」変更をふまえた具体的な取り扱いについて

①職員が新型コロナに感染したと認められた場合(有給)

常勤職員・期間職員：病気休暇

非常勤職員：有給休暇（出勤困難休暇）

②職員の新型コロナ感染が疑われる場合(有給)

常勤職員・期間職員：特別休暇(出勤困難休暇)

非常勤職員：有給休暇(出勤困難休暇)

※PCR 検査等の結果、陰性が認められた場合は、上記休暇取得は不可。

③新型コロナの予防接種を受ける場合

ワクチン接種及びワクチン接種の副反応により療養する必要がある場合に、職務専念義務免除とする。ワクチン接種を受けるために要する往復時間も含まれ、常勤・非常勤ともに有給。

※①②③で非常勤職員の賞与が減額される場合があります。詳細は組合のてびきを参照してください。

④小学校等が臨時休校となった場合

特別休暇(出勤困難休暇)の対象ではなくなり、年次有給休暇に変更。

⑤感染症の就業禁止の扱い(指定感染症の「3類」以上)

5類でも安全管理規定の就業禁止が院長判断で命令が出された場合は、常勤・非常勤ともに職務専念義務免除で有給となる。

⑥新型コロナワクチン接種による副反応の労災適用

労働者の業務遂行のために必要な行為として、業務行為に該当するものと認められることから、労災保険給付の対象となる。

⑦妊娠中の職員に対する母性管理上の措置について

妊娠中の職員から、業務における新型コロナに感染する恐れに関する心理的なストレスが母体または胎児の健康保持に影響があるとして、医師または助産師から指導を受けた旨の申し出があった場合、以下の措置について適切かつ速やかに対応する。

①業務軽減 ②深夜勤務、時間外勤務及び休日の勤務の制限

③休息・補食 ④通勤緩和 ⑤病気休暇等の承認

⑥在宅勤務・時差出勤 ※非常勤職員も同様の扱いとなります。

## (4) 女性職員に適用される保護規定

### 生理休暇

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



病気休暇の扱いとなりますが、毎月連続する2暦日について他の病気休暇とは区別し、病休日数から除算されます。

休暇簿に「生理痛」「生理のため」などと記入します。

◎ 非常勤職員も取得できますが無給です。

1985年「男女雇用機会均等法」の制定と引き換えに、労基法の母性保護規定が大幅に緩和され、かつて特別休暇扱いだった生理休暇は、人事院規則上では病気休暇扱いになりました。

しかし、全医労をはじめとする公務労働者のたたかいによって、「生理による病気休暇」は、他の私傷病の病気休暇とは区別させ、勤務期間の判定では、病気休暇の日数から除算する措置を取らせました。

2暦日は、一般的に生理が特に重く辛いとされる、初日と2日目を指します。



生理休暇。  
我慢しないで取ろうね！

### ○ 生理休暇の請求拒否は労基法違反

#### 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30万円以下の罰金。

## 妊娠の判明

受診し、妊娠が判明したら、母子手帳の発行手続きもできます。職場長やスタッフに報告しましょう。(非常勤職員も同様)

※ 妊娠の確認は「母子手帳の写し等」により行いますが、まず口頭で報告し、事後に「母子手帳」を示めすことで足ります。



## 妊産婦の危険有害業務の就業制限

妊産婦である職員を妊娠、出産、保育等に有害な業務に就かせることはできません。(非常勤職員も同様)

- ◎ 有害な業務とは、①重量物を取り扱う業務、②有毒ガスを発散する場所における業務、③その他妊産婦の妊娠、出産、保育、出産後の母体の回復等に有害な業務を指します。
- ◎ 妊産婦とは妊娠判明時から産後1年までを指します。

## 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。(非常勤職員も同様)



- ◎ 深夜勤務は22時～5時の勤務を指します。
- ◎ 請求すれば夜勤等が免除されます。診断書は必要ありません。
- ※ 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ましょう。

## 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 |   |          |
|-----------------|---|----------|
| 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 |

◎ 非常勤職員も取得できますが無給です。

## 妊娠中の通勤緩和

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など母体への影響が心配され、妊娠中の職員が請求した場合は、勤務時間の始めまたは終わりに 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。(有給)



育児短時間勤務を行っている場合でも利用可能です。

◎ 非常勤職員も取得できますが無給です。

## 妊娠中の業務軽減

## 妊娠中の休憩・補食

妊娠中の職員が請求した場合、業務を軽減し、又は他の軽易な業務につかせなければなりません。妊娠中の職員が請求した場合、適宜休憩・補食するために必要な時間は勤務しないことが認められています。

◎ 勤務の開始・終わりに連続してはとれませんが、回数や時間は特に制限されていません。横になって休息する設備など、母体・胎児の健康保持措置も努力義務となっています。

◎ 非常勤職員も勤務を免除された時間取得できます。(有給)

## 産前の就業制限

6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定の職員が請求した場合、勤務させてはいけないことになっています。

◎ 非常勤職員も同様ですが、無給の産前休暇の取扱いとなります。

## 産後の就業制限

職員が出産の日の翌日から 8 週間を経過する日までの期間は、勤務させてはいけないことになっています。

産後 6 週間までは強制休暇（就業禁止）ですが、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。

特別休暇の産前・産後休暇のページも併せてチェックしてください！



◎ 非常勤職員も同様ですが、無給の産後休暇の取扱いとなります。

○ 妊娠・出産等を理由とする不利益の取扱いの禁止

### 労働基準法

19 条 使用者は、産前産後の女性が第 65 条（産前・産後の就業制限）の規定によって休業する期間及びその後 30 日間は、解雇してはならない。違反は 30 万円以下の罰金。

### 男女雇用機会均等法

9 条 3 項 4 項 使用者は、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り扱いをしてはならない。



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

## (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。(非常勤職員も同様)



- ◎ 夫婦同時取得が可能です。
- ◎ 「時間外勤務制限請求書」に期間(1年または1年未満の月単位)を記載して、前日までに請求します。子の出生前に請求書を提出することもできます。

### 育児を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

#### ○ 深夜勤務制限

【対象】小学校就学前までの子の育児を行う職員が請求した場合  
深夜勤務(22時～5時)が免除されます。(非常勤職員も同様)

- ◎ 男性職員も取得することが可能ですが夫婦同時取得はできません。
- ◎ 祖父母など同居家族がいても、配偶者が1月に4日以上深夜(22時～5時)をしていれば請求できます。必ずしも交替制勤務でなくとも、残業が深夜に及ぶ場合も含まれます。
- ◎ 育児のための深夜勤務の制限を受けるためには、配偶者(子の親である者に限る)が、次の場合のいずれかに該当することが必要です。なお、離別、死別または単身赴任等により配偶者が同居していない場合は、次の場合にかかわらず、深夜勤務の制限を受けることができます。
  - ① 1ヵ月に4日以上深夜に就業している場合
  - ② 負傷、疾病等により子を養育することが困難である場合
  - ③ 産前・産後期間中の場合

## ○ 超過勤務の制限

【制限時間】時間外勤務は1ヵ月24時間、1年150時間に制限

- ◎ 配偶者（子の親）の状況にかかわらず、請求できます。
- ◎ 夫婦同時取得も可能です。

### 介護を行う職員の超過勤務の免除

要介護状態にある対象家族（要介護者）を介護する職員が請求すれば超過勤務が免除されます。（非常勤職員も同様）

- ◎ 「時間外勤務制限請求書」に期間（1年または月単位）を記載して、前日までに請求します。

### 介護を行う職員の深夜勤務及び超過勤務の制限

## ○ 深夜勤務及び超過勤務の制限

【対 象】要介護状態にある対象家族（要介護者）を介護する職員が請求した場合、深夜勤務及び超過勤務が制限されます。（非常勤職員も同様）

【制限時間】深夜勤務は22時～5時の間、超過勤務は1ヵ月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能です。

### 育児・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、7～22時の間で早出遅出勤務ができます。（あくまで本人の請求によります）（非常勤職員も同様）

学童保育施設（放課後児童クラブ）や相互援助活動場所、障害児の日中一時支援事業の児童デイサービス、放課後子ども教室などに通う小学生の送迎についても適用が拡大されました。

配偶者が子の養育を行う場合も請求できます。

- ◎ 夫婦同時取得も可能です。



## 4. 育児休業等

### (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ません。病院は、要件を満たした職員の申出を拒むことはできません。育児休業の権利は、病院が承認や許可することで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。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。



2022年の制度改正により、制度の周知および取得の意向確認が義務化されるとともに、育児休業の分割取得や出生時育児休業の新設等の改善が図られました。

【出生時育児休業】子の出生の日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に取得する出生時育児休業が新設されました。8週間の範囲内で2回まで取得可能です。(2022年10月1日新設)

※ 「産後パパ育児休業」は「出生時育児休業」として新設されました。

【**対 象**】 3歳未満の子を養育している職員（男女問わず）

- ◎ 職員と法律上の親子関係がある実子や養子。特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子も含まれます。

【**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。



【分割取得】 原則 1 回まで取得可能でしたが、出生時育児休業の回数とは別に、分割して 2 回までの取得が可能になりました。  
(2022 年 10 月 1 日改正)

【請求手続】 育児休業に入る 1 ヶ月前までに休業期間を明らかにし、「育児休業申出書」を提出し請求します。1 回目終了後、2 回目の育休は、再度「育児休業申出書」提出します。

1 回目終了後、2 回目の育児休業は、再度「育児休業申出書」を提出します。遅れたからといって、受理されないことはありません。

- ◎ 育児休業中は在職期間となります。
- ◎ 同居家族、配偶者の状況にかかわらず、取得が可能です。  
配偶者が専業主婦（夫）である場合や配偶者が育児休業等を取得している場合でも、育児休業、育児短時間休業、育児時間を取得できます。夫と妻が同時に取得することも可能です。
- ◎ 事実婚の場合も該当します。
- ◎ 非常勤職員も取得できます。



## ★非常勤職員の制度改善が

全医労との団体交渉で実現

2011 年 4 月から非常勤職員の育児休業、育児時間、介護休業が制度化されています。

「国立病院機構に引き続き雇用された期間が 1 年以上」という要件が廃止されました。(2022 年 4 月) また、常勤と同様に育児休業の分割取得が可能となり、出生時育児休業が新設されました。(2022 年 10 月)

取得可能な非常勤職員の対象、取得期間、育児休業開始日の柔軟化、期間の特例など、詳しくは賃金・労働条件のてびきを参照してください。

【賃金保障】無給ですが、雇用保険は育児休業給付金又は共済組合より育児休業手当金として 180 日の間、1 日につき標準報酬日額の 67%が支給されます。以降は子どもが 1 歳に達するまでの間 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、育児休業給付金の支給期間は 2 歳まで延長できます。
- ◎ 父母がともに育児休業を取得する場合は、1 歳 2 ヶ月までの間の 1 年間（女性は産後休暇を含む）給付されます。
- ◎ 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（6 月 1 日基準日の期間は 12 月 2 日～6 月 1 日、12 月 1 日基準日の期間は 6 月 2 日～12 月 1 日）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】育児休業開始日の属する日から育児休業終了日の翌日の属する月の前月までの期間、共済組合掛金（本人分）負担分が免除されます。

【復職時の給与調整】育児休業の期間の換算率を 2 分の 1 から 100 分の 100 以下の引き上げ。（復職時に号俸調整）

## ○ 育児休業等制度の周知および

### 育児休業取得の意向確認の義務化

職員が本人または配偶者が妊娠・出産したことを申し出た時は、当該職員に対して、育児休業制度等の周知を行うとともに、育児休業取得の意向を確認することが義務付けられました。（2022 年 4 月 1 日改正）



## 育児休業の延長・短縮等

### ○ 育児休業の延長

延長する期間の1ヵ月前までに申し出れば原則として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で入院したことなどにより、子の養育ができない場合は、再度の延長を請求することができます。「育児休業等変更申出書」を提出します。

制度を使って夫婦仲よく子育てしよう！



### ○ 育児休業の分割取得と3回目の育児休業

育児休業は同一の子について、原則分割して2回まで取得可能となりました。1回目と2回目の間の期間については、特に制限はありません。最初の育児取得時に分割取得を申し出ていなくとも、2回までなら育児休業の取得が可能です。

配偶者の負傷・疾病など特別の事情がある場合は、さらに再度（3回目）の申し出が可能です。再度の育児休業開始日の1ヵ月前までに「育児休業申出書」を提出します。

※ これまでは「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る」としていましたが、この要件は無くなりました。

### ○ 育児休業の短縮

保育所に入所等で育児休業を短縮する場合は、復職1ヵ月前までに「育児状況変更届」を提出します。



## (2) 育児短時間休業

【対象】 小学校入学前までの子を養育する常勤職員  
(身分は常勤職員のまま)(男女問わず)

- ◎ 小学校入学前までとは、満6歳に達する日以降の最初の3月31日までを指します。
- ◎ 「短時間正職員」「勤務延長職員」「再雇用短時間職員」は育児短時間休業を取得することはできません。

【期間】 1ヵ月以上1年以下。小学校入学前まで延長可能

【勤務時間】 1週間あたり19時間25分～24時間35分

【請求手続】 1ヵ月前までに請求。育児短時間休業終了日から1年間あければ再度の取得が可能。

ただし、再度の育児短時間休業を取得しなければその子の養育に著しい支障を生じるなど特別な事情がある場合は、前回の育児短時間終了日から1年以内であっても再度の育児短時間休業の請求は可能です。

- ◎ 夫婦で同時期に利用可能です。
- ◎ 職員が「育児休業等計画書」を提出して、育児短時間休業をした後、3ヵ月以上経過(1回目の育児短時間休業の請求時に育児短時間休業計画書を提出していた場合に限る)すれば、再度の育児短時間休業を請求することが可能です。
- ◎ 請求が遅れたからといって、受理されないことはありません。

【賃金】 基本給・賞与は勤務時間数に応じて比例計算した額となります。

- ◎ 扶養・住居・単身赴任・寒冷地・休日給・夜勤手当等は常勤同様です。
- ◎ 通勤手当、地域手当、特殊業務手当等は、勤務実態・時間数に応じて支給されます。

◎ 退職手当は、育児短時間勤務の期間の1/3の期間が在職期間から除算されます。

◎ 業績手当は、基礎的支給部分は、基準日以前6ヵ月以内の期間から現に勤務しなかった勤務時間の1/2の期間を除算の上、在職期間に応じた額が支給されます。業績反映部分は勤務しない勤務時間相当する期間が除算されます。



【休暇】 特別休暇・病気休暇は常勤と同じです。年休は勤務日数に応じます。

【併用】 保育時間及び通勤緩和は、併用できます。

- ◎ 育児時間及び早出遅出勤務とは併用できません。
- ◎ 非常勤職員に制度はありません。

### (3) 育児時間

【対象】 小学校就学前の子を養育する職員（男女問わず）

【取得単位】 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。

【請求手続】 1ヵ月前までに「育児時間申出書」を提出し請求。育児時間終了予定日の1ヵ月前までに「育児休業等変更申出書」を提出すれば、育児時間の終了日を延期することが可能です。

- ◎ 育児時間の一部を取り消す場合は、取り消す日および時間を「育児時間申出書」の裏面に記載し申し出ます。取り消された日および時間以外の申し出は有効ですので、再度請求する必要はありません。
- ◎ 夫婦同時に取得可能です。

◎ 育児時間と保育時間の関係は、保育時間をとっている時間が育児時間から差し引かれ、育児時間と保育時間合わせて1日2時間以内となります。育児時間は勤務の始め又は終わりに取ることになっているので、出勤時は、育児時間→保育時間→勤務の順、退勤時はその逆の取り方となります



- ◎ 育児短時間休業中の職員は育児時間を取得することはできません。
- ◎ 非常勤職員も取得できますが、無給です。

**【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。

◎ 賃金は、勤務しない時間について減額されますので、業務上の都合で、育児時間を取り消した（働いた）場合、取り消しの書類の記載が必要です。手当は次の通りです。

\*業績手当（業績反映部分）以外の手当は減額なし

\*業績手当の業績反映部分

⇒育児時間を取得した日が30日を超えた場合、育児時間の総時間数を勤務期間から除算します。

## 5. 介護休業等

### (1) 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。育児休業と同様に、要件を満たした職員の申出を拒むことはできません。病院が承認や許可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

- ◎ 要介護状態とは、負傷、疾病、または身体上も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ことに支障がある状態を指します。



【対象家族】 配偶者（事実婚も含む）、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、配偶者の子

- ◎ 祖父母、兄弟姉妹、孫の同居かつ扶養の要件は廃止されています。（2016年11月15日団体交渉で確認）

【期 間】 介護を必要とする一つ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期間内において必要な期間取得することができます。

一度にすべての期間を指定する必要はなく、指定期間の間隔の制限もありません。指定期間内であれば、断続的な取得も可能です。

【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る取得も可能です。

【請求手続】 介護休業を始めようとする日の1週間前までに、3回を超えず、通算して6カ月を超えない範囲で指定期間を「介護休業簿」記載して請求します。

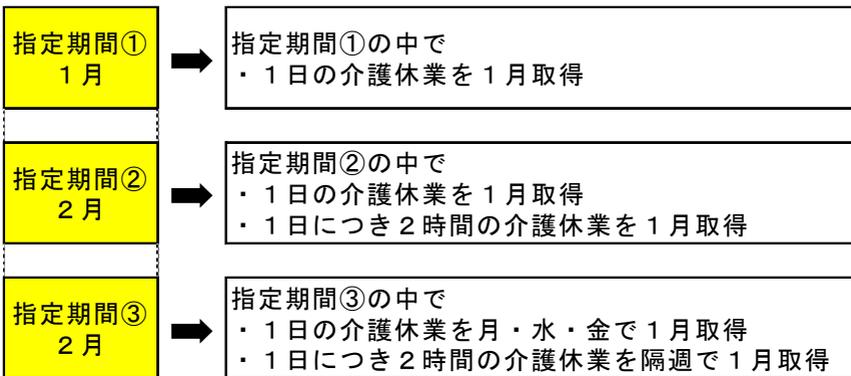
- ◎ 診断書などは原則的に必要ありませんが、判断しかねるような場合は書類を求められることもあります。

- ◎ 期間職員も介護休業を取得できます。
- ◎ 夫婦ともに職員である場合も介護休業を取得できます。
- ◎ 非常勤職員も取得できます。

【賃金保障】 介護休業を取得した期間については、賃金が減額されますが雇用保険から介護休業給付金または共済組合から介護休業手当金が支給されます。1日につき休業開始時の賃金日額の67%が支給されます。

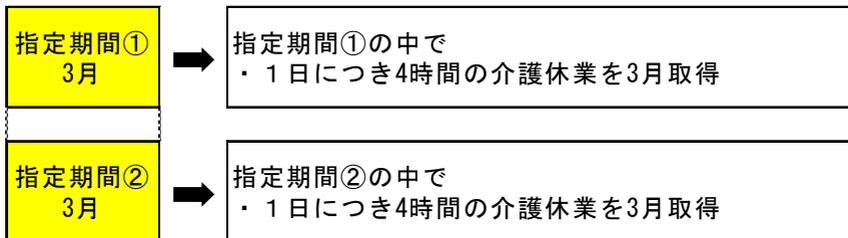
- ◎ ただし、1日単位の介護休業に限ります。(時間単位の介護休業は支給対象外)
- ◎ 介護休業の取得日数が30日を超えた場合は、業績手当の業績反映部分について勤務しなかった期間として、除算されます。介護休業については共済掛金、雇用保険料の免除はありません。

### ★指定期間・介護休業申出の例 1



- ※ 通算されるのは「指定期間」（通算6月以内かつ3回以内）
- ※ 通算期間③のように「指定期間」中に介護休業を取得しない日があっても、「指定期間」として通算されます。
- ※ 指定期間①、②、③の間隔に制限はありません。
- ※ 指定期間①～③を一度に申し出る必要はありません。

## ★指定期間・介護休業申出の例 2



※ この例では、指定期間が通算6月となったため、当該要介護状態で、これ以上介護休業を取得できません。

### 介護休業の延長・短縮

#### ○介護休業の延長

当初の終了予定日の2週間前までに「介護休業簿」を提出します。

#### ○介護休業の短縮

要介護者の介護状況に変化があった場合には、指定期間は終了します。速やかに「介護状況変更届」を提出します。

※ 介護状況の変化とは、要介護者が死亡した場合、離婚等により要介護者との親族関係が消滅した場合、職員が負傷・疾病等で介護できない状態になった場合をいいます。



## (2) 介護時間

【対 象】要介護状態にある対象家族（要介護者）を介護する職員  
介護を必要とする一定の継続する状態ごとに、連続する3年の期間内において必要な期間、介護時間を取得することができます。

【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。

【家族の範囲】 配偶者（事実婚も含む）、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、配偶者の子

【請求手続】介護時間を始めようとする日の1週間前までに「介護時間  
申出書」を提出し、必要な期間をまとめて申し出ます。

- ◎ 賃金は、勤務しない時間について減額されますので、業務上の都合で、介護時間を取り消した（働いた）場合、取り消しの書類の記載が必要です。
- ◎ 介護時間の終了予定日を変更（延長）することも可能です。その場合、当初の終了予定日の2週間前までに「育児休業等変更申出書」を提出します。
- ◎ 介護時間の短縮も介護休業と同様に要介護者の介護状況に変化があった場合には、指定期間は終了します。速やかに「介護状況変更届」を提出します。
- ◎ 非常勤職員も取得できます。

【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。

## こんなときどうなるの？



父の介護のために介護休業を6ヵ月取り、その後、いったん回復したものの、再度、介護が必要な状態になりました。改めて介護休業を取ることができますか？

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人で日常生活が営めない状態が引き続く期間ごとにとという意味です。

傷病の種類が同一であっても、介護が必要であったものが、一定期間日常生活が営める状態になった後、再び介護が必要になった場合は6ヵ月の範囲内で介護休業を請求することができます。



両親ともに介護が必要となった場合は？

両親ともに介護休業の対象となります。期間は一人につき、6ヵ月以内の範囲で取得できます。



介護時間は勤務と勤務の間に取れますか？

介護時間は勤務時間の始め又は終わりに取得するものです。勤務時間の途中に取得することはできません。

1日の取得パターンとしては、勤務時間→介護時間（勤務の終わりに取得）、介護時間→勤務時間→介護時間（勤務の始めと終わりに取得）、介護時間→勤務時間（勤務の始めに取得）が可能です。

## 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<br>6時間以上8時間以下 60分<br>8時間以上12時間以下 75分<br>12時間以上 105分                 | * 休憩時間<br>6時間以下 30分<br>6時間以上8時間以下 60分<br>8時間以上12時間以下 75分                                 | 4   |
|           | 労働時間と休息                    | * 休息時間<br>7時間45分以上11時間45分未満 15分<br>11時間45分以上15時間45分未満 30分<br>15時間45分以上 45分 | * 休息時間<br>7時間45分以上11時間45分未満 15分<br>11時間45分以上15時間45分未満 30分<br>15時間45分以上 45分               | 4   |
|           | 年次休暇                       | * 20日/年 4月採用新人20日<br>* 20日限度に翌年に繰越し可能<br>* 1日または半日、（1時間）                   | * 採用月により異なる（4～10月採用は10日）勤務年数によっても異なる（採用7年目以降は20日）<br>* 20日限度に翌年に繰越し可能<br>* 1日または半日、（1時間） | 14  |
|           | 病気休暇                       | * 必要な時間1日・1時間・1分<br>* 8日を超える時は診断書が必要<br>* 90日を超えることはできない。<br>共済組合から給付あり    | * あり（無給）1日・1時間・1分<br>* 勤務日の日数に基づいた日数付与<br>* 病気欠勤4日以降、健康保険から「傷病手当金」（要申請）                  | 17  |
|           | 生理休暇                       | * 就業が著しく困難な場合<br>* 連続する最初の2暦日<br>* 病休扱いだが、病休日数から除算                         | * 就業が著しく困難な場合（無給）                                                                        | 26  |
|           | 結婚休暇                       | * 結婚式（入籍日）5日前～結婚1ヵ月の間に連続5日                                                 | * 結婚式（入籍日）5日前～結婚1ヵ月の間に連続5日（無給）                                                           | 18  |
|           | リフレッシュ休暇                   | * 年度を通じて、連続する3日<br>残3日を上限に繰り越し可能                                           | * 年度を通じて連続する2日<br>残2日を上限に繰り越し可能                                                          | 23  |
|           | ドナー休暇                      | * 骨髄移植の登録・提供にともなう<br>申出、検査、入院等<br>* 必要と認められる期間                             | * 骨髄移植の登録・提供にともなう<br>申出、検査、入院等<br>* 必要と認められる期間（無給）                                       | 23  |
|           | ボランティア休暇                   | * 被災者、障害者、高齢者等に対する援助活動に参加する場合<br>* 年7日範囲必要と認められる期間                         | * なし                                                                                     | 23  |
|           | 住居復旧休暇                     | * 災害等により滅失・損壊した住居の復旧作業のため<br>* 原則として連続する7日                                 | * 災害等により滅失・損壊した住居の復旧作業のため<br>* 原則として連続する7日                                               | 24  |
|           | 災害時出勤困難休暇                  | * 災害時又は交通事故等により出勤することが困難な場合<br>* 必要と認められる期間                                | * 災害時又は交通事故等により出勤することが困難な場合<br>* 必要と認められる期間                                              | 24  |
|           | 災害時退勤危険回避休暇                | * 退勤途上で、災害時又は交通事故等により危険を回避するため勤務困難な場合<br>* 必要と認められる期間                      | * 退勤途上で、災害時又は交通事故等により危険を回避するため勤務困難な場合<br>* 必要と認められる期間                                    | 24  |
|           | 特定保健指導受診                   | * 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受診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受診1日の範囲（無給）                                     | 24  |
| 再就職のための活動 | * 求職活動支援書を交付された日から退職の日まで3日 | * 求職活動支援書を交付された日から退職の日まで3日（無給）                                             | 24                                                                                       |     |

|               | 権利項目                                    | 常勤職員                                                                                                                                                   | 非常勤職員（32時間以内）                                                                                                                                          | ページ |
|---------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 妊娠・出産関連       | 不妊治療休暇<br>（出生サポート<br>休暇）                | * 不妊治療に係る通院等 年5日<br>* 体外受精等の通院 年10日                                                                                                                    | * 不妊治療に係る通院等 年5日<br>* 体外受精等の通院 年10日<br>（有給）                                                                                                            | 19  |
|               | 産前休暇                                    | * 出産予定日前の6週間<br>（多胎妊娠は14週間）                                                                                                                            | * 出産予定日前の6週間（無給）<br>（多胎妊娠は14週間）                                                                                                                        | 19  |
|               | 産後休暇                                    | * 出産の翌日から8週間<br>* 妊娠満12周以後の流・早産・<br>人工中絶も該当                                                                                                            | * あり（無給）ただし、健康保険<br>から「出産手当金」（要申請）                                                                                                                     | 20  |
|               | 配偶者出産休暇                                 | * 1時間単位で2日間                                                                                                                                            | * 1時間単位で2日間（有給）                                                                                                                                        | 20  |
|               | 妊産婦の<br>健康診査<br>保健指導                    | * 必要時間勤務免除<br>* 妊娠中及び産後1年まで                                                                                                                            | * 必要時間勤務免除（無給）<br>* 妊娠中及び産後1年まで                                                                                                                        | 28  |
|               | 妊産婦の<br>危険有害業務の<br>就業制限                 | * 妊産婦を妊娠、出産、保育等に<br>有害な業務につかせることは<br>できない<br>* 有害業務：重量物を取り扱う<br>業務、有毒ガスを発散する<br>場所における業務、その他<br>妊産婦の妊娠、出産、哺育、<br>出産後の母体の回復等に有害な<br>業務<br>* 妊娠中及び産後1年まで | * 妊産婦を妊娠、出産、保育等に<br>有害な業務につかせることは<br>できない<br>* 有害業務：重量物を取り扱う<br>業務、有毒ガスを発散する<br>場所における業務、その他<br>妊産婦の妊娠、出産、哺育、<br>出産後の母体の回復等に有害な<br>業務<br>* 妊娠中及び産後1年まで | 27  |
|               | 妊産婦の<br>深夜勤務及び<br>時間外勤務の制限              | * 妊産婦が請求した場合に深夜<br>勤務、時間外勤務及び休日勤務<br>が禁止。診断書は不必要。<br>* 妊娠中及び産後1年まで                                                                                     | * 妊産婦が請求した場合に深夜<br>勤務、時間外勤務及び休日勤務<br>が禁止。診断書は不必要。<br>* 妊娠中及び産後1年まで                                                                                     | 27  |
|               | 妊産婦の<br>業務軽減                            | * 請求した場合に業務軽減<br>* 妊娠中及び産後1年まで                                                                                                                         | * 請求した場合に業務軽減<br>* 妊娠中に限る                                                                                                                              | 28  |
|               | 妊娠中の<br>通勤緩和                            | * 交通機関の混雑が母体に影響が<br>ある場合（請求による）<br>* 勤務の始めまたは終わりに<br>1日につき1時間まで                                                                                        | * 交通機関の混雑が母体に影響が<br>ある場合（請求による）<br>* 勤務の始めまたは終わりに<br>1日につき1時間まで（無給）                                                                                    | 28  |
| 妊娠中の<br>休憩・補食 | * 妊産婦が請求した場合、休息・<br>補食の時間勤務しないことが<br>承認 | * 妊産婦が請求した場合、休息・<br>補食の時間勤務しないことが<br>承認                                                                                                                | 28                                                                                                                                                     |     |

|        | 権利項目                      | 常勤職員                                                                                           | 非常勤職員（32時間以内）                                                          | ページ |
|--------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----|
| 育児関連   | 育児を行う職員の超勤免除              | * 3歳未満の子を養育する職員が請求した場合、時間外勤務免除                                                                 | * 3歳未満の子を養育する職員が請求した場合、時間外勤務免除                                         | 30  |
|        | 育児を行う職員の深夜勤務及び超勤の制限       | * 小学校就学前の子を養育する職員が請求した場合、深夜勤務免除<br>* 超勤は1ヵ月24時間、年150時間に制限                                      | * 小学校就学前の子を養育する職員が請求した場合、深夜勤務免除<br>* 超勤は1ヵ月24時間、年150時間に制限              | 30  |
|        | 育児又は介護を行う職員の早出遅出勤務        | * 請求した場合、7時～22時の範囲で早出遅出勤務可能<br>* 小学生の子の送迎の場合も可能<br>* 配偶者が子の養育を行う場合も請求可                         | * 請求した場合、7時～22時の範囲で早出遅出勤務可能<br>* 小学生の子の送迎の場合も可能<br>* 配偶者が子の養育を行う場合も請求可 | 31  |
|        | 育児休業                      | * 子が3歳になるまで（無給）<br>* 子が1歳になるまで雇用保険又は共済組合から給付金支給、休業中は共済掛金免除<br>* 雇用保険から給付金（180日までは賃金の67%、以降50%） | * 子が1歳6ヵ月になるまで（要件あり）（無給）<br>* 雇用保険から給付金（180日までは賃金の67%、以降50%）           | 32  |
|        | 出生時育児休業                   | * 子の出生～8週間以内<br>8週の範囲で2回まで                                                                     | * 子の出生～8週間以内<br>8週の範囲で2回まで                                             | 32  |
|        | 育児休業分割取得                  | * 育児休業を分割して原則2回まで取得可能<br>(出生時育児休業は通算せず)                                                        | * 育児休業を分割して原則2回まで取得可能<br>(出生時育児休業は通算せず)                                | 33  |
|        | 育児短時間休業                   | * 小学校就学前の子を養育する職員<br>* 1ヵ月以上1年以下 週19時間25分～24時間35分勤務                                            | * なし                                                                   | 36  |
|        | 育児時間（旧部分休業）               | * 小学校就学前の子を養育する男女職員1日2時間、30分単位（無給）                                                             | * 小学校就学前の子を養育する男女職員1日2時間、30分単位（無給）                                     | 37  |
|        | 保育時間（授乳時間）                | * 子が1歳になるまで、1日2回それぞれ30分以内                                                                      | * 子が1歳になるまで、1日2回それぞれ30分以内（無給）                                          | 21  |
|        | 子の看護休暇                    | * 子が1人の場合1年に5日、子が2人以上の場合は1年に10日<br>* 予防接種、健康診断も対象                                              | * 子が1人の場合1年度に5日、2人以上の場合は10日（無給）<br>* 予防接種、健康診断も対象                      | 21  |
| 育児参加休暇 | * 妻の産前産後期間中から子が1歳に達するまで5日 | * 妻の産前産後期間中から子が1歳に達するまで5日（有給）                                                                  | 20                                                                     |     |

|          |                                 |                                                                    |                                                                 |    |
|----------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----|
| 家族<br>関連 | 介護を行う<br>職員の<br>超過勤務の制限         | * 介護を行う職員が請求した場合<br>超過勤務免除                                         | * 介護を行う職員が請求した場合<br>超過勤務免除<br>* 超勤は1ヵ月24時間、年150時間<br>に制限        | 31 |
|          | 介護を行う<br>職員の<br>深夜勤務及び<br>超勤の制限 | * 介護を行う職員が請求した場合<br>深夜勤務免除<br>* 超勤は1ヵ月24時間、年150時間<br>に制限           | * 介護を行う職員が請求した場合<br>深夜勤務免除<br>* 超勤は1ヵ月24時間、年150時間<br>に制限        | 31 |
|          | 介護休暇                            | * 要介護者1人の場合年に5日、<br>2人の場合は年に10日                                    | * 要介護者1人の場合、1年度に<br>5日、2人の場合は10日（無給）                            | 22 |
|          | 介護休業                            | * 3回を超えず、かつ通算して<br>6月以内（無給）<br>* 3ヵ月は雇用保険又は共済組合か<br>ら給付金支給（賃金の67%） | * 3回を超えず、かつ通算して<br>6月以内（無給）<br>* 雇用保険から給付金（賃金の<br>67%）          | 38 |
|          | 介護時間                            | * 連続する3年の期間内<br>* 勤務時間の始め又は終わりに<br>1日を通じて2時間を限度として<br>30分単位で取得可    | * 連続する3年の期間内<br>* 勤務時間の始め又は終わりに<br>1日を通じて2時間を限度として<br>30分単位で取得可 | 42 |
|          | 忌引休暇                            | * 親族が死亡した場合                                                        | * 親族が死亡した場合                                                     | 22 |
|          | 父母の祭日に<br>伴う休暇                  | * 父母の死亡後の追悼行事                                                      | * なし                                                            | 23 |

※ 原則、休暇は有給、休業は無給





## みんなの権利ノート

2023年11月改定

## 全日本国立医療労働組合

〒170-0005 東京都豊島区南大塚1-48-3  
TEL : 03 (5940) 8600 FAX : 03 (5940) 8601  
E-mail : zeniro@zen-iro.or.jp  
URL : <http://www.zen-iro.or.jp>