

## 法人における勤務時間等のあり方について

## 1 勤務時間等に関する地方独立行政法人法等の定め

| 一般地方独立行政法人   | 特定地方独立行政法人   |
|--|--|
| 地方独立行政法人法においては<br>特段の定めなし<br>〔労働関係諸法令を最低基準として<br>就業規則により定める〕 | 国、地方公共団体の職員の勤務条件そ<br>の他の事情を考慮したものでなければな<br>らない。<br>（争議行為の禁止の代償措置として適切<br>な勤務時間等が保障される必要がある。） |

## 2 現在病院職員に適用されている勤務時間等の制度の状況

- ・地方公務員として「地方公務員の育児休業等に関する法律」等の適用を受けるほか、県職員として、「職員の勤務時間、休日及び休暇に関する条例」等（以下「県制度」という）の適用を受ける。
- ・県制度については、国家公務員に適用される制度に準拠しており、地方公務員については、特に出産・育児については、民間企業に適用される労働関係諸法令の取扱いを上回っている（別紙 1）。

## 3 検討に当たっての留意点

病院を取り巻く環境の変化や、患者ニーズの変化に対応した医療人材の確保や配置が柔軟かつ弾力的にできるか

労働関係諸法令の要請を満たすことができるか

法人への円滑な移行が可能であるか

## 4 先行団体の状況（別紙 2）

すべての法人で設立団体の勤務時間等に準拠している。

## 5 検討の方向

- ・法人への円滑な移行のため、法人移行時においては県制度に準拠する。
- ・法人移行後は、医療人材の確保等を勘案し、必要な見直しを行う。

(参考: 県制度をベースとした場合の「4 制度設計に当たっての留意点」への対応状況)

| 項 目                        | 「4 制度設計に当たっての留意点」への対応状況   |
|----------------------------|---|
| 医療人材の確保<br>や配置の柔軟性・<br>弾力性 | ・ 地方公務員法等が適用されないため、県制度をベースとしながらも、多様な雇用形態や勤務時間の採用が可能（確保が必要な人材の希望に柔軟に対応することが可能） |
| 労働関係諸法令<br>の要請             | ・ 地方公務員については労働基準法が原則として適用されるため、県制度については、勤務時間等に係る労働関係諸法令の要請はクリアしている。           |

別紙1 県制度と労働関係諸法令の対比

| 団体名                 | 山口県(現状)   | 労働関係諸法令の状況  |
|---------------------|---|---|
| 勤務時間                | 38時間45分/週、<br>7時間45分/日  | ・40時間/週、8時間/日を超えて<br>労働させてはならない。  |
| 休日                  | ・週休日:土曜日及び日曜日<br>・勤務することを要しない日:祝日法<br>による休日、12/29~1/3の間   | ・毎週少なくとも1回の休日、または<br>4週間を通じ4日以上の日を<br>与えなければならない。   |
| 年次有給休暇              | ・採用された月に応じて、2日~20<br>日の範囲で付与<br>・繰越あり(20日を限度)   | ・6カ月間継続勤務し、全労働日の<br>8割以上出勤した者に対し10労働<br>日の有給休暇を与えなければなら<br>ない。(1年継続勤務毎に日数を加<br>算し、雇入後6年6月経過後には、<br>20労働日分を付与) |
| 病気休暇                | 療養のため勤務しないことがやむを得<br>ないと認められる必要最小限度の<br>期間  | (法令上、付与する義務なし)  |
| 特別休暇                | 公民権行使、証人等としての<br>出頭、骨髄提供、-2ボランティア、<br>結婚、産前産後、育児<br>時間、出産補助、-2男性職員<br>育児参加、服喪、祭事、<br>災害、生理、妊産婦保健指導<br>等、妊婦の通勤時間、妊娠障<br>害、その他人事委員会が定める<br>もの | (法令上、付与する義務なし)  |
| 育児休業                | 3歳に満たない子について  | 1歳に満たない子について  |
| 介護休業                | 介護休暇<br>対象家族について6月の期間内<br>において必要と認められる期間  | 要介護状態にある対象家族につ<br>いて93日に達するまで   |
| 育児短時間勤務<br>(育児部分休業) | 小学校修学の始期に達するまで  | (勤務時間の短縮措置)<br>0歳~3歳:導入義務<br>3歳~小学校修学の始期に達する<br>まで:導入の努力義務  |
| 修学部分休業              | 2年以内  | (法令上、付与する義務なし)  |
| 自己啓発等休業             | ・大学等課程の履修:2年<br>・国際貢献活動:3年  | (法令上、付与する義務なし)  |
| 定年                  | 原則:60歳<br>医師:65歳<br>定年延長制度あり(1年単位、最<br>長3年)   | 定年の定めをする場合は、60歳を<br>下回ることができない。   |
| 高齢者再雇用              | 65歳年度末までの再任用制度<br>任期:1年(更新可)  | 65歳までの安定した雇用を確保す<br>るため、以下のいずれかを講じな<br>ければならない。<br>定年の引き上げ<br>継続雇用制度の導入<br>定年の定め廃止                            |

別紙2 先行団体の状況

| 団体名                 | 大阪府      | 岡山県      | 静岡県      | 秋田       |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|
| 形態                  | 特定       | 特定       | 一般       | 一般       |
| 移行時期                | H18.4    | H19.4    | H21.4    | H21.4    |
| 勤務時間                | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |
| 休日                  | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |
| 年次有給休暇              | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |
| 病気休暇                | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |
| 特別休暇                | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |
| 育児休業                | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |
| 介護休業                | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |
| 育児短時間勤務<br>(育児部分休業) | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |
| 修学部分休業              | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |
| 自己啓発等休業             | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |
| 定年                  | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |
| 高齢者再雇用              | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 | 【県制度に準拠】 |