

掲載内容

第1章 法律と医療・介護の労務環境について

- 労務において、医療機関・介護施設に適用される法律は何か
- 労働契約と業務委託契約の違いは何か。医療・介護業界で労働者派遣は可能か
- 雇用契約を締結する際の注意点は

第2章 労働契約の開始

第1 募集・内定

- 性別や年齢によって異なる募集・採用条件を設けることはできるか
- 採用選考時、雇入れ時に健康診断を受診させるべきか
- 採用選考時に特定の疾患・既往症の有無や反社会的勢力との関係を質問することができるか
- 応募者の身体・精神の健康面に不安があることを不採用の理由とすることはできるか
- 採用内定を取り消すことはできるか
- 採用内定者の傷病を理由として内定を取り消すことはできるか
- 採用内定者を事前研修に参加させることはできるか
- 業績悪化による採用内定取消しはできるか

第2 労働契約

- 求人広告で労働条件を記載するに当たっての留意点は
- 労働条件の通知はどのように行えばよいか
- 身元保証書など採用時に必要な書類にはどのようなものがあるか
- 看護師確保のために看護学校の学費等を貸与した上で入職させる場合は

第3 試用期間

- 能力不足による本採用拒否は可能か
- 経歴詐称による本採用拒否は可能か
- 試用期間の長さはどの程度が適切か、また、試用期間の延長はできるか

第3章 就業規則

- どのような場合に就業規則を作成しなければならないか
- 就業規則作成はどのような手続をすればよいのか
- 就業規則の規定と異なる個別労働契約は有効か
- 就業規則を従業員の不利益に変更するにはどうしたらよいのか

第4章 賃金・退職金等

第1 賃金

- 賃金制度に関する法律の規制や注意点はあるか
- 賃金制度にはどのようなものがあるか
- 手当にはどのようなものがあるのか
- 就労不能となったために休業した場合の賃金の支払は
- 割増賃金の計算方法は
- 割増賃金を定額で支払うことはできるか
- 医師の年俸制とは

第2 賞与

- 賞与は支給しなければならないのか
- 支給日前に退職した者にも賞与を支給する必要があるか

第3 退職金

- 退職金制度は必ず必要か、また、退職金制度はどのようなものがあるか
- 懲戒解雇された労働者に対する退職金の不支給又は減額、退職後の労働者に対する退職金の返還請求の可否は
- 労働者が死亡した場合における退職金の受給権者は誰か

第5章 労働時間・休憩

第1 労働時間

- 労働時間に関する法規制にはどのようなものがあるか
- 労働時間制度にはどのようなものがあるか（弹性的な労働時間制度）
- 医療・介護施設においてシフト制、1ヶ月単位の変形労働時間制度を活用するには
- 時間外労働にはどのような規制があるか
- 三八協定を締結する際の留意点は
- 深夜労働にはどのような規制があるか
- 始業時間前の着替え、掃除、業務終了後の片付けは労働時間か
- 始業までの朝礼やミーティングは労働時間になるか
- 所定労働時間外の勉強会や研修会への参加は労働時間か
- 守衛等の仮眠時間は労働時間か
- 宿直、オンコールは労働時間か
- 移動時間は労働時間になるか
- 残業禁止令（許可制）に違反してなされた時間外労働は労働時間か
- 労働時間はどのように把握するのか

- 管理監督者に該当するはどのような場合か

第2 休憩

- 休憩に関する法規制にはどのようなものがあるか
- 休憩を分割して与えることができるか
- 来院（来所）対応や電話当番を行う場合、利用者と食事を一緒にとる場合は休憩になるか
- 休憩中に従業員の行動制限ができるか

第6章 休日・休暇

第1 休日

- 休日にに関する法規制にはどのようなものがあるか
- 交代制勤務体制の場合の休日の定め方は
- 休日に出勤を命ずることができるか
- 休日の事前振替や事後代休付与ができるか

第2 年次有給休暇

- 年次有給休暇に関する法規制にはどのようなものがあるか
- 半日単位、1時間単位で年次有給休暇を付与できるか
- 年次有給休暇の申請に対して制約を課すことができるか
- どのような場合に時季変更権行使できるか
- 未消化の年次有給休暇をどのように処理すべきか
- 年次有給休暇の計画的付与制度とはどのようなものか
- 特別休暇制度とはどのようなものか

第7章 妊娠・出産・育児・介護等

- 妊娠の請求による就業制限とは
- 産前産後休業、育児時間などはどのようなものか
- 母性健康管理に必要な措置とは
- 育児休業、短時間勤務等、育児中の従業員について法律が定める制度とは
- 介護休業、介護休暇など、介護をする従業員に関して法律が定める制度とは
- 産休、育休、介護休業者の賃金、賞与等の考え方
- 産休、育休、介護休業者の社会保険の給付、保険料は

第8章 人事

第1 配置転換

- 病棟増設に伴い、看護師を増員するための配置転換を命ずることは認められるか
- 退職勧奨に応じない従業員に対して配転を命ずることは認められるか
- 家族を介護している労働者等を遠隔地の事務所に配置転換することができるか
- 資格職の他部署への配置転換の可否は
- 現地採用の従事者を他の病院（事務所）に配置転換することができるか

第2 出向・転籍

- 関連医療・施設への出向命令は認められるか
- 第3 降格**
- 人事権の行使としての降格は認められるか

第4 休職・復職

- 精神疾患が疑われる労働者に対して休職を命じることはできるか
- 休職期間満了時に従前の職務に復帰できないと判断された職員の雇用契約を終了することができるか
- リハビリ出勤制度とはどのようなものか
- 休職制度を就業規則に定める場合はどのように留意したらしいか
- 職員が強制いたずらを行った嫌疑で逮捕・起訴された場合、どのように対応したらよいのか

第9章 服務規律・賞罰等

第1 服務規律・賞罰

- 患者・利用者とのトラブルを理由に懲戒処分として従事者を降格させることができるか
- 身だしなみ規定違反への懲戒処分の対応は
- 従事者に対して所持品検査することができるか
- 従事者が医療機関・介護施設のパソコン・携帯電話を私的に利用していないか調査することができるか
- 職員のSNS利用に制限をかけるには
- 競業避免義務とは
- 兼職禁止規定に違反した従事者への懲戒は
- 退職後の秘密情報漏えいを防止するには
- 従業者が患者等の個人情報を漏えいした場合の責任は
- 公益通報者保護法とは
- 医療介護事故を起こした従事者への損害賠償請求

第2 ハラスメント・いじめ

- セクシャルハラスメントとは
- パワーハラスメントとは
- マタニティハラスメントとは

第10章 安全衛生・労働災害

第1 安全衛生

- 嘔吐、発熱等の症状が出ており、感染症への罹患が疑われる職員がいる場合に、使用者としてるべき対応は
- 定期健康診断で要再検査とされたにもかかわらず再検査を受診しない職員に対して健康診断を受診するよう命じることができますか

医療機関・介護施設特有の労働環境に対応！

医療・介護をめぐる労務相談

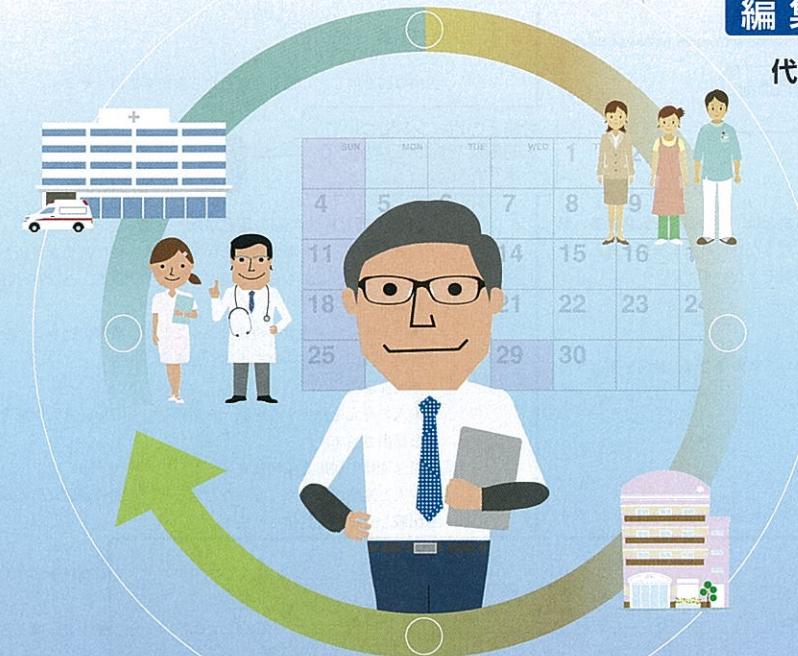
編集

医療介護労務研究会

代表

石田 達郎（弁護士）

深津 伸子（特定社会保険労務士）



◆専門職から事務職までさまざまな職種ごとの留意点を掲げていますので、それぞれに最適な労務管理が行えます。

◆医療・介護分野での労働基準法の運用の仕方や、労働基準法以外の関連法による規律がわかります。

◆特殊な業務や勤務形態に対応した就業規則などの書式を豊富に掲げています。

編集
医療介護労務研究会
**医療・介護
をめぐる
労務相談**

全

新日本法規

加除式・B5判・全1巻・ケース付

総頁 948頁

定価 12,100円（本体 11,000円）

送料 730円

■加除式書籍は、今後発行の追録（代金別途）と併せてのご購入となります。

●バインダー方式によりさらに使いやすくなりました。（特許第3400925号）

WEBサイト

<https://www.sn-hoki.co.jp/>

0120-089-339

受付時間/8:30~17:00(土・日・祝日を除く)

E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp



