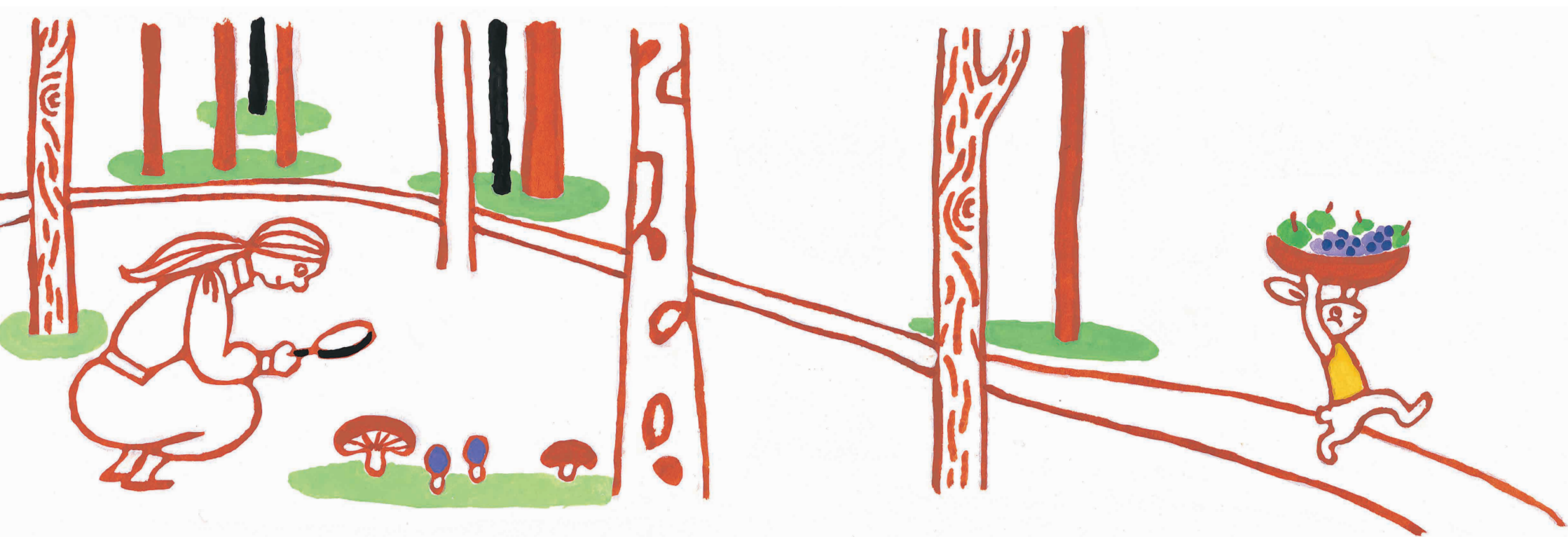


section 02 職場の制度と法律を知ろう

仕事と生活を充実させる
さまざまな制度・法律とは

あなたが安心して長く看護の仕事が続けていけるように、それをサポートするさまざまな職場の制度や法律があります。

- P33 はたらく「契約」をする
- P35 試用期間は何のため？
- P37 ライフステージをバックアップ
- P41 健康だからこそできるいい仕事
- P45 退職するときを知っておきたいこと
- P47 仕事も生活も充実したい！

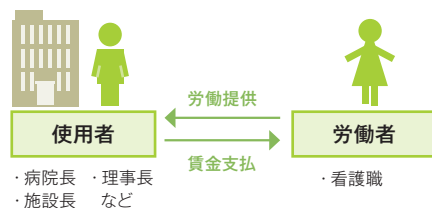


はたらく「契約」をする

採用の内定が出て、使用者と労働者であるあなたが労働契約を結ぶといよいよ入職となり、施設から提示された労働条件のもとで働くことになります。法律で定められた基準を下回る労働条件での契約は認められていません。労働条件は職場によって、また個人によってさまざまです。あなたに対して提示される労働条件の内容をきちんと確認しましょう。

■ 労働契約

労働契約とは、労働者が労働力を提供し、使用者がそれに対して賃金を支払うことを約束するものです。



■ 労働基準法

本来「労働契約」を結ぶには使用者と労働者が対等でなければなりません。しかし、現実には使用者に有利な労働契約が結ばれてしまいがちです。そこで、使用者が労働者を使用する際の最低限の労働条件を定め、労働者の保護を図るのが「労働基準法」です。たとえ労働者側の同意があった場合でも、その基準を下回る労働契約の内容は無効となり、法律の基準が適用されます。

労働基準法 第13条

■ 労働条件の明示義務

労働契約を結ぶとき、施設(使用者)はあなたに対して労働条件を書面で明示しなければなりません。また、正職員だけでなくパートタイマーにも書面での労働条件の明示が義務づけられています。

労働基準法 第15条

働き方について疑問を感じたら		
働き方や労働条件について、疑問や問題があれば、職場内の人事・総務担当部署や看護部に確認しましょう。納得のいく回答が得られなかった場合には、無料で相談できる公的な相談窓口もあります。		
まず自分で確認!	次に身近な人や詳しい人に聞いてみよう!	法的にはどうなの?
①書面で示された規則を確認しよう 「雇用契約書」「労働条件通知書」や、勤務先の「就業規則」に目を通しましょう	②職場の上司や人事労務部門の担当者に尋ねよう	③外部の専門相談機関で客観的な意見を聞いてみよう 全国約380カ所の「総合労働相談コーナー」では、無料で面談や電話の相談ができます

■ 労働条件の明示事項

必ず明示しなければならない事項

書面の交付によらなければならない事項

- ①労働契約の期間、期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- ②就業の場所・従事する業務の内容
- ③始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交代制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- ④賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り・支払いの時期に関する事項
- ⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む）

書面の交付によらなくてもよい事項

- ⑥期間の定めのある労働契約の締結時と更新時の更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容*
- ⑦就業場所・業務の変更の範囲*
- ⑧無期転換ルールに基づく無期転換申込機会と無期転換後の労働条件について*
- ⑨昇給に関する事項

(※ 2024年4月～)

施設に制度がある場合に明示しなければならない事項

- ①退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算・支払いの方法、支払いの時期に関する事項
- ②臨時に支払われる賃金賞与などに関する事項
- ③労働者に負担させる食費・作業用品その他に関する事項
- ④安全衛生に関する事項
- ⑤職業訓練に関する事項
- ⑥災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑦表彰、制裁に関する事項
- ⑧休職に関する事項



就職後の労働条件を知るためのポイントとは?

～「労働条件通知書」には「あなた」の労働条件が示されています～

あなたが応募時に見た求人条件、説明会で聞いた待遇や規定は、採用された場合の労働条件の例として示されたものです。

それでは、就職後の実際のあなたの勤務時間や賃金、その他の待遇は何かから知ることができるのでしょうか?その内容が示されるのが「労働条件通知書」（「雇い入れ通知書」ともいう）です。あるいは、あなたに適用される条件が就業規則に具体的に規定されていることもあります。

働き始めてから「採用時に示された条件と異なる」などのトラブルを避けるため、特に重要な事項（上記の「労働条件の明示事項」参照）

は書面で明示することが法律で定められています。

あなたがこの職場で働くことは、あなたと使用者である施設との間の「労働契約」に基づいています。この「労働条件通知書」の内容と、実際の労働条件や待遇が明らかに異なれば、それは使用者側の契約違反行為です。その場合、あなたはこの労働契約を解除することができます。

労働条件通知書の内容に疑問や不満があった場合はすぐに人事担当者や看護管理者に確認してください。それでも解消されない場合は、外部の相談窓口にご相談することもできます。

相談窓口のご案内は P94 へ

試用期間は何のため?

使用者は、採用試験のみでは個人の職場に対する適性や、仕事を行うための能力、勤務態度などを知ることはできません。そこでほとんどの職場では、その人物が職場の一員としてふさわしい人材なのか確認するために試用期間を設け、その間に問題がないと判断された後に本採用となります。職場によって試用期間の長さは異なります。

■ 試用期間中でも法律上は正職員

本採用の決定を待つこの期間。試用期間の長さについて労働基準法上は特に規定はなく、一般的には3～6カ月であることが多いようです。法律上は、試用期間中であっても正職員とされています。したがって、社会保険の適用や、時間外勤務手当の支払いも当然受けることができますが、試用期間中の給与については、本採用時と異なる場合もあります。また、仮に正式採用されない場合には正規の解雇手続きがとられるなど、法律により身分が保障されています。

ただし、入職後14日までであれば解雇予告なく解雇してもよいことになっています。

労働基準法 第20・21条

ポイント
Point

試用期間中の処遇などについてチェックしましょう!
就業規則などで規定されています。

- 試用期間の長さはどれくらいですか？ また延長される場合はありますか？
- 試用期間中の給与は、正式採用時と同じですか？
- 試用期間後に正式採用されない場合の具体的な理由が明示されていますか？
- 試用期間が賞与や退職金の基準となる勤続年数に含まれますか？
- 試用期間中でも労災保険や雇用保険、社会保険（健康保険・厚生年金など）に加入していますか？

Q&A

Q 試用期間が満了した時点で不採用になることはありますか？

A 正式採用されない例もないとは言いきれません。しかし、試用期間は採用したあなたに教育・研修を行いながら、あなたの能力・適性、勤務態度、職場への順応性などを確認し、正式採用を決めるための期間です。なにか問題があれば、「ここを努力して」「ここは改めて」などの教育的見地からの指導が行われ、「もう少し様子を見よう」という趣旨で、就業規則などで具体的な理由を定めた上で試用期間が延長されることもあります。試用期間満了まで何の指導や働きかけもなく、突然不採用を申し渡されることはありません。

労働に関するご相談は各都道府県労働局「総合労働相談コーナー」へ

看護職と法律

<p>法律というと、難しいもの・堅苦しいものと敬遠しがちですが、看護職は保健・医療・福祉に関するさまざまな法律や規制のもとに日常の業務を行っています。</p> <p>たとえば、医療を提供する体制の確保について示した「医療法」、看護職が専門職として業務を行う根拠法規である「保健師助産師看護師法」、看護職の確保施策にかかわる「看護師等の人材確保の促進に関する法律」などがあります。</p> <p>看護基礎教育で修得したこれらの看護関係</p>	<p>法規の基本的な知識に加え、免許をもって看護サービスの提供を行う専門職としても、その基盤となる法律や関係法規の知識は必要不可欠となります。</p> <p>また、働く者、生活者として健康・安全に働くための権利を守ってくれているのが「労働基準法」「労働安全衛生法」「育児・介護休業法」などです。本書内でも参考条文として示していますので、こういった働く人すべてにかかわる労働に関する法律を理解しておくといでしょう。</p>
--	--

ライフステージをバックアップ

妊娠・出産や子育てと仕事との両立に、また将来的には介護との両立に不安を感じることもあるかもしれません。しかし、そんなあなたを守るための法律があります。いざという時は活用できるように、最新の情報を確認しましょう。

■ 産前産後休業

- 出産当日を含む6週間以内に出産予定の女性が休業を請求したとき、使用者はそのひとを働かせてはならず、また、妊娠中の女性がほかの軽易な作業を希望したときには転換させなければいけないことが労働基準法に定められています。
- 産後（妊娠4カ月以上の分娩を指し、死産を含む）6週間を経た女性が請求し、医師が支障がないと認めた場合を除き、産後8週間を経過しない女性を使用者は就業させてはいけません。また、産後の休業は請求の有無を問わず与える必要があります。

労働基準法 第65条

■ 妊産婦の労働時間

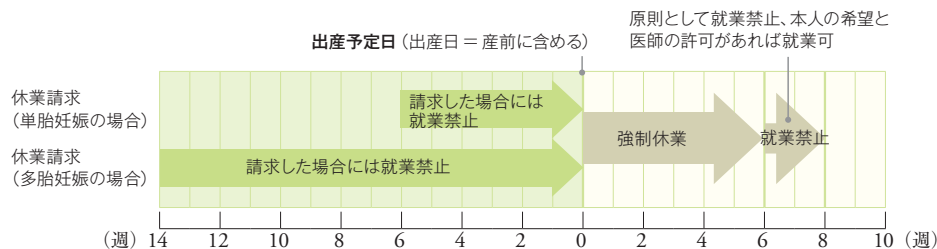
使用者は、妊産婦が請求した場合、時間外・休日労働および深夜（22時～翌朝5時）の労働をさせてはならず、また変形労働時間制を適用することはできません。

労働基準法 第66条

■ 育児時間

生後満1歳に満たない乳児を育てる女性から請求があったときには、使用者は休憩時間のほかに、1日2回それぞれ少なくとも30分、乳児を育てるための時間を与えなければなりません。

労働基準法 第67条



Q & A

Q

出産予定日が1週間延びてしまい、産前休業が6週間を超えてしまいました。超えた分の休業はどういう扱いになるのでしょうか？

A

予定日より遅れて出産した場合、予定日から出産当日までの期間は産前休業に含まれます。実際の出産が予定日より遅れて産前休業が延びたとしても、産後8週間は「産後休業」として確保されます。また、予定日より早く出産した場合は産前休業期間が6週間より短くなります。

■ 母性健康管理の措置

妊娠・出産は病気ではなく、生理的な現象と捉えることができますが、母体にとって大きな負担であることは明らかです。看護職が妊娠中または出産後も安心して働き続けることができるよう、「雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」では、妊娠・出産等を理由とする雇用上の不利益な取り扱いを禁止し、事業主に母性健康管理措置の実施などを義務づけています。

① 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保

使用者は、妊産婦の女性労働者が保健指導や健康診査を受けられるよう必要な時間を確保できるようにしなければなりません。

男女雇用機会均等法 第12条

② 指導事項を守ることができるようにするための措置（母子健康管理指導事項連絡事項カードの活用）

妊娠中・出産後の女性労働者が、健康診査などを受け医師から指導を受けた場合は、その指導を守ることができるよう、使用者は勤務時間の変更、勤務の軽減など必要な措置をとらなければなりません。

男女雇用機会均等法 第13条

③ 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

使用者は、女性労働者が男女雇用機会均等法による母性健康管理措置（出産・産前産後休業の取得、妊娠中の時差通勤など）や、労働基準法による母性保護措置（深夜業免除など）を申し出たり、受けたことを理由に、解雇等の不利益な取扱いをしてはなりません。

育児・介護休業法 第10条

男女雇用機会均等法 第9条

④ 妊娠・出産・介護等を理由とする職場のハラスメント対策の義務付け

使用者は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする職場での上司・同僚による就業環境を害する行為（ハラスメント）を防止するため、雇用管理上の必要な措置方針の明確化、周知、相談窓口の設置等を講じなければなりません。

育児・介護休業法 第25条

男女雇用機会均等法 第11条

健康診査等を受診するための時間を確保しなければならない回数

- 妊娠中
 - 妊娠23週までは4週間に1回
 - 妊娠24週から35週までは2週間に1回
 - 妊娠36週以後出産までは1週間に1回
- 産後（出産後1年以内）
 - 医師等の指示にしたがって必要な時間を確保する

措置の例

- 妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮等の措置）
- 妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置）
- 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、休業等の措置）

不利益な取扱いと考えられる例

- 解雇や、正職員をパートタイマーなどの非正規職員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- 期間を定めて雇用される者へ、契約の更新をしないことや、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、その回数を引き下げること
- 就業環境を害すること
- 不利益な自宅待機を命ずること
- 減給したり賞与などの不利益な算定を行うこと
- 降格させたり、昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行うこと
- 不利益な配置の変更を行うこと
- 派遣労働者として就業するものに、派遣先がその派遣労働者に役務の提供を拒むこと

■ 子育て支援

「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」「労働基準法」などの法律で、子育てと仕事の両立を支援するさまざまな制度が定められています。育児休業を取得しやすい雇用環境の整備も義務づけられています。

※「育児・介護休業法」で定める支援制度が対象とする労働者は、一定の労働条件や要件を満たす必要があります。

● 育児休業制度

原則として1歳に満たない子どもを育てるための休業です。労働者が申請すれば育児休業をとることができます。また、父母ともに育児休業を取得する場合は、1歳2カ月までに1年間の期間が認められています。

なお、保育所に入所を希望しても入所できないなど一定の場合、子どもが2歳に達するまで、育児休業を取ることができます。

育児・介護休業法 第5～9条

● 産後パパ育休（出生時育児休業）

男性の労働者が、育児休業とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な休暇です。（令和4年10月～）

育児・介護休業法 第9条

● 育児のための短時間勤務などの措置

3歳未満の子どもを育てている労働者が希望すれば、事業主には1日6時間の短時間勤務をさせることが義務付けられています。また、3歳から小学校就学前までの子どもを育てている労働者に、事業主は勤務時間の短縮などの措置を行う努力義務があります。

育児・介護休業法 第23・24条

● 子の看護休暇制度

小学校就学前の子どもを育てる労働者は、申請すれば1年に5日（子どもが2人以上の場合は10日）まで、病気やけがをした子どもの看護のために時間単位で休暇を取得することができます。

育児・介護休業法 第16条の2・3

Point 育児休業・出産時育児休業（産後パパ育休）の個別周知・意向確認とは？

2022年4月から、事業主は、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対して、育児休業（育休）・出産時育児休業（産後パパ育休）の個別周知・意向確認が義務づけられました。

育休は、性別を問わず取得できる制度です。ご勤務先の制度や手続きを確認した上で、計画的に取得し、仕事と育児の両立を進めていきましょう。

● 時間外労働・深夜業の制限の制度

小学校就学前の子どもを育てる労働者が時間外労働や深夜業を減らすことなどを請求した場合、以下のような制限が定められています。

▷事業主は、1カ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません。

▷深夜（22時～翌朝5時の間）に労働させてはなりません。

育児・介護休業法 第17・19条

介護支援	介護休業制度
<ul style="list-style-type: none"> ○ 家族の介護の終了までの間は、所定外労働の免除を受けることができます。また、要介護家族1人につき、介護のために年間5日（2人以上10日）の休暇を、時間単位でとることができます。さらに、使用者は①所定労働時間の短縮措置 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度 のいずれかを設けて、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能としなくてはなりません。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 家族が要介護状態になったとき、自ら介護をするだけでなく、当面の介護体制を整えるための休業です。労働者が申請すると、対象家族1人につき通算93日の休業を、最大3回に分けて取得することができます。支給対象であれば休業中に無給となった場合には雇用保険から休業前賃金の67%相当の給付金が支給されます。
育児・介護休業法 第16条の9、第23条第3項	育児・介護休業法 第11条

育児休業の制定によって男女を問わず「育児休業を取得すること」は社会で広く認知されてきています

さまざまな職場で、女性だけでなく男性も育児休業を取得できるようになってきています。今後、育児休業の取得が一般的なものとなるにつれて、育児休業復帰後の支援が重要になってくるでしょう。

ここでは、育児休業明けの復帰率も高く、多くの育児中の看護職が働いている3つの病院の取り組みについてご紹介します。

A 病院：育児休業明けは看護管理部所属

育児休業明けの看護職は、最長6カ月間、看護管理課の所属としリリーフ看護職として働いてもらっています。

育休明け直後は、初めての保育園生活で子どもも親も体調を崩しやすく、急な休みも多いものです。病棟所属ではなくリリーフ要員としたことで、看護職の心理的負担を軽減できます。また、病棟にとっても突然の欠勤や緊急時にリリーフに来てもらえるので、とても喜ばれています。

B 病院：「子育て支援を受けている看護職の会」を開催

短時間勤務などの子育て支援を受けながら、職場復帰を果たしている看護職の思いや要望を共有する会を開催しています。短時間勤務をしながらも、キャリアアップについてきちんと計画している看護職に刺激を受けたり、仕事と家庭・子育ての両立について相談しあったり情報を共有するなど、互いの連携を強化することができているようです。

C 病院：リリーフ体制を整え突発休にも対応。特に2月！

子どもの急な発熱で休むのは仕方のないことです。しかし、それによってほかの看護職の業務に負担がかかるのも事実です。特に、インフルエンザが流行する2月は突然の休暇の数がグンと増えます。もともと看護部では常に看護師の配置人数や業務量を把握し、急な欠勤に対応できるように体制を取っていますが、2月はその需要が高まると予測して人員配置を行っています。

健康だからこそできるいい仕事

看護の仕事は、人命を左右する判断や処置を行うため緊張度が高く、夜勤や交代制勤務では身体に大きな負担がかかります。このようなハードな労働が看護職の心身に大きな影響を及ぼし、不調や病欠、離職につながることもあります。しかし、適切な対応をすればリスクを減らすことができます。職場での対策にどのようなものがあるかご紹介します。

患者さんへ安心・安全な看護を提供するためにも、あなたの体調管理と健康維持は大切です。法的には、労働者も「自己安全義務」や「自己保健義務」を果たすことが求められています。ここでは、看護職の心身の健康に影響を及ぼすものについて紹介します。

労働安全衛生法第26条、労働契約法第3条4項



■ 看護職の健康をおびやかすリスク

勤務・労働時間要因 夜勤・交代制勤務	看護職の夜勤・交代制勤務は、不規則で深夜労働を伴うため、心身や社会生活に大きな負担がかかります。勤務時間の設定やシフトの組み方、休憩や仮眠の確保などで負担を軽減します。 詳細は P18 へ	
人間工学的要因 筋骨格系障害	看護職は、半数以上が腰痛を経験しているといわれています。たとえば、看護ケアに伴う無理な姿勢などは身体への負担が大きく、腰痛発症の原因になっています。腰痛予防対策としては、スライディングシートやリフトなどの機器の導入が有効です。	
生物学的要因 感染の危険を伴う 病原体へのばく露	感染症の患者さんに対する看護業務には、その病原体に感染するリスクが伴います。これらへの対策は、「労働安全衛生法」「医療法」などに基づいて講じられています。また、この他にも最新のエビデンスに基づいたガイドラインを参考に院内感染マニュアルが整備されています。	
化学的要因 医薬品などへのばく露	抗がん剤、消毒薬、滅菌用ガスなどは、身体への付着や吸引によって健康障害が起きるリスクを伴います。対策としては、抗がん剤取り扱いマニュアル、ばく露時の対処マニュアルなどの整備、安全キャビネットの設置、保護具の使用などが有効です。	
交通移動要因 交通事故	通勤や利用者宅の訪問時などの自動車・バイク・自転車の事故や、電車・バスなどの利用時の転倒や混雑によるケガが起きています。早朝や深夜など移動の時間帯が危険なだけでなく、夜勤明けの帰宅時は疲労や眠気による危険が増します。運転中や歩行中のスマートフォンや携帯電話の使用は絶対にやめましょう。	
物理的要因 医療機器・材料の 使用にかかわるもの	電離放射線や殺菌用紫外線による被ばくのほか、手袋やカテーテルなどラテックス製品へのアレルギーなどにより、健康障害が引き起こされるリスクがあります。	
心理・社会的 要因	メンタル ヘルス への影響	看護職は精神的な負担が大きく、ストレスによってメンタルヘルスに不調をきたすリスクが高いとされています。不調時の対応はもちろん、職員のために相談窓口を設置するなど、予防的な取り組みが必要です。また、職員自身がストレスに気づき、ストレスに対処するための知識・方法を身につけるなどセルフケアも重要です。
	患者や第三者 からの暴力	社会的に暴力の問題が増えており、看護職が働く職場も例外ではありません。患者さんやその家族などが職員に対して行う暴言・脅迫、暴力、セクシャルハラスメントなどの院内暴力には、組織的に対策に取り組む必要があります。相談窓口の設置、保安体制の整備、暴力発生時の対応マニュアルの整備などについても確認しましょう。
	職場での ハラスメント	ハラスメントとは、加害者の意図にかかわらず、言動により相手を不快な思いにさせたり、尊厳を傷つけたりすることです。医療の現場は、生命を左右するような緊張を伴う場面も多く、ハラスメントが起りやすい職場であるといわれています。組織内のハラスメント相談窓口などを確認しましょう。

健康だからこそできるいい仕事

■ あなたの安全と健康を守る「労働安全衛生法」

安全な医療の提供は医療機関の責務です。個人の注意や努力はもちろん必要ですが、わずかなミスが大きな事故につながらないような体制づくりが重要です。

看護職が健康で安全に働くことができてはじめて、患者さんの安全が守られ、質の高い医療・看護を提供することができるのです。職場における労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成、すなわち労働災害を防止するための法律が「労働安全衛生法」です。

働き方改革関連法により「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」が強化されています。

● 労働安全衛生法の目的

この法律は、労働基準法とともに、労働災害防止基準の確立、責任体制の明確化および自主的活動の促進の措置を講ずるなどにより、労働者の安全と健康を確保し、快適な職場環境の形成を促進させることを目的としています。

労働安全衛生法 第1条

労働契約法 第5条

● 事業者に求められる責務

この法律では、あなたが働く施設（事業者）は、労働災害防止のための最低基準を守るだけでなく、快適な職場環境をつくることと労働条件を改善することを通して、労働者の安全と健康を確保しなければいけないと定めています。

労働安全衛生法 第3条

● 労働者にも求められる義務

この法律では、労働者も労働災害の防止に努め、施設（事業者）側が実施する労働災害の防止に関する措置に協力するよう定めています。

労働安全衛生法 第4条

労働災害が発生したときは

労働者が業務や通勤中の労働災害（業務災害・通勤災害）により負傷、疾病、障害、死亡した場合などには、労働災害（労災）として労災保険制度の補償の対象になります。労災保険給付の請求を労働基準監督署に提出し、労働災害と認められた場合には、以下のような労災保険給付が受けられます。

種類	給付を受けられる場合
療養（補償）給付	業務上または通勤による負傷・疾病について療養が必要なとき
休業（補償）給付	療養によって労働できず、賃金を受けられないとき

このほか、障害（補償）給付や遺族（補償）給付などの保険給付があります。労災保険給付の請求に関するご相談は、都道府県労働局・労働基準監督署、労災保険相談ダイヤルへ。

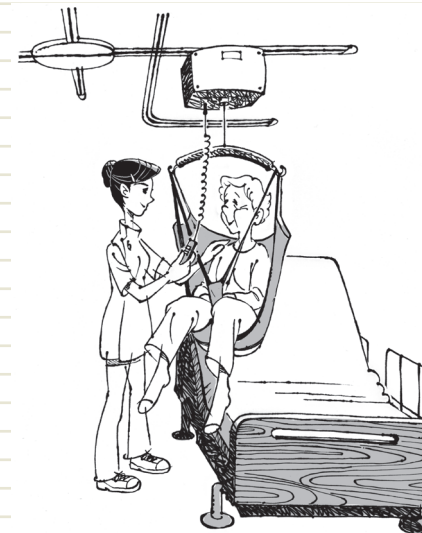
各職場ではガイドラインやマニュアルなどを作成し、労働災害の予防や発生直後の体制が整備されていますが、このような安全対策を講じていても、負傷や疾病をする場合もあります。そのような時は、労災保険が適用されます。

看護職の健康を守るためのさまざまな取り組みとは

患者ケアの向上につながる腰痛予防対策

D病院では、安全衛生教育に関する新人研修の中で「腰痛予防」を取り上げています。この病院では腰痛対策として、患者の移動、車いすへの移乗などの際には、スライディングシートや介護機器（リフト）を使用しています。

この腰痛予防対策は、転倒・転落事故の防止、じょく瘡予防、関節の拘縮予防という患者ケアの向上にもつながっています。また、在宅介護者の腰痛予防の研修会も開催しており、地域住民から信頼を得ています。



※「厚生労働省」ホームページ
職場における腰痛予防の取組を！

URL: <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/youtsuushishin.html>

暴力対策による安全に働ける職場づくり

E病院では、入院中の患者さんから医師や看護師が身体的な暴力を受ける事件がありました。それをきっかけに、院内暴力の防止対策に取り組んでいます。

まず、スタッフに対して、言葉の暴力、身体的な暴力、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどの暴力を受けたことがあるかどうかについて、アンケートを実施しました。そして、その結果に基づき、院内暴力防止マニュアルを整備しました。

暴力発生時のサポート体制、相談窓口の設置のほか、安全衛生委員会の職場巡視結果に基づき、夜間暗い場所には照明器具、出入口には防犯カメラを設置しました。



退職するときを知っておきたいこと

せっかく働き始めた職場であっても、さまざまな事情で辞めなければならないときがあるかもしれません。そんなときはなるべく円満に退職したいもの。そのために、退職の流れや退職に伴う手続きを紹介します。

■ 退職までの流れ

1 退職の意思を伝える ~目安として3カ月前~

民法では「2週間以上前に退職を申し出ればよい」と定められていますが、実際には、それぞれの施設で退職に関して就業規則などで定めていることがほとんどです。勤務表の作成などに影響が出ないよう、なるべく早い時期に直属の上司に伝えましょう。



2 退職日を決める

退職の了承を得たら、上司と相談し退職日を決めます。希望の退職日がある場合は、明確に伝えましょう。



3 退職届を提出する

職場によっては、指定の書式がある場合があります。作成前に人事担当部署に確認しましょう。

4 同僚への引き継ぎを行う

あなたがかかわっている患者さんの情報、業務、施設内の委員会活動、研究などについて、後任への引き継ぎを行います。スムーズに引き継げるよう、退職日の1~2週間前までに済ませるようにしましょう。



5 退職

■ 退職に伴う手続き

退職時に職場に返却しなければいけないもの、職場に提出するもの、受け取らなければいけない公的な書類などがあります。職場によって内容や時期に違いがありますので、人事担当部署へ確認し、もれがないようにしましょう。

<返却するもの(例)>	<受け取るもの(例)>
<ul style="list-style-type: none"> 健康保険被保険者証 貸与されたユニフォーム 職員証、IDカード 更衣室ロッカーの鍵など 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用保険被保険者離職票 源泉徴収票 雇用保険被保険者証 年金手帳など <p>(職場で預かっている場合のみ)</p>

※重要な書類です。再就職の時などに必要となりますので紛失しないようにしましょう。

■ 退職後の手続き

● 健康保険の手続き

退職後は、社会保険の受給資格を失います。次の就職先が決まっている場合は、そこで再加入手続きを行います。次の就職先が決まっていない場合は、それぞれの状況に応じて国民健康保険などに個人で加入する、あるいは任意継続の手続きなどが必要になります。

● 年金の手続き

次の就職先が決まっている場合は、入職の際に年金手帳を提出します。就職先が決まっていない場合は、「第2号被保険者」から「第1号被保険者」または「第3号被保険者」への変更が必要です。詳しくは、年金事務所に相談しましょう。

● 失業給付の受給申請手続き

次の就職先が決まっていない場合は、退職後に申請をすれば「雇用保険の失業給付」を受けることができます(受給要件は下欄参照)。申請には、「雇用保険被保険者離職票」「雇用保険被保険者証」が必要です。詳しくは、ハローワークに相談しましょう。

退職理由は、失業給付を受ける際に重要です

退職理由によって雇用保険受給手続きに違いがあります。受給期間は被保険者であった期間や退職理由によって異なり、90~360日の間で決められます。

退職理由	被保険者期間	受給開始時期
自己都合	離職の日以前の2年間に 通算12カ月以上	申請日以後、 7日間+3カ月経過後に支給開始
職場都合	離職の日以前の1年間に 通算6カ月以上	申請日以後、 7日間の待期間後に支給開始

退職と解雇は違います

解雇とは使用者からの一方的な意思表示で雇用関係を終了させることで、退職は解雇以外の雇用関係の終了です。労働基準法では、使用者からのみだりな解雇を防止するため、労働者の権利が保護されています。退職と解雇では、退職後の手続きが違います。内容や種類について押さえておきましょう。

退職と解雇の種類

退職		解雇	
任意退職	2週間以上前(月給制なら前月の前半まで)に予告することで退職できる <small>民法 第627条</small>	普通解雇	業務成績が極端に不良で改善の見込みがないときなど
合意退職	労使合意すれば、2週間を待たずとも退職できる	懲戒解雇	業務上横領などの非行を行ったとき
自然退職	定年、死亡、契約期間満了、休職期間満了	整理解雇	経営不振や事業縮小などを理由とする人員整理

仕事も生活も充実したい！

ワーク・ライフ・バランスとは

ひとりひとりが仕事と生活の両立を無理なく実現することを、ワーク・ライフ・バランスといいます。さまざまな勤務形態が用意され、看護職のワーク・ライフ・バランス支援に積極的に取り組む職場が増えてきました。

どういう働き方であれば仕事を継続できるのかをしっかりと考え、希望する施設にはどのような働き方が用意されているか確認しておきましょう。

■ 看護職の多様な勤務形態(働き方・休み方)の例

● 働く時間の長さが選べる

- 短時間正職員

詳細は P48 へ

- 変形労働時間制

詳細は P22 へ

- ワークシェアリング

複数の人がひとり分の勤務時間を分けあって働くこと

● 働く時間帯・曜日が選べる

- 複数の勤務時間帯から希望のものを選ぶ
- 時差出勤
- フレックスタイム
1 カ月以内の一定期間における総労働時間をあらかじめ定め、その枠内で各日の始業・終業の時刻を労働者が自主的に決定して働く制度

● 交代制の働き方が選べる

- 同一の病棟内で2交代、3交代の選択
- 夜勤をする時間帯の選択
- 夜勤の回数の選択
- 日勤のみ勤務、夜勤のみ勤務、交代制勤務などの選択

● 働く場所が選べる

- 勤務地限定制度

● 業務にバリエーションがある

- 裁量労働制
実際の勤務時間に関係なく、あらかじめ決めた時間を働いたとみなすこと
- 病院に勤務しながら学校などで講義や技術演習を担当する
- 病院に勤務しながら、専門看護師として地域などで対外的な活動を行う

● 常勤と非常勤、勤務形態が選べる

- 雇用形態や勤務形態の変更が容易

● 各種の「使える」休暇制度がある

- ボランティア休暇
- スクールイベント休暇
- 就学や留学などのための休職制度
- 法定以上の育児・介護休業制度、看護休暇
- 男性のための配偶者出産特別休暇
- 子どもの学校休業期間の休暇・時間休
- 休暇積立制度(時効となる有給休暇をためて特定の目的に限り利用できる)

■ 短時間正職員とは

通常のパートタイマーと異なり、所定労働時間が短くても正職員として雇用されています。

下表のように、週 30 時間でもいろいろな働き方があります。一般的なフルタイム正職員よりも労働時間が短いのですが、雇用期間の定めがないことが特徴で、正職員としての身分が保障されています。

フルタイム正職員に比べ働く時間が少ない分給与も少なくなりますが、賃金形態や昇給・昇進、

教育制度、福利厚生などは、フルタイム正職員に準じた待遇です。また社会保険も就業規則に定めがあり、常用的使用関係が認められれば、健康保険や年金は勤務時間数に関係なく適用され、雇用保険は週 20 時間以上で適用されます。育児や就学などさまざまな理由で一時的に短時間正職員となっても、フルタイム勤務が可能となれば、容易にフルタイム正職員に戻ることができます。

例	勤務形態	勤務日数	勤務時間		休日数
例 1	日勤のみ	週 5 日	1 日 7 時間	9:00 ~ 16:00	週休 2 日
例 2	日勤のみ	週 4 日	1 日 8.5 時間	9:00 ~ 17:30	週休 3 日
例 3	深夜勤	週 1 日	1 日 9 時間	0:00 ~ 9:00	週休 2 日
	日勤	週 4 日	1 日 6.5 時間	9:00 ~ 15:30	
例 4	準夜勤	週 2 日	1 日 9 時間	15:00 ~ 0:00	週休 3 日
	日勤	週 2 日	1 日 8 時間	9:00 ~ 17:00	

(すべて休憩 1 時間を含むため、労働時間は週 30 時間となる)

Point

看護の仕事長く続けるポイントとは？

これまでは妊娠・出産、育児などをはじめ、さまざまな事情を理由に、「辞める」という選択をしなければならなかった場合もありました。現在では、国の方針で制度が整い、多様な働き方を導入する施設が増えてきました。

その結果、それぞれのライフステージに応じて働き方を選択しながら、仕事を継続することが

できるようになってきました。

一方で、勤務時間が短くなることで生じるキャリアロスや、自分の看護職としての将来ビジョンなども視野に入れておく必要もあります。

さまざまな選択肢があるので、ライフステージに応じて、必要ときにベストな働き方を選びましょう。