

京都府医療勤務環境

改善支援センター

Support Center News

February 2026 | Vol. 122

労働基準法の基礎知識について

労働基準法は、正社員やアルバイトなど雇用形態を問わず、すべての労働者に適用される重要な法律です。本号では、適正な労働条件の明示や賃金の支払い、労働時間・休日の管理、年次有給休暇の取得義務など、労働基準法の基本的なポイントや、日々の業務で押さえておきたい注意点、現場で役立つ具体的な対応策についてご紹介します。職場での取組みや見直しの際に、ぜひご活用ください。

ポイント1 労働条件の明示

労働者を採用するときは、以下の労働条件を明示しなければなりません。(労働基準法第15条第1項、労働基準法施行規則第5条)

必ず明示しなければならないこと

- ① 契約期間に関する事
- ② 有期労働契約を更新する場合の基準に関する事(通算契約期間又は有期労働契約の更新回数に上限の定めがある場合には当該上限を含む)^(※2)
- ③ 就業場所、従事する業務に関する事(変更の範囲を含む)
- ④ 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- ⑤ 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- ⑥ 退職に関する事(解雇の事由を含む)
- ⑦ 無期転換の申込みに関する事項(無期転換後の労働条件を含む)^(※3)
- ⑧ 昇給に関する事

原則、書面^(※1)で交付しなければならないこと

定めをした場合に明示しなければならないこと

- ① 退職手当に関する事
- ② 賞与などに関する事
- ③ 食費、作業用品などの負担に関する事
- ④ 安全衛生に関する事
- ⑤ 職業訓練に関する事
- ⑥ 災害補償などに関する事
- ⑦ 表彰や制裁に関する事
- ⑧ 休職に関する事

(※1)労働者が希望した場合は、FAXや電子メール等の方法で明示することができます。ただし、書面として出力できるものに限られます。

(※2)有期労働契約を更新する可能性がある場合に限る。

(※3)有期労働契約の更新のうち、契約期間中に無期転換の申込みをすることが可能である場合に限る。

厚生労働省のホームページに、モデル労働条件通知書が掲載されていますのでご活用ください。

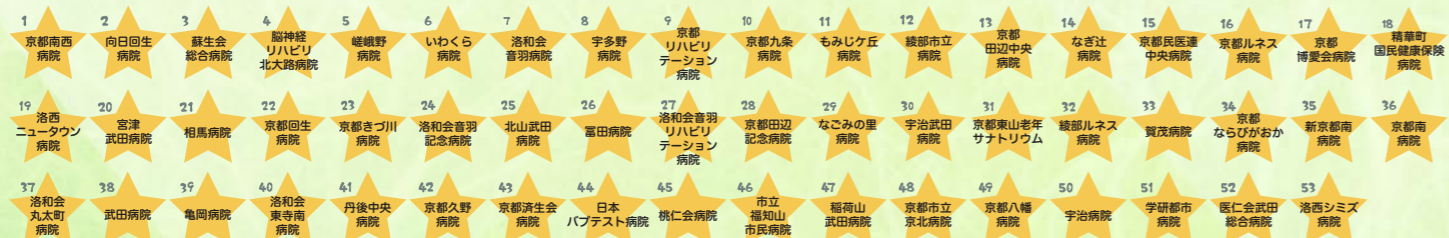


「京都いきいき働く医療機関認定制度」

～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～

当センターでは、平成29年1月から「京都いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院をセンターが認定します。本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。

センターでは、現在、下記の53病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しています。基本認定に必要な50項目が達成できたら、センターへ申請いただき、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定します。まずは取組みの初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できたら、センターへ申請をお願いいたします。



いきいき働く認定医療機関(基本認定:令和8年1月末日現在)



「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

～勤務環境改善で人材確保・定着へ。改善に向けてまずは宣言を!～

令和8年1月末日現在、104病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取組みを開始されています。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

いきいき働く宣言医療機関 (令和8年1月末日現在)

※表示はセンターへの宣言書到着順

- | | | | |
|---|---------------------|-----------------|--------------------|
| 1 京都リハビリテーション病院 | 27 稲荷山武田病院 | 54 なぎ辻病院 | 81 西山病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 28 京都博愛会病院 | 55 八幡中央病院 | 82 京都武田病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 29 学研都市病院 | 56 市立福知山市民病院 | 83 堀川病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 57 田辺病院 | 84 吉祥院病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 31 京都回生病院 | 58 蘇生会総合病院 | 85 日本パプテスト病院 |
| 6 京都九条病院 | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 59 京都ならびがおか病院 | 86 千春会病院 |
| 7 介護医療院さいきょう | 33 嵯峨野病院 | 60 なごみの里病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 8 シミズ病院 | 34 京都南西病院 | 61 富田病院 | 88 京都からすま病院 |
| 9 宇治脳卒中リハビリテーション病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 62 綾部ルネス病院 | 89 京都済生会病院 |
| 10 宮津武田病院 | 36 北山武田病院 | 63 六地蔵総合病院 | 90 京都大原記念病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院
(介護医療院洛和ヴァイよつばハ名称変更) | 37 賀茂病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 91 京都八幡病院 |
| 12 長岡病院 | 38 京都きづ川病院 | 65 金井病院 | 92 同志社山手病院 |
| 13 京都南病院 | 39 宇多野病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 93 京都市立京北病院 |
| 14 新京都市南病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 67 介護医療院五木田病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 41 洛和会音羽病院 | 68 丹後中央病院 | 95 みのやま病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 69 愛生会山科病院 | 96 桃仁会病院 |
| 17 三菱京都病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 70 宇治病院 | 97 ムツミ病院介護医療院 |
| 18 吉川病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 71 京都桂病院 | 98 足立病院 |
| 19 宇治武田病院 | 45 身原病院 | 72 西陣病院 | 99 長岡京病院 |
| 20 京都久野病院 | 46 洛西シミズ病院 | 73 大島病院 | 100 京都協立病院 |
| 21 第二久野病院(「京都久野病院」と統合) | 47 洛西ニュータウン病院 | 74 むかいじま病院 | 101 太秦病院 |
| 22 いわくら病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 75 市立舞鶴市民病院 | 102 中村病院 |
| 23 相馬病院 | 49 武田病院 | 76 渡辺病院 | 103 西京都病院 |
| 24 向日回生病院 | 50 伏見岡本病院(閉院) | 77 京都民医連あすかい病院 | 104 くみやま岡本病院 |
| 25 亀岡シミズ病院 | 51 京都岡本記念病院 | 78 洛北病院 | |
| 26 綾部市立病院 | 52 亀岡病院 | 79 南京都病院 | |
| | 53 高雄病院 | 80 新河端病院 | |

京都府医療勤務環境改善支援センター
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間	月曜日～金曜日(土日祝日、年末年始を除く) 9時30分～17時30分
場所	COCON烏丸8階(京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地)



ポイント2 賃金

賃金は通貨で、直接労働者に、全額を、毎月1回以上、一定の期日を定めて支払わなければなりません。(労働基準法第24条)
また、労働者の同意があっても最低賃金額を下回することはできません。(最低賃金法第4条)

賃金支払の5原則

① 通貨払い	賃金は通貨で支払う必要があり、現物支給は禁止されています。労働者の同意などがあれば銀行振込等も可能です。
② 直接払い	労働者本人に直接支払う必要があります。(労働者の代理人や親権者等への支払いは不可)
③ 全額払い	賃金は全額を支払う必要があります。所得税など法令に定めがあるものや、労使協定で定めたもの以外は控除できません。
④ 毎月1回払い	毎月少なくとも1回は賃金を支払わなければなりません。(賞与等は除く)
⑤ 一定期日払い	「毎月15日」というように、周期的に到来する支払期日を定めなければなりません。(賞与等は除く)

⚠ 最低賃金は都道府県ごとに定められています。

ポイント3 労働時間、休日

労働時間の上限は、1日8時間、1週40時間です。^(※1)(10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業は44時間)(労働基準法第32条、第40条)
また、少なくとも1週間に1日、または4週間を通じて4日以上の日を休まなければなりません。(労働基準法第35条) この労働時間の上限を超えてまたは休日に働かせる場合には、あらかじめ労使協定(36協定)を結び^(※2)、所轄労働基準監督署に届け出る必要があります。(労働基準法第36条)
^(※1)変形労働時間制などを採用する場合は、この限りではありません。^(※2)過半数労働組合、または過半数組合がない場合は労働者の過半数代表者との書面による協定

時間外労働及び休日労働の上限について

36協定で定めることのできる時間外労働の上限は、原則として月45時間・年360時間です。
(対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者は、月42時間・年320時間です。)

臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、以下を守らなければなりません。

- 時間外労働が年720時間以内
- 時間外労働と休日労働の合計が月100時間未満
- 時間外労働と休日労働の合計について、「2か月平均」「3か月平均」「4か月平均」「5か月平均」「6か月平均」が全て1月当たり80時間以内
- 時間外労働が月45時間を超えることができるのは、年6か月が限度

⚠ 特別条項の有無に関わらず^(※)、1年を通して常に、時間外労働と休日労働の合計は、月100時間未満、2~6か月平均80時間以内にならなければなりません。

(※)例えば時間外労働が45時間以内に収まって特別条項にはならない場合であっても、時間外労働=44時間、休日労働=56時間、のように合計が月100時間以上になると法律違反となります。

時間外労働の上限規制のイメージ

法律による上限	✓年720時間
特別条項(年6か月まで)	✓複数月平均80時間* ✓月100時間未満* ※休日労働を含む
法律による上限 限度時間(原則)	✓月45時間 ✓年360時間
法定労働時間	✓1日8時間 ✓週40時間

1年間(12か月)

●以下の事業・業務は、2024年4月1日から特例つきの上限規制が適用されています。

医師 建設事業 自動車運転の業務

詳しくはこちらをご参照ください。



●新技術・新商品などの研究開発業務については、上限規制の適用が除外されています。

ポイント4 休憩

1日の労働時間が6時間を超える場合には45分以上、8時間を超える場合には1時間以上の休憩を、勤務時間の途中で与えなければなりません。(労働基準法第34条)

⚠ 労働者が休憩中でも電話や来客の対応をするように指示されている場合、労働時間となる場合があります。

ポイント5 割増賃金

時間外労働、休日労働、深夜労働(午後10時から午前5時)を行わせた場合には、割増賃金を支払わなければなりません。(労働基準法第37条)

●割増賃金の算定方法

$$\text{割増賃金額} = \text{1時間当たりの賃金額} \times \text{割増賃金率} \times \text{時間外労働などの時間数}$$

時間外労働	2割5分以上(1か月60時間を超える時間外労働については5割以上 ^(※))
休日労働	3割5分以上
深夜労働	2割5分以上

(※)中小企業についても、2023年4月1日から適用されています。

ポイント6 年次有給休暇

雇入れの日(試用期間含む)から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者には年次有給休暇が与えられます。また、年次有給休暇が10日以上付与される労働者については、年5日の年休を取得させることが使用者の義務となります。(労働基準法第39条)

●通常の労働者の付与日数

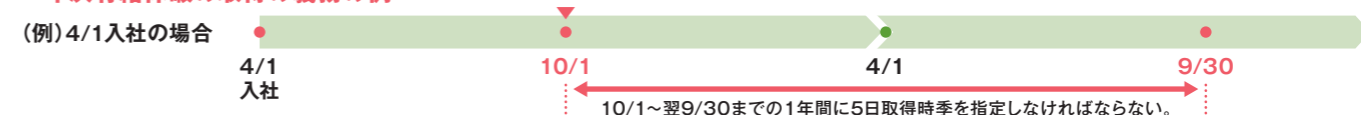
継続勤務年数(年)	付与日数(日)
0.5	10
1.5	11
2.5	12
3.5	14
4.5	16
5.5	18
6.5以上	20

●週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日数

週所定労働日数	1年間の所定労働日数 ^(※)	継続勤務年数(年)							
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	
4日	169日~216日	7	8	9	10	12	13	15	
3日	121日~168日	5	6	6	8	9	10	11	
2日	73日~120日	3	4	4	5	6	6	7	
1日	48日~72日	1	2	2	2	3	3	3	

(※)週以外の期間によって労働日数が定められている場合

●年次有給休暇の取得の義務の例



ポイント7 解雇・退職

やむを得ず、労働者を解雇する場合、30日以上前に予告するか、解雇予告手当(平均賃金の30日分以上)を支払わなければなりません。(労働基準法第20条) また、業務上の傷病や産前産後による休業期間及びその後30日間は、原則として解雇できません。(労働基準法第19条)

⚠ 解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合、無効となります。(労働契約法第16条)

ポイント8 就業規則

常時10人以上の労働者を使用している場合は、就業規則を作成し、労働者代表の意見書を添えて、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。また、就業規則を変更した場合も同様です。(労働基準法第89条、第90条) 就業規則は、各作業場の見やすい場所に掲示するなどの方法により労働者に周知しなければなりません。(労働基準法第106条)

必ず記載しなければならないこと

- 1 始業・終業時刻、休憩、休日などに関する事
- 2 賃金の決定方法、支払時期などに関する事
- 3 退職に関する事(解雇の事由を含む)

定めた場合に記載しなければならないこと

- 1 退職手当に関する事
- 2 賞与などに関する事
- 3 食費、作業用品などの負担に関する事
- 4 安全衛生に関する事
- 5 職業訓練に関する事
- 6 災害補償などに関する事
- 7 表彰や制裁に関する事
- 8 その他全労働者に適用される事

厚生労働省のホームページにモデル就業規則が掲載されていますのでご利用ください。



その他の関係法令の基礎知識

労働時間の状況の把握 タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータなどの電子計算機の使用時間(ログインからログアウトするまでの時間)の記録などの客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければなりません。(労働安全衛生法第66条の8の3)

健康診断 労働者の採用時と、その後毎年1回、定期的に健康診断を行わなければなりません。(労働安全衛生法第66条)

労災保険・雇用保険 労働者を1人でも雇用する事業主は労働保険(労災保険と雇用保険)に加入しなければなりません。

⚠ 業務上・通勤途上での災害に健康保険は使えません。労災保険を使いましょう。

1日の生活内容

1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境改善マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

2 医療機関への病院訪問

勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。

3 勤務環境改善に取り組む医療機関への個別支援・相談対応等

随時医療経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取組みの支援を行っています。

4 勤務環境改善に関する研修会等の実施

医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。

●今後のスケジュール 医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会(第4回)

日時：令和8年2月20日(金)午後2時30分~午後4時30分
場所：ハートンホテル京都
テーマ：「新たな地域医療構想から持続可能な病院経営を考える」
講師：岡 俊明 氏(一般社団法人日本病院会 副会長、聖隷浜松病院 院長)

対象：理事長・院長・事務長・看護部長等の管理者
定員：会場40名(先着順)、オンライン500名
共催：一般社団法人日本病院会京都府支部

参加費無料

※お申し込み方法 京都私立病院協会ホームページ(https://www.khosp.or.jp/)の「研修会・イベント申込」からお申し込みください。定員に達し次第、締め切りますので、お早目にお申し込みください。