



News Letter

茨城県医療勤務環境改善支援センター
(茨城県医師会内)

〒310-0852 茨城県水戸市笠原町489番地
TEL 029-303-5012 FAX 029-303-5116
http://www.ibaraki.med.or.jp/kinmu-kankyo/
E-mail : iryokankyo08@pure.ocn.ne.jp

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）

高橋 勉

～ 管理職と残業代～

－ 優良な看護師長の確保のために－

医療業界では、長時間労働・人手不足問題がクローズアップされており、「名ばかり管理職問題」は、あまり話題には上りません。しかし労働法的に考察すると大変な不安があります。

残業代支給が不要な「管理監督者」とは、労働法の行政通達では

- ① 労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的立場にあること
- ② 自らの出退勤等、労働時間に関して裁量権があること
- ③ 賃金等相応の処遇を受けていること。

と規定されています。

確かに、相当額の「師長（役職・責任者）手当」を支給しているし、遅刻しても減給していない場合は条件に当てはまりそうですが、問題は「経営者と一体的な立場」にあるかです。

具体的には、経営者会議へ参加をし、経営方針について発言できるか。また、人事権では、採用・募集・配置について裁量・決定権を有しているかが問われます。

「師長になると残業代が出なくなるし、責任も重くなる」ために優秀な人材が退職したり、昇格を拒否することが無いように、師長でも残業代をきちんと支給するか、師長手当を「定額残業代」として賃金規程等に該当時間分を明記する等の対応をしましょう。透明性のある労務管理が職員との一体感を増すことになるからです。

いつかはお役に立ちます

労務管理実務Q & A

医療労務管理アドバイザー（特定社会保険労務士）

秋元 譲

Q. 患者の秘密を漏らした職員を懲戒処分したいがどこまでできるのでしょうか？

A. 患者の秘密を漏らすという事は病院にとって重大な信用失墜行為です。見過ごすことはできません。しかし、この様な重大な行為についても直ちに懲戒処分をする事ができ、解雇などする事ができるというわけではないのです。就業規則の定めがなければ懲戒処分は合理性を失い、またこの定めは最新の裁判例等に合うように定期的に更新しなければなりません。

参考までに、人事院からは秘密漏洩により公務運営に重大な支障を生じさせた公務員に対しては、停職または免職との指針が出ています。これらの事例を参考に、事の重大性に合わせた適切な処分が求められます。