



News Letter

平成29年5月5日
発行
第35号

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

職場を乱す職員への対応方法(5)

たった一人の問題職員が、職場の士気を下げ不健全な職場に変えてしまう。そのようなことにならない為の方策の連載の5回目です。

これまで過去4回の連載記事の中で、順番に、①問題行動の事実確認と記録保管、次に、②口頭注意、その次に、③文書での注意指導、そして、④懲戒規定に基づく懲戒について述べてきました。私が経験した事例の大半はこれらの段階をきちんと踏んでいけば、改善するか、または多くのケースでは退職(自らの申し出による)を選んでいきます。ですから特に申し上げたいのは、今まで述べた対応を省略することなく実施して欲しいのです。

それでも、数ある中には問題行為を改善せず、退職も申し出ない本当に困った職員がいます。または、前述の注意指導をする時間的余裕がない場合や、職場の他の職員や管理者・経営者が感情的にその問題職員と1日も早く決別したい場合は、雇用関係の解消を行うことになります。

ご承知の通り、日本の労働法制は「解雇」に厳しく、訴訟になった場合はしっかりと理由と証拠による立証責任が解雇する側に求められるため、「解雇」の手段は最後の最後まで取らないようにする必要があります。

そのため多くの医療機関がとってきたと思われるであろう手段は金銭解決による退職勧奨ではないでしょうか?これは訴訟リスクも少なく問題が大きくなり解決がはかれそうなので、経済的に可能な場合はこれを実施してきたと思います。しかし、労務管理担当としてはこの手段をとることは淋しいと考えます。選択肢として否定するものではありませんが、口頭や文書での注意の段階をしっかりとっていないか、真摯に問題職員と向き合っただけでこなかった結果ではないかと考えます。

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. 働き方改革とはどのようなものなのでしょうか?

A. わが国においては、社会の成熟化に伴い少子高齢化により労働人口が減っています。

その様な中で女性(女性が多い職場では男性)や外国人の活用や育児介護時間の更なる確保など、多様な働き方に応じた職場環境の整備が必要です。そのためにはただ休みを与えるだけでなくそれに伴う生産性の向上が必要であり、これは医療機関においても例外ではありません。

業務の効率化や人材育成などを通じて、長時間労働の緩和や特定の方に業務が集中しない様な業務改善が必要になってきます。

ただ、現状を変えるのは莫大な労力とコスト、そしてそのための合意を得なければならず、一朝一夕にできるものではありません。十分な準備と社内ミーティングや専門家への相談を通じて、改革を推進していくとよいでしょう。



ご不明な点がございましたら、医療勤務環境改善支援センターまでお問い合わせ下さい。

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