



# News Letter

平成29年7月20日  
発行  
第40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

### 勤務医の高額年俸「残業代含まず」最高裁判決

つい先日の衝撃的ニュースですが、今年7月7日に最高裁は、1,700万円の医師への年俸に残業代が含まれているかを争われた訴訟で、「残業代にあたる部分を他の賃金と判別できず、残業代を支払ったといえない」と判断しました。

この裁判は、神奈川県内の私立病院に勤務していた40代の男性医師が、5年前に解雇されたあと、病院を運営する医療法人に対して起こしていた裁判で、1審と2審は「医師は労働時間規制の枠を超えた活動が求められ、時間数に応じた賃金は本来なじまない」「好待遇であるから、時間外賃金は年俸に含まれる」と病院側の主張を認めていたのです。

しかし、最終審で冒頭の判決が出たという事は、世間の多くの医療機関で交わしていると思われる「残業時間数、または、残業分の金額を明示していない雇用契約は危険だ」となった訳です。医師や技師・療法士・看護師その他、経営に関わらない職員との年俸契約や定額の月給契約について「残業代が含まれているはずだ」は通用しなくなったという事です。

つまり、訴えられたら過去に遡って支払わなければならなくなるような雇用契約、就業規則・賃金規定は即刻、見直しを図る必要があることとなります。

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. 二箇所の事業所で社会保険の要件に該当した場合、どちらでも加入しなければなりませんか？

A. 医療機関では複数の医療機関や医療機関と介護事業所など、複数の事業所に勤務されている方も多いと思われます。中でも医師など、複数の事業所の役員を担当されている等のケースがよく見られます。この場合、二箇所で社会保険の条件に該当することになるとは思われますが、この様な時には二つの事業所で社会保険に加入しなければなりません。

例えば、病院の理事長が併設の老健施設の理事長を兼務し、双方から役員報酬を受けていた場合などが想定されます。この場合、二つの事業所で社会保険の資格を取得し、どちらが主たる事業所かを選択した上で選択事業所の管轄に二以上勤務届を出し、保険料は双方の事業所の報酬の合計をそれぞれの事業所の報酬で按分した額を選択した事業所の管轄年金事務所に各事業所と被保険者が折半で納付します。

二以上勤務者についての社会保険の手続きは複雑であり、実際の取扱についての情報も少ないので、該当者がいると思われた際には年金事務所や社会保険労務士にご相談頂くとよいでしょう。



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

# 取組事例の紹介

vol. II

## ●医療法人 蔦会 アイビークリニック

### 「仕事と生活が両立でき、仕事の達成感や満足感を感じながら働き続けられる職場づくり」を目指す



所在地 ひたちなか市笹野町1-3-1

病床数 55床  
(一般病棟: 31床)  
(医療療養病棟: 24床)

入院基本料 一般病棟 10:1  
医療療養病棟20:1

職員数 62名

#### 取組のきっかけ 取組前の問題点

患者層の看護介護度の重度化や出産・育児及び結婚適齢期職員が全体の 1/3 となり、全体的に慢性的疲労状態であった。インデックス調査から、①健康状態に不安を感じている者が多く(41.4%)②休日出勤の不公平感を抱いている者も多い(37.9%)しかし③病床稼働率(66%)を上げることによる安定した運営④施設修繕を進め、明るい職場は病院のイメージアップに繋がると、病院の経営についても、職員は真剣に考えていることが判明した。

#### 取組の体制 中心人物

看護部長を中心として、看護部・総務部・事務部・薬剤師・リハ・地域連携・短時間正規雇用・非常勤の 11 名で体制整備(ワークシヨップ運営については、上司・部下の情報を取りやすい立場の看護主任をリーダーとして取り組んだ)。

#### 取組の概要

- ◇健康対策  
腰痛予防体操を取り入れ他職種合同で実施。腰痛に悩む 6 割の職員から 4 割と改善した。また、ストレスケアの研修を実施し、全ての健康状態で非常に健康・まあ健康が 7 割強となり成果がみられた。
- ◇休日労働の不平等感  
非常勤及び夜勤専従者を採用することにより、満足度が 5 割に改善した。
- ◇労働時間・負担軽減  
ノー残業デーの導入により、気兼ねなく帰れるが 4 割増え 6 割に達した。多様な勤務形態、非常勤職員採用により、希望する職員の 2～5 日連休が確保しやすくなり年次有給休暇取得率も 7 割強に増えた。
- ◇能力開発  
表彰制度により日々の業務意欲向上に繋がっている。院内研修を 2～3 回に分割実施し受講率が増えた。  
研究推進、近隣施設の認定看護師の連携協力により、業務の価値や満足、業務改善に繋がり、今の勤務先にできるだけ長く勤めたい職員が 2 割から 4 割強に増え成果がみられた。
- ◇その他  
くるみん認定(H26)、ハーモニー功労賞(H27)を受け励みになっている。



#### 実施後の成果や 見えてきた課題

◇看護部だけではなく病院全体として取り組んだことから、各部門での問題点を共有する事ができ、風通しの良い職場環境が構築された反面、今後の自分のあり方や施設からの期待を含め、成長していくための教育・支援体制の検討が必要である。

※このコーナーでは、勤務環境改善を積極的に取り組み、顕著な成果が出ている医療機関を対象に掲載します。是非、マネジメントシステム導入の参考にご活用下さい。なお、HPでも掲載中です。

