



News Letter

平成29年8月5日
発行
第41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)

秋元 譲

「事業主も労災保険を活用することができます」

医療機関では、労災保険による診療を取り扱っているのでご存知の方も多いかと思われませんが、労働保険事務組合という団体を通じて事業主も労災保険に加入することができます。

医療機関の代表、すなわち院長は主に医師が務めますが、院長は経営者であると共に、自ら診療を行う現場スタッフである事も多いと思われます。医師であれば、労働者、経営者であるを問わず、その業務は極めて多忙である事でしょう。その様な中で、様々な労働災害が起きる事が予想されますし、人間ですから多忙を極めれば体調を崩される事もあるでしょう。

その様な時に、特別加入という仕組みを用いて経営者であっても通常の労働者と同じく労災保険に加入できるのです(中小事業主である事が要件です)。この仕組みにより労災保険に加入するためには労働保険事務組合に労働保険事務の委託をしなければなりません。労働保険事務組合は主に、商工会や商工会議所、事業主が作る団体や社労士による団体など、様々なものがありますので、経営者として労災保険に加入される場合は労働保険事務組合にお問い合わせください。

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)

飯塚 俊哉

Q. いわゆる「管理監督者」には、残業代を支払わなくても良いのでしょうか。

A. 使用者は、変形労働時間制や一部の例外を除き、原則として労働者を1日8時間・週40時間を超えて労働させてはならず、労基法36条等の要件を満たせば時間外労働をさせられますが、その場合には割増賃金を支払わねばなりません。

以上に対し、管理監督者および機密事務取扱者、ならびに監視断続労働に従事する労働者(行政官庁の許可が必要)については、労働時間に関する規制は適用が除外されます(同41条。ただし、深夜割増賃金の規制等は適用されます)。

つまり、労働基準法に定める「管理監督者」に該当する労働者に対しては、時間外労働という考え方が適用されず、よって割増賃金も発生しないことになります。

ただし、労基法上の「管理監督者」に当たるかどうかは肩書きの名称ではなく、労働条件の決定その他労務管理に関して経営者と一体的立場にある者といえるか否かを、実態に即して判断することとされています。

単に肩書が「管理監督者」というだけで割増賃金の支払いをしなければ、いわゆる「名ばかり管理職」となり訴追のリスクがあります。この機会に、本当に割増賃金の支払いを要しない、労基法上の「管理監督者」なのか、見直しをされてはいかがでしょうか。



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.Ⅲ

●社会医療法人社団 光仁会 総合守谷第一病院

「生きいきと働き続けられる職場環境」



所在地 守谷市松前台1-17

病床数 203床

入院基本料 7:1

職員数 480名

取組のきっかけ 取組前の問題点

多様な勤務形態において、流動的に制度の改善に取り組める風土や、子育て支援や介護支援に関しても整っている現状があった。「看護職のWLB推進ワークショップ」へ参加することにより、新たな課題を見出すとともに、職員間の風通し及びコミュニケーションの構築を期待し参加した。

取組の体制 中心人物

看護職（看護部長、師長、副主任）、事務職（事務次長、総務課長）の5名に加え、看護部の各部署から協力メンバー9名の14名体制で取り組んだ。

取組の概要



- ◇交替勤務ができる職員が少ないため、院内紹介制度の周知や電車内広告で看護師募集の活動を展開した。その結果、職員数は増加するも、夜勤従事者の確保に向けた継続した取り組みが必要である。
- ◇勤務中の休憩・仮眠に関する調査を実施、休憩時間が取得できる時間帯の確認や設定を行った結果、休憩または仮眠が取れるようになってきた。
- ◇残業の原因となる業務量の調査を実施後、ノー残業の啓発を行い（NO 残業デーポスターの作成）、月1回の「ノー残業デー」を設けた。
- ◇目標管理・能力評価は行われているが、人事考課に結びついていないことから、表彰制度やポイント制度を取り入れた基盤づくりの継続が必要である。

実施後の成果や 見えてきた課題

- ◇調査結果をもとに環境改善に向けた取り組みを行ってきたが、一朝一夕に進まない。特に、働き続けるためには人員確保の問題は大きく、病院全体として取り組まなければならない。また、WLBを進める上で大切なことは、一部の力では何もできず、多職種・全ての職員が一つとなり継続した活動は、働きやすい職場に結びついていくためには重要である。引き続き、継続した業務改善、人事評価の導入・人員確保の取り組みを進めていくことを確認した。

※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。

