



News Letter

平成29年12月20日
発行
第50号

労務管理トピックス

医療労務管理アドバイザー(社会保険労務士)

秋元 譲

労働条件に関する書面の整備や規程の作成をきちんと行いましょう

社会保険や労働保険にはきちんと入っており、労働者の福利厚生は整備できているという事業所は多いですが、労働条件に関する書面や就業規則などの整備がきちんとできていない事業所は非常に多く、医療機関においても例外ではありません。

特に、労働条件の書面整備がきちんとなされておらず、職員と様々なトラブルになっている医療機関も見受けられます。労働条件における労働契約の期間、業務の場所・内容、始業終業時刻・残業の有無・休憩休日休暇、賃金、退職、昇給に関しては必ず明示する必要があります。違反した場合の罰則もあります。労働条件が口約束では、働く側にとっても非常に不安であり、長く働いて頂く事は困難でしょう。

また、就業規則についても、作成届出がなされていないケースも散見されます。就業規則については職員数が常時10人未満の場合は作成届出義務はありませんが、その様なところでも労働トラブルの多い昨今においては作成をしておく事がトラブル予防やトラブル時の解決には望ましいものです。どの会社にもルールはあるのですから、法で要求されなくても就業規則を作成しなければならないのは当然でしょう。助成金の受給にも必要になります。

昨今の労働トラブル事案については、事業所の責任はますます重くなる傾向にあります。問題となる前に労働関係に関する書面整備を行って頂き、労働トラブルの起きにくい事業所を目指してください。

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. 勤務終了後に研修会に出席した時間は、賃金が出ないのですか？

A. 研修会の性質によって、賃金が出る場合と出ない場合とに分かれます。

そもそも賃金は労働の対象として支払われるものであり、具体的に言うと「労働時間」に対して支払われるものです。「労働時間」とは「使用者の指揮命令下に置かれている時間」をいう、と解釈されます。これは労働契約や就業規則等の定めに関わらず、**客観的に指揮命令下にあると判断される時間**を指します。

当てはめると、業務に必要な知識や技能の習得の為、または院内の教育計画により行う研修会など、業務指示によって出ることが強制されている研修会は、まさしく「労働時間」となり、賃金の支払や、法定労働時間外であれば割増賃金支払の義務が生じます。

それに対して、完全自由参加の勉強会などは労働時間に該当しませんが、形式的に「自由参加」とされていても、参加しないと業務遂行に具体的な支障があったり、個人の評価に影響したりする場合には、自由参加ではない＝「労働時間」とみなされます。

今回のようなケースはよくあると思われます。クリアにするためには、研修会は原則的に勤務時間内に、勤務時間外に行うならば、労働時間か否かを明確にすべきと思います。



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