



News Letter

平成30年5月5日
発行
第59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

引き抜き行為について

引き抜き、ヘッドハンティングについては一般の企業だけでなく、専門的かつ高度な技術職の集団である、医療業界においては起こりやすい問題と言えるでしょう。

引き抜かれた事業所側としては、特に高度な技術を持つ医師などを引き抜かれた場合は、引き抜いた側に対して、憤りと共に損害賠償請求などの法的手段なども検討されるかと思えます。採用コストや教育コストの損失、その先生がいなくなる事による病院・医院に対する評価の低下を考えると当然の事です。

しかしながら、過去の裁判例を紐解きますと、引き抜いた側の事業所や、引き抜かれた職員に対する法的責任はかなり限定的と言えます。わが国の憲法においては、職業選択の自由は保障されていますから、著しく背信的な方法や目的を持たなければ責任追及は難しいのが現状です。

このような事を少しでも防ぐためには、就業規則を作成し、その中に競業避止義務を設けたり、待遇面で不十分なところがあれば、同業の情報などを元にして待遇改善を図って、離職を防止する。退職した職員などとの接触については特に注視するなど、様々な方策を考える必要があるでしょう。

現代は、いつこの様な事が起こるか分からない人手不足の時代です。「ウチは大丈夫だ」と考える前に、今一度体制や待遇を見直すべきではないでしょうか。

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. 年次有給休暇の通勤費について

就業規則上「出勤日のみに支払う」と規定しているパートタイム労働者の通勤費を、年次有給休暇を取得した日には不支給としても良いのでしょうか？

A. 労基法附則第 136 条では「使用者は労働者が年次有給休暇を取得したことを理由として、賃金の減額その他不利益な取り扱いをしてはならない」旨規定しています。通勤費については、そもそも実費弁償的な性格のものと考えられ、かつ就業規則上出勤日のみに支払うことが明記されているので、年次有給休暇を取得した日についてそれを支給しないとしても、本条に抵触しないと考えられます。

すなわち、年次有給休暇取得日には、実際に通勤に要する費用がかかっていないのであるから、このような実費弁償的な性格の手当の不支給は、やむを得ないものと考えられます。ただしこの場合、就業規則等に「通勤費は実際に出勤した日についてのみ支給する」等の支給基準が、あらかじめ明確にされていることが必要であることに留意する必要があります。

※今回のテーマ「年休取得」に関してご質問等あれば、医療勤務環境改善支援センターまで、お気軽にお問い合わせください。



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