



News Letter

平成30年11月5日
発行
第71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

「第二定年」、「第三定年」?

最近の悩ましい人手不足と少子高齢化により、60歳や65歳といった定年を超えた職員を再雇用や中途採用している医療機関は多いかと思われま

では、定年や再雇用・継続雇用の期限の年齢である60歳や65歳を超えている職員が有期契約だったとして契約期間が通算5年を超えてから無期転換権を行使した場合は、解雇するか本人からの退職の申し出が無い限り、文字通り無期限で雇用せざるを得なくなります。

平成27年施行の「有期雇用特別措置法」では、定年後の再雇用者を5年以上契約更新しても無期転換ルールから除外できる特例が来ています(「第二種計画」という届出書を労働局に提出します)。しかし、定年を超えた年齢の職員を「新たに」有期雇用した場合は対象外となります。

そのための対策として、「第二定年」、さらには「第三定年」を設けることとなります。

その法的有効性とはいうと、制度として明文化はされておりませんが、厚生労働省の「高齢者雇用の状況と制度概要」(平25)の19ページには、「高齢者が定年後の継続雇用制度により有期労働契約を反復更新した場合にも、現在は無期転換ルールが適用される。この場合、適正な手続により別途定年を定めた場合には、その定年に達したことにより雇用終了とすることは可能と考えられる(いわゆる第二定年)」の記載があり、実務上も利用されております。

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)

川田 志津子

勤務形態が変わった場合の有給休暇付与日数

Q. 当院で、1日8時間、週5日の勤務条件で働いていた正職の看護師から、親の介護のため週3日勤務のパートタイマーに勤務を変更したいという申し出がありました。

この場合、有給休暇の日数はパートタイマーの日数が適用されると思うのですが、どのように与えたらよいのでしょうか。

A. パートタイマーに付与する有給休暇は、週所定労働時間が30時間未満であり週所定労働日数が4日以下または年間所定労働日数が216日以下の場合、その者の所定労働日数に応じて比例した日数となります。

有給休暇の与え方は、現在の残日数はそのまま継続し、次の有給休暇の付与日(基準日)に週4日のパートタイマーの日数に変更します。継続して勤務しているので、勤続年数は通算します。

短時間のパートタイマーからフルタイムパート又は正職へ勤務形態が切り替わった場合も、考え方は同じです。



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

取組事例の紹介

vol.IX

●公益社団法人 取手市医師会 取手北相馬保健医療センター医師会病院

働きやすく質が高い、 「誰もが働きたくなる病院」になる！

所在地 取手市野々井1926

病床数 207床

入院基本料 一般病棟入院基本料
(急性期一般入院料5)10対1

職員数 384名



取組のきっかけ 取組前の問題点

病院職員満足度調査において、病院や上司に対する不満が高かったため、看護職員に対し、「病院や看護部の良いところを見つけよう」という取り組みを行っていた。

その結果、「スキルアップするための研修を受けやすい」「子育てしやすい」「地域のための病院に働けてうれしい」などのポジティブな意見が出るようになった。「看護職のWLB推進ワークショップ」に参加することで、それまで以上に良い職場環境にすることができ、看護職員だけでなく、病院職員もポジティブに変化できると考えた。

取組の体制

看護職員（看護部長、主任、病棟看護師、外来看護師）、看護補助者、総務課職員が中心となり取組んだ。また、その他プロジェクト実施時はチームを立ち上げ、薬剤科、検査科、リハビリテーション科などのコメディカルも参加して取組んだ。

取組の概要

- ◇職員間の交流
- ◇院内保育所の拡大
- ◇休暇制度の見直し
- ◇チーム医療の推進
- ◇長期研修・資格取得への支援

実施後の成果や 見えてきた課題

- ◇取組み後のインデックス調査では、すべての項目で「良い」という回答が増えた。しかし、依然として組織や上司に対する不満の回答がある。そのため、管理者研修を継続的に行うこととなった。今後は、上司である管理者が自己の課題を見出し、取組み、成果を出すことが必要である。
- ◇取組み後は、入職者が増加し、離職率が低下した。働きやすい環境だけでなく、病院に働く職員として、個人個人が自己研鑽し質を高めることで、地域住民から選ばれる病院になることが重要である。
- ◇看護職員の絆は深まり、他部署間の連携も取りやすくなったが、他の職種間にはまだ、拡大できていない。病院職員全体に拡大するまで継続していくことが今後の課題である。

※このコーナーでは、勤務環境改善に積極的に取り組み、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にも掲載中です。

