



# News Letter

令和元年10月20日  
発行  
第92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)

山口 栄一

### 『今、医療現場の環境改善に必要な「承認」について・4』 ～ワンチーム(ONE TEAM)～

今、日本で開催中のラグビー・ワールドカップが沸騰しています。このニュースレターが発行される頃は、日本がベスト8に勝ち上がり、準々決勝を戦っている頃かと思います。(もしも予選敗退の場合、またラグビーに関心がない方には申し訳ありません。)

日本代表の戦いぶりに賞賛を送り、勇気をもらった人は多いと思います。日本代表のチームスローガンが標題の『ワンチーム』です。主将のリーチ・マイケル選手は、「同じ目標に向かって、ひとりひとりが努力するのが『ワンチーム』です。」と言っています。日本代表選手 31 人中 15 人が外国出身という、まさにダイバーシティを体現している選手構成も、チーム一丸になるために『ワンチーム』というスローガンが必要だったのかもしれませんが。

さて、皆さんの職場・組織は『ワンチーム』になっているのでしょうか。難題に立ち向かうとき、個々の力が  $1 + 1 = 2$  ではなく、3にも4にもなるような組織を現代は求められています。皆さんの職場・組織で、『ワンチーム』になるためにはどうすればいいのでしょうか。

1 つには、リーチ・マイケル選手が言っているように、同じ目的・目標に向かうことです。理念やビジョンを職員全員が共有し、それに向かって日々努力することが必要です。そして、チーム全員がお互いを理解し、認め合う関係づくりをすることです。お互いの強みを活かし、弱点をカバーすることで、人材力・関係力が高まり、より強いチームになります。皆さんの職場・組織も、理念・ビジョンの共有と承認文化を取り入れることで、より強い『ワンチーム』を目指してください。

## 労務管理実務Q&A

医療労務管理アドバイザー(中小企業診断士・社会保険労務士)

外山 博敏

### 労働契約法第19条に関して

**Q. 有期雇用契約の労働者に対し、業績の目標を定め、これを達成できない場合は、雇止めの理由として認められるのでしょうか。また、契約期間の終盤に試験を行い、不合格の場合に雇止めとすることは認められるのでしょうか。**

A. 法第19条第1号又は第2号の要件に該当するか否かは、これまでの裁判例と同様、当該雇用の臨時性・常用性、更新の回数、雇用の通算期間、契約期間管理の状況、雇用継続の期待を持たせる使用者の言動の有無などを総合考慮して、個々の事案ごとに判断されるものといえます。

したがって、ご質問のように「更新の基準」を定め、その基準に達していないという実態があることは、法第19条各号の要件に該当するか否かの判断にあたり考慮されるものと解されますが、そのことのみをもって直ちに法第19条各号への該当性が否定されることにもならず、仮に紛争となった場合、最終的には、個別具体的な事例に即して司法判断がされるものと考えられます。

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

# 医師の「働き方改革」へ向けた医療勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き(簡易版)①

## ①なぜ医師の働き方を見直さなければいけない？

2024年4月より医師の時間外労働時間の上限が設けられます。医師の長時間労働が指摘されていますが法令遵守のためにも、また医師の勤務環境を改善し医師の確保ひいては医療の質・安全の向上を図る意味でも、医師の働き方を見直していく必要があります。

働き方改革関連法の概要及び2024年4月より医師に適用される時間外労働時間の上限案については「医師の「働き方改革」へ向けた環境改善マネジメントシステム導入の手引き詳細説明版」に掲載していますので参照下さい。(詳細説明版P.4、5参照)

## ②あなたの医療機関で医師の勤務環境改善に取り組む必要はある？

まずは以下の勤務実態の項目を確認し、勤務環境改善の取組の必要性を把握して下さい。チェック項目の説明は詳細説明資料版に掲載していますので参照下さい。(詳細説明版P.4～6)

### 勤務実態からの判断

以下の項目のうち、1つでも当てはまらないものがあれば改善が必要です。すぐに勤務環境改善に取り組みましょう。

<input checked="" type="checkbox"/>	内容
<input type="checkbox"/>	36協定を締結している
<input type="checkbox"/>	就業規則を作成・届出をしている(労働者10名以上の場合)
<input type="checkbox"/>	労働契約を締結する際に労働者に対して労働条件を書面等で交付している
<input type="checkbox"/>	労働時間等は基準内である(労働時間等の詳細は下表参照)

当てはまらないものが一つでもあれば早急に勤務環境改善に取り組む必要があります

### 労働時間等に関する項目

<input checked="" type="checkbox"/>	項目	現在検討されている時間外労働の上限案	いずれも休日労働を含めた時間数 今後、法改正等を経て確定  ⇒最新情報は「いきいき働く医療機関サポートweb」で確認できます <a href="https://iryuu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/">https://iryuu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/</a>
<input type="checkbox"/>	年間時間外労働時間	960時間以内	
<input type="checkbox"/>	月平均時間外労働時間	100時間未満(例外あり)	
<input type="checkbox"/>	1カ月の休日日数	4日以上	
<input type="checkbox"/>	1日当たり最長労働時間	28時間以内	
<input type="checkbox"/>	勤務と勤務の間の時間	9時間以上	

### 内部・外部の状況からの判断

また、以下のような場合にも勤務環境改善に取り組むことが必要となるでしょう。今後、医師の確保が更に難しくなることが予想され、職員の離職の防止は不可欠です。そのためには職員に勤務環境改善の取組み姿勢を示すと共に、実際に魅力的な職場として認識頂く必要があります。

区分	具体例
外部要因	外部環境の変化 ・近隣で新病院が開院した ・診療報酬の改定があった ・関連病院からの連携等の提案があった等
	立地等による採用難 ・過疎地域に位置している ・いずれ採用難が生じる
内部要因	経営層の体制・方針の変更 ・新しい理事長や病院長が就任した ・現経営層の方針転換があった(WLBの重視)等
	現場からの提案 ・前向きな現場職員からの改善の要望があった
	離職者の増加 ・医療機能や診療体制(医師の離職等)の変更があった

上記事例に該当する場合にもその機をとらえて、勤務環境改善に取り組みましょう