

京都医療労務管理
相談コーナー

短時間労働者に対する 厚生年金保険・健康保険の 適用拡大が始まります（平成28年10月1日～）

改正前	1日または1週の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が、同一の事業所に使用される労働者のおおむね4分の3以上
改正後	1週の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が、同一の事業所に使用される労働者の4分の3以上

※4分の3を満たさない場合であっても、**特定適用事業所**に勤務する**短時間労働者**は、新たに厚生年金保険・健康保険の被保険者となります。

特定適用事業所の要件	同一事業主の適用事業所の厚生年金保険の被保険者数の合計が、1年で6ヶ月以上、500人を超えることが見込まれる
短時間労働者の要件	① 1週間の所定労働時間が20時間以上であること
	② 雇用期間が継続して1年以上見込まれること
	③ 月額賃金が88,000円以上であること
	④ 学生でないこと

今後の
スケジュール

- 病院訪問 平成28年7月：3施設
 - 平成28年度医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修（第1回）
- 日程：平成28年7月12日（火）
会場：14:00～18:00
キャンパスプラザ京都
- テーマ及び講師
[テーマ①]：「先進事例に学ぶ①～勤務環境改善はどのように取り組む～」
講師：馬場 武彦氏
（社会医療法人ベガサス 馬場記念病院理事長）
[テーマ②]：「医療法人改革」
講師：石井 孝宜氏
（石井公認会計士事務所所長 公認会計士・税理士）

労務業務スケジュール

- ・労働保険の年度更新手続き（6月1日から7月11日まで）
- ・算定基礎届提出（7月1日から7月11日まで）
- ・【30人以上の事業主】
高齢者雇用状況報告（7月15日まで）
- ・【50人以上の事業主】
障害者雇用状況報告（7月15日まで）
- ・労働者死傷病報告
<休業4日未満・4月～6月分>（8月1日まで）
- ・被扶養者資格の再確認
（①6月上旬から協会けんぽより事業主へ、被扶養者状況リストが送付。②8月1日までに提出）

6月の活動内容

① 医療機関への病院訪問

勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。

※平成28年6月：3施設

② 勤務環境改善に取り組む医療機関への個別支援・相談対応等

随時医業経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取り組みの支援を行っています。

③ 勤務環境改善に関する研修会等の実施

医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。

お気軽にお電話またはご来訪下さい。

※ご来訪される場合、事前にご連絡をお願いします。
病院訪問のご希望があれば、ご連絡下さい。

京都府医療勤務環境改善支援センター
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間

月曜日～金曜日（土日祝日、年末年始を除く）9時30分～17時30分

場所

COCON 烏丸8階（京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町 620 番地）

相談内容など「秘密」は厳守します。

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News



July 2016. | Vol.

7

京都府医療勤務環境改善支援セミナー ワークショップ第1回

平成27年10月14日（水）京都私立病院協会第1会議室において「京都府医療勤務環境改善支援セミナー ワークショップ第1回」が開催されました。

今回は、前いわくら病院 事務長 滝川 和信 氏を講師にお招きし、「就業規則にみる労働関係法①」というテーマでセミナーを行いました。

ここでは当セミナーでご講演された就業規則において用いられる労働基準法についてご紹介いたします。
皆さんの施設でも、是非この機会に再確認して下さい。



労働基準法とは・・・

労働基準法の第1条では、「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と謳っており、労働基準法は、事業主（使用者）が労働者を使用する場合の最低限必要な労働条件を定め、労働者の保護を図ることを目的としています。

I. 労働契約

使用者は、労働契約の締結に際し、労働条件を明示しなければなりません。
「労働契約の期間」「就業場所、従事業務」「始業・終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無」等は**絶対的明示事項**となり**必ず明示しなければなりません**。
⇒その他「退職金規定」「賞与」等は**相対的明示事項**となり、**定めがある場合は明示しなければなりません**事項となります。

II. 賃金

賃金の支払い

使用者は賃金を①通貨で ②直接 ③全額を ④毎月1回以上 ⑤一定日に労働者に支払う。
これを**賃金支払いの5原則**という。
⇒②は一定の条件(労使協定・労働者の同意等)を満たせば金融機関への振込みにより支払うことが出来ます。また、③は賃金から税金・社会保険料など法令で定められているもの以外のものを控除する場合には、労使協定を締結すれば控除することができます。

III. 労働時間

①法定労働時間

休憩時間を除き、1日は**8時間**、1週間は**40時間**を超えて労働させてはならない。
⇒上記、法定労働時間を超えて労働させた場合割増賃金が必要となります。

②休憩時間

労働時間が**6時間を超える**と少なくとも**45分**、**8時間を超える**と少なくとも**1時間**の休憩時間を与えなければならない。
⇒8時間の場合は45分の休憩でよいが、8時間01分の場合は1時間の休憩が必要となります。

③36協定

使用者は、労働者に**時間外**又は**休日労働**をさせる場合には労使協定を締結して、**行政官庁への届出**が必要となります。

IV. 休日・休暇

就労義務のない日が休日、就労義務を免除された日を休暇といいます。

①法定休日

毎週少なくとも1日、または**4週間に4日以上**の休日を与えなければならない。

②振替休日

あらかじめ休日と決められた日を労働日とし、その代わりに他の労働日を指定し休日とします。

③代休

休日労働させた**事後**に、その代償措置として通常の労働日に労働義務を免除します。
⇒法定休日労働の後、代休を与えた場合には、先に行われた法定休日について割増賃金が発生します。

④年次有給休暇

雇入れの日から起算して**6か月継続勤務**し、全労働日の**8割以上**の出勤で労働者に年次有給休暇が付与されます。

医療勤務環境改善マネジメントシステム導入ステップ

医療勤務環境改善マネジメントシステムの各ステップの具体的な勧め方についてご説明します。
今回はステップ2の「体制整備」です。



勤務環境改善マネジメントシステムを推進するチームは、理事長・院長等経営トップが必ず関与することで、医療機関全体への取組みと位置づけることです。理事長・院長等経営トップがチームのメンバーに加入することが望ましいですが、医療機関の規模や状況により、難しい場合もあります。少なくとも、経営トップが取組みを承認していることの表明を行い、経営トップから、こうした取組みについての発信をしていきましょう。



ポイント1
自機関の状況にあった体制づくり

自機関における組織作りの特徴を知り、現在の組織体制を踏まえたチーム作りを目指しましょう。そして、共通目的に向かって、意欲を高め、モチベーションを高めて、成果を上げる組織を作っていきましょう。

体制の整備方法として、下記のようなパターンがあります。

- ・理事長・院長等経営トップ主導のトップダウンによるチームの組成
- ・人事・事務部門が中心となったプロジェクト・チームの組成
- ・既存の委員会(安全衛生委員会、労働時間等設定改善委員会、業務改善委員会等)や会議の活用



ポイント2
さまざまな職種や属性による多様なチーム・メンバー構成が効果的

勤務環境改善マネジメントシステムの対象は、特定の医療スタッフではなく、医療機関全体の全医療スタッフです。また、勤務環境改善の取組みには部門間の連携や部門を超えた連携・問題解決が必要なものや、人事・事務部門の関わりが不可欠なテーマもあります。さらに、取組みを推進することが本来業務の一つでもある管理職はもとより、スタッフが自身のこととして取組みに主体的に関わることでより高い成果を上げることができます。また、様々な年代・年齢、また、有期契約の医療スタッフの参加も有効です。多様なチーム・メンバー構成により、固定観念にとらわれない多様な勤務環境改善策を検討することができます。



ポイント3
医療機関内でのチームの位置づけを明確にし、医療スタッフに周知を

勤務環境改善の取組みについて、医療機関として本気で取り組んでいくという方針を医療機関内に示すためには、経営層が承認した、医療機関内の正式な組織として位置づけることが重要です。そうすることにより、推進チームのメンバーの責任感やモチベーションが高まることも期待できます。正式に医療スタッフに推進チームのアナウンスを行い、取組みをスタートさせましょう。