

## 「京都いきいき働く医療機関認定制度」 ～働きやすい働きがいのある職場として新たに3病院を認定！～

当協会が京都府より受託運営しています「京都府医療勤務環境改善支援センター」では、平成29年1月から「京都いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。

職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院を当センターが認定します。本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取り組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。

3月28日に京都いきいき働く医療機関認定審査会が開催され、3病院（なぎ辻病院、京都民医連中央病院、京都ルネス病院）が基本認定50項目の達成基準を満たしていると判断し、働きやすい働きがいのある職場である「いきいき働く基本認定医療機関」として認定を行いました。

認定までには、病院において当センターの実施確認が必要となります。実施確認は基本認定申請書の到着順で行いますので、達成基準を満たした病院は申請書を当センターまでご提出ください。

いきいき働く基本認定医療機関 (基本認定:平成30年3月末現在)

**「いきいき働く医療機関宣言」受付中!**

～勤務環境改善で人材確保・定着へ改善に向けてまずは宣言を!～

平成30年3月末現在、72病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取り組みを開始されています。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

いきいき働く宣言医療機関 (平成30年3月末現在) ※表示はセンターへの宣言書到着順

1 京都リハビリテーション病院	19 宇治武田病院	37 賀茂病院	55 八幡中央病院
2 京都ルネス病院	20 京都久野病院	38 京都きづ川病院	56 市立福知山市民病院
3 田辺中央病院	21 第二久野病院	39 宇多野病院	57 田辺病院
4 田辺記念病院	22 いわくら病院	40 洛和会丸太町病院	58 蘇生会総合病院
5 精華町国民健康保険病院	23 相馬病院	41 洛和会音羽病院	59 京都双岡病院
6 京都九条病院	24 向日回生病院	42 洛和会音羽記念病院	60 なごみの里病院
7 西京病院	25 亀岡シミズ病院	43 洛和会音羽リハビリテーション病院	61 富田病院
8 シミズ病院	26 綾部市立病院	44 洛和会東寺南病院	62 綾部ルネス病院
9 ほうゆう病院	27 稲荷山武田病院	45 身原病院	63 六地藏総合病院
10 宮津武田病院	28 京都博愛会病院	46 洛西シミズ病院	64 京都東山老年サナトリウム
11 松ヶ崎記念病院	29 学研都市病院	47 洛西ニュータウン病院	65 金井病院
12 長岡病院	30 脳神経リハビリ北大路病院	48 医仁会武田総合病院	66 京都鞍馬口医療センター
13 京都南病院	31 京都回生病院	49 武田病院	67 五木田病院
14 新京都南病院	32 木津屋橋武田病院	50 伏見岡本病院	68 丹後中央病院
15 京都民医連中央病院	33 嵯峨野病院	51 京都岡本記念病院	69 愛生会山科病院
16 もみじヶ丘病院	34 京都南西病院	52 亀岡病院	70 宇治病院
17 三菱京都病院	35 十条武田リハビリテーション病院	53 高雄病院	71 京都桂病院
18 吉川病院	36 北山武田病院	54 なぎ辻病院	72 西陣病院

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致します。病院訪問のご希望があれば、ご連絡ください。

<b>京都府医療勤務環境改善支援センター</b> TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834	<b>京都医療労務管理相談コーナー</b> TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834
業務時間 場 所	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 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



April 2018. | Vol. 28

## 「無期転換ルール」への準備はお済みですか？

～平成30年4月より無期転換申込権が発生します～

労働契約法の一部を改正する法律が平成25年4月1日より施行され、「無期転換ルール」が規定されました。通算契約期間は、この改正法の施行日である平成25年4月1日以降に開始した有期労働契約から算定(カウント)となりますので、多くの企業で平成30年4月から無期転換への申込みの発生が見込まれています。

### I. 無期転換後の労働条件

労働契約法18条1項後段では、有期労働契約者が無期契約へ転換した場合の労働条件は、「当該申込みに係る期間の定めのない労働契約の内容である労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件(契約期間を除く。)と同一の労働条件(当該労働条件(契約期間を除く。))について別段の定めがある部分を除く。」と規定しています。

「別段の定め」とは、「労働協約、就業規則及び個々の労働契約(無期労働契約への転換に当たり従前の有期労働契約から労働条件を変更することについての有期契約労働者と使用者との間の個別の合意)をいう」(平24・8・10基発0810第2)とされていますので、無期転換後の労働条件について、労働協約や就業規則に別段の定めがある場合は、無期転換後の労働条件を変更することは可能です。

ただし、職務の内容などが変更ないにもかかわらず、無期転換後の労働条件を従前よりも低下させることは、無期転換を円滑に進める観点から望ましいものではないと考えられます。



## II. 無期転換後の労働条件の見直し

労働契約法18条1項後段の「別段の定め」については、「有期労働契約の更新時に、所定労働日や始業終業時刻等の労働条件の定期的変更が行われていた場合に、無期労働契約への転換後も従前と同様に定期的にこれらの労働条件の変更を行うことができる旨の別段の定めをすることは差し支えない」と解されています(平24・8・10基発0810第2)。

就業規則に定期的な労働条件の見直しを規定する場合には、変更の合理性と変更内容の周知が必要となります(労契9・10)。



## III. 限定正社員の定義

無期転換後の労働条件を就業規則に定めるに当たり、まず、正社員の雇用区分の定義を明確にする必要があります。正社員と限定正社員に区分することによって、有期契約労働者から正社員・限定正社員への登用の道を開くことが可能になります。

厚生労働省のモデル就業規則の規定例では、以下のように定義しています。

規定例

第〇条(正社員群の区分と各区分正社員の定義)  
前条第1項に定める正社員群は、職種・職務、勤務時間及び勤務地等に関する雇用条件の違いにより、正社員と限定社員とに区分する。  
2 正社員及び限定社員は次の通り定義する。  
(1)正社員…職種・職務、勤務地等に関し全く限定がなく、業務上基幹的役割を担う正社員群  
(2)限定正社員…雇用契約上、職種・職務、勤務時間や勤務地等について一定の限定があるが、業務上は基幹的役割を担う正社員群



## IV. 労働条件の明示

労働基準法15条に定められている、労働契約時点における書面による労働条件の明示については、条件が限定されている内容について、書面を労働者へ交付することにより、理解を双方で確認することが望めます。

限定内容(職種・職務、労働時間、勤務地等)やそれに基づく労働条件等について、就業規則および雇用契約書に明確に記載することが重要です。

厚生労働省のモデル就業規則の規定例では、以下のように定義しています。



第〇条(労働条件の明示)

会社は正社員及び限定正社員の採用に関して、労働契約の期間の定めがないことを示した上で、次の事項については採用決定通知とともに雇用契約書に明示し、その他の事項については他の方法で明示する。

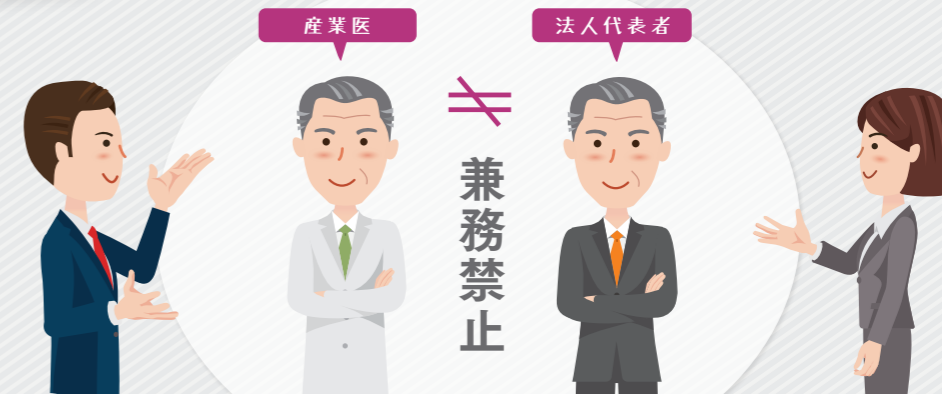
- (1)賃金の決定、計算・支払の方法、賃金の締切り・支払の時期に関する事項
- (2)就業の場所・従事する業務の内容
- (3)始業・終業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項
- (4)退職に関する事項(解雇の事由を含む)

2 前項第2号及び第3号に定める事項に関して、限定がある場合には、その限定の内容についても雇用契約書に明示する。

規定例

## 産業医を選任していますか？ 代表者が産業医を兼務していませんか？

京都医療労務管理  
相談コーナー



労働安全衛生規則が改正されました(平成28年3月31日公布)  
法人の代表者等を産業医として選任することは禁止されています。(平成29年4月1日施行)

CHECK



### 産業医を選任していますか？

常時50人以上の労働者を使用する職場においては、事業者は産業医を選任しなければなりません。  
(労働安全衛生法第13条、労働安全衛生法施行令5条)

産業医の選任、選任している産業医の変更の際には、所轄の労働基準監督署に届け出が必要です。  
(労働安全衛生規則第2条第2項、同規則第13条第2項)

CHECK



### 法人の代表者等が産業医を兼務していませんか？

産業医は、事業者に対し、労働者の健康に関わることについて、勧告を行うことができます。(労働安全衛生法第13条第3項)

しかし、法人の代表者等(※)が、自らの事業場の産業医を兼務している場合、労働者の健康管理と事業経営上の利益が一致しない場合も想定されることから、産業医としての職務が適切に遂行されないおそれがあり、適切ではありません。

もし、法人の代表者等を産業医として選任している場合は、早期に改善しましょう。

※法人の代表者又は事業経営主(事業者の代表者)  
(例)代表取締役、医療法人又は社会福祉法人の理事長  
事業場においてその事業の実施を統括管理する者(事業場の代表者)  
(例)病院又は診療所の院長、老人福祉施設の施設長



月の活動内容

### 1 医療機関の勤務環境に係る実態把握

「京都いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

◆「京都いきいき働く医療機関認定制度」認定実施確認  
平成30年3月:1病院<平成29年度合計:16病院>

### 2 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29年度合計:14病院>

### 3 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

随時医療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組みの支援を行っています。

### 4 勤務環境改善に関する研修会等の実施

平成29年度は、医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会として、「医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会(全3回)」、「医療勤務環境改善研修会(全2回)」を開催しました。

今後のスケジュール | 平成30年4月:京都いきいき働く医療機関認定制度実施確認(2病院)