

「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。
 令和2年2月5日(水)の京都いきいき働く医療機関認定審査会において、「武田病院」、「亀岡病院」、「洛和会東寺南病院」の3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」として新たに認定されました。
 認定までには、病院において当センターによる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！～

令和2年2月末現在、85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 (令和2年2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 | 22 いわくら病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 64 京都東山老年サナトリウム |
| 2 京都ルネス病院 | 23 相馬病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 65 金井病院 |
| 3 田辺中央病院 | 24 向日回生病院 | 45 身原病院 | 66 京都鞍馬口医療センター |
| 4 田辺記念病院 | 25 亀岡シミズ病院 | 46 洛西シミズ病院 | 67 五木田病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 26 綾部市立病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 68 丹後中央病院 |
| 6 京都九条病院 | 27 稲荷山武田病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 69 愛生会山科病院 |
| 7 西京病院 | 28 京都博愛会病院 | 49 武田病院 | 70 宇治病院 |
| 8 シミズ病院 | 29 学研都市病院 | 50 伏見岡本病院 | 71 京都桂病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 51 京都岡本記念病院 | 72 西陣病院 |
| 10 宮津武田病院 | 31 京都回生病院 | 52 亀岡病院 | 73 大島病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院 | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 53 高雄病院 | 74 むかいじま病院 |
| 12 長岡病院 | 33 嵯峨野病院 | 54 なぎ辻病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 13 京都南病院 | 34 京都南西病院 | 55 八幡中央病院 | 76 渡辺病院 |
| 14 新京都南病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 56 市立福知山市民病院 | 77 京都民医連あすかい病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 36 北山武田病院 | 57 田辺病院 | 78 洛北病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 37 賀茂病院 | 58 蘇生会総合病院 | 79 南京都病院 |
| 17 三菱京都病院 | 38 京都きづ川病院 | 59 京都双岡病院 | 80 新河端病院 |
| 18 吉川病院 | 39 宇多野病院 | 60 なごみの里病院 | 81 西山病院 |
| 19 宇治武田病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 61 富田病院 | 82 京都武田病院 |
| 20 京都久野病院 | 41 洛和会音羽病院 | 62 綾部ルネス病院 | 83 堀川病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 42 洛和会音羽記念病院 | 63 六地藏総合病院 | 84 吉祥院病院 |
| | | | 85 日本バプテスト病院 |

お気軽にお電話またはご来訪ください。 ※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。

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)

京都府医療勤務環境

改善支援センター

Support Center News



2020年4月1日より (中小企業は2021年4月1日から適用)

「パートタイム・有期雇用労働法」が施行されます。

2018年7月の働き方改革関連法が成立により、同一企業内における正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇の差をなくし、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けることを目的として、パートタイム労働法は「パートタイム・有期雇用労働法」に名称変更され、2020年4月1日より施行されます。今回は主な変更点である、「I. 不合理な待遇の禁止(改正法8条)」、「II. 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化」をご紹介します。

I. 不合理な待遇差の禁止

同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間で、基本給や賞与などあらゆる待遇について不合理な待遇差を設けることが禁止されます。裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」は法律で整備されます。

「均衡待遇」と「均等待遇」とは



正社員とパート・契約社員の仕事の内容の違いと賃金の相違は、バランスがとれているべきという考え方です。この定めは労働契約法20条とパートタイム労働法8条にあり、短時間労働者や有期契約者の労働条件が、正社員と労働条件が相違する場合、業務内容・責任の程度などを考慮して、不合理であってはならないと定められています。(不合理な待遇差の禁止)



正社員とパート・契約社員の仕事の内容が同じであれば、賃金等は同じでなければならないという考え方です。パートタイム労働法9条に定められています。つまり職務内容や配置、そしてその変更範囲と運用が正社員と同じであれば、短時間労働であることを理由として、賃金の決定等について差別的な取扱いをしてはならないと定められています。(差別的な取扱いの禁止)

現在

- 均衡待遇規定**
パートタイム労働者…規定あり/有期雇用労働者…規定あり
- 均等待遇規定**
パートタイム労働者…規定あり/有期雇用労働者…規定なし

改正後

① 均衡待遇規定の明確化

個々の待遇(※)ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事柄を考慮して判断されるべき旨を明確化。
※基本給、賞与、役職手当、食事手当、福利厚生、教育訓練など

② 均等待遇規定

新たに有期雇用労働者も対象とする。

現在

どのような待遇差が不合理に当たるか、明確性を高める必要がありました。

改正後

③ 待遇ごとに判断することを明確化するため、**ガイドライン(指針)**を策定。

【改正前→改正後】 ○：規定あり ×：規定なし ◎：明確化

	パート	有期
均衡待遇規定	○→◎	○→◎ ①
均等待遇規定	○→○	×→○ ②
ガイドライン(指針)	×→○	×→○ ③

【参考】「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要

このガイドラインは、正社員と非正規社員(短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者)との間で、待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差が不合理なものでないのか、原則となる考え方及び具体例を示したものです。原則となる考え方が示されていない待遇や具体例に該当しない場合については、各社の労使で個別具体的な事情に応じて議論していくことが望まれます。また、基本給、昇給、ボーナス(賞与)、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生等についても記載されています。

❖ 基本給

労働者の「①能力又は経験に応じて」、「②業績又は成果に応じて」、「③勤続年数に応じて」支給する場合は、①、②、③に応じた部分について、同一であれば同一の支給を求め、一定の違いがあった場合には、その相違に応じた支給を求めています。

❖ 役職手当等

労働者の役職の内容に対して支給するものについては、正社員と同一の役職に就く短時間労働者・有期雇用労働者には、同一の支給をしなければなりません。また、役職の内容に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければなりません。

❖ 賞与

会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、正社員と同一の貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、同一の支給をしなければなりません。また、貢献に一定の違いがある場合においては、その相違に応じた支給をしなければなりません。

II. 労働者に対する、待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになります。

〈雇入れ時〉

有期雇用労働者に対する、雇用管理上の措置の内容(賃金・教育訓練・福利厚生施設の利用、正社員転換の措置等)に関する説明義務を創設。

〈説明の求めがあった場合〉

非正規社員から求めがあった場合、正社員との間の待遇差の内容・理由等を説明する義務を創設。

〈不利益取扱いの禁止〉

説明を求めた労働者に対する場合の不利益取扱い禁止規定を創設。

【改正前→改正後】 ○：説明義務の規定あり ×：説明義務の規定なし

	パート	有期
雇用管理上の措置の内容(※)(雇入れ時)	○→○	×→○
待遇決定に際しての考慮事項(求めがあった場合)	○→○	×→○
待遇差の内容・理由(求めがあった場合)	×→○	×→○
不利益取扱いの禁止	×→○	×→○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

サブロク

「36協定」を締結する際は、

労働者の過半数で組織する労働組合

その労働組合がない場合は
労働者の過半数を代表する者

との、書面による協定をしましょう。

「時間外労働・休日労働に関する協定(36協定)」締結の際は、その都度、当該事業場に①労働者の過半数で組織する労働組合(過半数組合)がある場合はその労働組合、②過半数組合がない場合は労働者の過半数を代表する者(過半数代表者)と、書面による協定をしなければなりません。

また、①の過半数組合の要件を満たさない場合、②の過半数代表者の選出が適正に行われていない場合には36協定を締結し、労働基準監督署に届け出ても無効になり、労働者に法定外の時間外・休日労働を行わせることはできません。

① 過半数組合がある場合

過半数組合の要件

▶ 事業場に使用されているすべての労働者の過半数で組織する組合であること

● 正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めた事業場のすべての労働者の過半数で組織する労働組合でなければなりません。

36協定の締結時に、改めて、事業場の労働者数及び労働組合員数を確認し、過半数組合となっているかを必ずチェックしてください。

労働組合に確認しましょう!



労働組合員数 > 50%
すべての労働者 (パートなども含む)

② 過半数組合がない場合

過半数代表者の要件と選出のための正しい手続

▶ 労働者の過半数を代表していること

● 正社員だけでなく、パートやアルバイトなど事業場のすべての労働者の過半数を代表している必要があります。

▶ 36協定を締結するための過半数代表者を選出することを明らかにした上で、投票、挙手などにより選出すること

● 選出に当たっては、正社員だけでなく、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が手続に参加できるようにする必要があります。

● 選出手続は、労働者の過半数がその人の選出を支持していることが明確になる民主的な手続(投票、挙手、労働者による話し合い、持ち回り決議)がとられている必要があります。

● 使用者が指名した場合は、その人は36協定を締結するために選出されたわけではありませので、36協定は無効です。

▶ 労働基準法第41条第2号に規定する管理監督者でないこと

● 管理監督者とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある人を指します。

36協定の締結に当たり、労働者側の当事者となる過半数代表者については、過半数代表者本人に聞くなどにより、次の3事項を必ず確認してください。

- ✓①労働者の過半数を代表していること
- ✓②その選出に当たっては、すべての労働者が参加した民主的な手続がとられていること
- ✓③管理監督者に該当しないこと

2 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改善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」実施確認
＜令和2年2月:1病院＞＜令和元年度合計:13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。

◆病院訪問
令和2年2月:1病院＜令和元年度合計:27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

随時産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

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。

今後のスケジュール 令和2年3月: ◆ 病院訪問(3病院)