

京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

October 2020 | Vol. 58

同一労働同一賃金について

同一労働同一賃金は同じ労働であれば、同じ賃金を支払うべきという考え方ですが、労働政策審議会の資料によると、その目的は「同一労働同一賃金」そのものを法律の判断基準とするものではありません。それよりも広い概念である「合理的理由のない処遇格差を禁止」の法的効力をより強くすることにあります。つまり、正社員とパートタイマーや契約社員等の非正規社員（以下「パート・契約社員」といいます。）を比較したとき、その人事処遇における同一性や違いをとらえて、不合理な格差等があれば是正していくというものです。賃金に関する問題は人事処遇の格差是正の一分野と捉えられます。これに関する法律は既に短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パートタイム労働法」といいます。）がありますが、働き方改革の一環として、法改正をして格差是正をより強力に推進していくための法整備が進められています。

「同一労働同一賃金」の必要性について

正社員であれば期間の定めのない雇用契約が多く、賃金は月給制が採用されて毎年昇給や賞与があります。ところがパート・契約社員の賃金は時給制で定期昇給はなく、賞与もわずかなことが多いようです。このように両者の賃金実態は異なりますが、パートや契約社員の中には雇用契約更新の継続で雇用期間が長期化し、正社員と働き方や仕事の内容が同じというケースが多数出てきました。

また、パート・契約社員等の非正規社員が全労働人口の約4割を占めるようになり、最近では増加傾向にあります。そこで働き方改革の一つとしてスタートしたのがパート・契約社員の待遇改善、つまり賃金引上げとなります。正社員と同じ仕事をしていながら賃金が低い問題を改善するために、「同一労働同一賃金」の考え方が出てきました。

年次有給休暇の時間単位の付与について

年次有給休暇は、基本的に1日単位で与えることされていますが、労使協定を定めることにより年に5日の範囲内で時間を単位として与えることができます。導入のメリットとして、労働者の取得のしやすさにより、年次有給休暇の取得率の向上が挙げられ、最近では導入されている病院も増えてきています。

導入するためには労使協定の締結が必要

時間を単位として与える年次有給休暇（以下「時間単位年休」といいます。）を実施する場合には、当該事業場において労使協定を締結する必要があります。労使協定では、「対象労働者の範囲」「時間単位年休の日数」等について取り決めます。この労使協定は、対象となる労働者が時間単位による取得をした場合に、その時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるというものであり、個々の労働者に対して時間単位の取得を義務付けるものではありません。また、対象となる労働者が時間単位により取得するか日単位により取得するかは、労働者の意思によるものでなければなりません。

計画的付与との関係

時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるものであるため、計画的付与として時間単位年休を与えることは認められません。

時季変更権との関係

時間単位年休についても、使用者の時季変更権が認められていますが、次のような場合は時季変更にあらず認められません。

- ① 労働者が時間単位で請求した場合に日単位に変更することや、日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更すること。
- ② あらかじめ時間単位年休を取得することができない時間帯を定めること。
- ③ 所定労働時間の途中で時間単位年休を取得することを制限すること。
- ④ 1日において取得することができる時間単位年休の時間数を制限すること等。

時間単位付与制度の導入状況

厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」によりますと、平成28年において年次有給休暇を時間単位で取得できる制度がある企業は18.7%となっています。年次有給休暇を時間単位で取得できる日数については、1日が1.4%、2日が4.4%、3日が3.4%、4日が1.8%、5日が59.0%、6-9日が2.9%、10日以上が18.4%の割合となっています。

9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年度合計：1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9月：1病院（令和2年度合計：12病院）

3 勤務環境改善に取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

医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会

対象 病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ各部門の管理者等

参加費 無料

第1回

日時：令和2年10月23日（金）午後2時～5時
場所：メルパルク京都
テーマ：「“COVID-19”襲来に翻弄された医療経営の状況を確認する～そして、民間医療機関目線のテーマ、資金繰りを考える～」
講師：石井 孝宜 氏（石井公認会計士事務所所長・公認会計士）
開催形式：会場参加型、オンライン参加型
定員：会場40名、オンライン500名

第2回

日時：令和2年11月19日（木）午後2時～5時
場所：メルパルク京都
テーマ：「時代が変わるとテーマも変わって？懐疑心を持って医療の現実を見よう！～今までの医療政策、今の医療提供体制、これからの変化について考える～」
講師：石井 孝宜 氏（石井公認会計士事務所所長・公認会計士）
開催形式：会場参加型、オンライン参加型
定員：会場40名、オンライン500名

医療勤務環境改善研修会「パワハラ防止法への対応について」

対象 病院理事長・院長・事務長・看護部長をはじめ各部門の管理者等

参加費 無料

日時：令和2年10月12日（月）午後2時30分～午後4時30分
場所：メルパルク京都
テーマ：「新法で求められるパワハラ防止措置と間違いのない対応手順」
講師：岸川 守 氏（関西ステート経営労務事務所代表・特定社会保険労務士）
開催形式：会場参加型、オンライン参加型
定員：会場70名、オンライン500名

「タスク・シフト/シェアの推進について」

日時：令和2年11月5日（木）午後2時～4時50分
場所：メルパルク京都
テーマ：「医師の働き方改革とタスク・シフト/シェア」
講師：秋山 智弥 氏（岩手医科大学 看護学部 共通基礎看護学講座特任教授・医師の働き方改革を進めるためのタスク・シフト/シェアの推進に関する検討委員会）
開催形式：会場参加型、オンライン参加型
定員：会場70名、オンライン500名

※申し込みは、京都私立病院協会ホームページの「研修・イベント申込」からお申し込みください。

令和2年10月：◆病院訪問（2病院）

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。

均等待遇と均衡待遇とは

同一労働同一賃金の中に「均等待遇」と「均衡待遇」という考え方があります。「均等待遇」とは正社員とパート・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、パートタイム・有期雇用労働法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、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて差別的な取扱いをしてはいけないという定めです。

一方、「均衡待遇」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。この定めはパートタイム・有期雇用労働法8条にあり、短時間労働者や有期契約者の労働条件が、通常の労働者(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。

同一労働同一賃金ガイドライン

平成30年12月28日には同一労働同一賃金の考え方を示すガイドラインが策定され、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」として公布されました。これは待遇の基本的な考え方を示すとともに、問題となる例と問題とならない例を具体的に示したもので、各企業は正社員とパート・契約社員間の不合理な待遇差を解消することが求められます。その概要は次のとおりです。

① 基本給に関すること

「能力や経験」、「業績や成果」「勤続年数」に応じて基本給を支給する場合、正社員とパート・契約社員がそれぞれの要素において同じであれば、同じ基本給を支給しなければなりません。「能力や経験」に関する事例では、次のようなものがあります。「基本給を能力や経験に応じて支給する場合、ある能力の向上のための特殊なキャリアコースを正社員が選択し、その結果として能力を習得していたが、パート・契約社員はその能力を習得していなかったとする。その結果、正社員には能力に応じた賃金を支払い、パート・契約社員には同じ賃金を支払っていなかった」ケースは問題がないとしています。一方、「多くの

経験を持つ正社員に対して、契約社員よりも多額の賃金を支払っているが、正社員の経験が現在の業務に関連性を持っていないときは、問題となる」と示しています。また「勤続年数」に応じて基本給を支給する場合の事例として次のようなものがあります。「有期雇用社員に対して、雇用契約の開始時から通算した勤務年数を評価して基本給を支払っている」ことは問題がありません。しかし、「勤続年数について当初の雇用契約開始時から通算せず、その時点での雇用契約の期間のみで評価して支払っている」場合は問題があります。

② 賞与に関すること

会社の業績等への貢献に応じて賞与を支払う場合、正社員とパート・契約社員においては貢献に応じた部分につき、同じ賞与を支給しなければなりません。事例としては「正社員が目標に対する責任を負っており、目標を達成していない場合は待遇上の不利益が課せられて

いる。一方、目標達成の責任を負っておらず、待遇上の不利益も課せられていないパート・契約社員がいた。この場合、待遇上の不利益を課していないことの見合いの範囲でパート・契約社員に賞与を支払っていない」ことは問題とならないと示しています。

③ 手当に関すること

役割の内容に対して役職手当を支給する場合、正社員とパート・契約社員とにおいて、その要素が同じときは同じ手当を、異なる場合はその相違に応じた手当を支給しなければなりません。事例としては、「役職名、役職の内容について、正社員とパート・契約社員を比較したとき同じであり、パート・契約社員には勤務時間に比例した役職手当を支払っているため

に正社員よりも低い役職手当になった」ケースは問題がないとしています。しかし、「役職名、役職の内容について、正社員と有期契約社員を比較したとき同じであるが、有期契約社員には正社員よりも低い役職手当を支給している」ケースは問題があると示されています。

④ 通勤手当に関すること

パート・契約社員にも正社員と同じ通勤手当を支給しなければならないとしています。事例として「フルタイムで勤務する正社員には月額

の定額を支給するが、パート・契約社員には日額の交通費を支給する」ケースは問題がないと示しています。

「京都いきいき働く医療機関認定制度」

～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～

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。

センターでは、現在、下記の42病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しています。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターへ申請いただき、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定します。まずは取り組みの初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できましたら、センターへ申請をお願いいたします。



いきいき働く認定医療機関
(基本認定:令和2年9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!～

令和2年9月末現在、93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9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 | 25 亀岡シミズ病院 | 49 武田病院 | 73 大島病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 26 綾部市立病院 | 50 伏見岡本病院 | 74 むかいじま病院 |
| 3 田辺中央病院 | 27 稲荷山武田病院 | 51 京都岡本記念病院 | 75 市立舞鶴市民病院 |
| 4 田辺記念病院 | 28 京都博愛会病院 | 52 亀岡病院 | 76 渡辺病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 29 学研都市病院 | 53 高雄病院 | 77 京都市民連あすかい病院 |
| 6 京都九条病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 54 なぎ辻病院 | 78 洛北病院 |
| 7 西京病院 | 31 京都回生病院 | 55 八幡中央病院 | 79 南京都病院 |
| 8 シミズ病院 | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 56 市立福知山市民病院 | 80 新河端病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 33 嵯峨野病院 | 57 田辺病院 | 81 西山病院 |
| 10 宮津武田病院 | 34 京都南西病院 | 58 蘇生会総合病院 | 82 京都武田病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 59 京都双岡病院 | 83 堀川病院 |
| 12 長岡病院 | 36 北山武田病院 | 60 なごみの里病院 | 84 吉祥院病院 |
| 13 京都南病院 | 37 賀茂病院 | 61 富田病院 | 85 日本パペテスト病院 |
| 14 新京都南病院 | 38 京都きつ川病院 | 62 綾部ルネス病院 | 86 千春会病院 |
| 15 京都市民連中央病院 | 39 宇多野病院 | 63 六地藏総合病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 88 京都からすま病院 |
| 17 三菱京都病院 | 41 洛和会音羽病院 | 65 金井病院 | 89 済生会京都府病院 |
| 18 吉川病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 90 京都大原記念病院 |
| 19 宇治武田病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 67 五木田病院 | 91 京都八幡病院 |
| 20 京都久野病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 68 丹後中央病院 | 92 同志社山手病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 45 身原病院 | 69 愛生会山科病院 | 93 京都市立京北病院 |
| 22 いわくら病院 | 46 洛西シミズ病院 | 70 宇治病院 | |
| 23 相馬病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 71 京都桂病院 | |
| 24 向日回生病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 72 西陣病院 | |

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。