

「京都市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「京都市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43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。

- | | | | | | | | | | | |
|---------------|--------------|-----------|----------------|---------------------|-------------|----------------|---------------|-----------------|-------------|------------|
| 1 京都南西病院 | 2 向日回生病院 | 3 蘇生会総合病院 | 4 脳神経リハビリ北大路病院 | 5 嵯峨野病院 | 6 いわくら病院 | 7 洛和会音羽病院 | 8 宇多野病院 | 9 京都リハビリテーション病院 | 10 京都九条病院 | 11 もみじヶ丘病院 |
| 12 綾部市立病院 | 13 京都田辺中央病院 | 14 なぎさ病院 | 15 京都民医連中央病院 | 16 京都ルネス病院 | 17 京都博愛会病院 | 18 精華町国民健康保険病院 | 19 洛西ニュータウン病院 | 20 宮津武田病院 | 21 相馬病院 | 22 京都回生病院 |
| 23 京都市立病院 | 24 洛和会音羽記念病院 | 25 北山武田病院 | 26 富田病院 | 27 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 28 京都田辺記念病院 | 29 なごみの里病院 | 30 宇治武田病院 | 31 京都東山老年サナトリウム | 32 綾部ルネス病院 | 33 賀茂病院 |
| 34 京都ならびがおか病院 | 35 新京都南病院 | 36 京都南病院 | 37 洛和会丸太町病院 | 38 武田病院 | 39 亀岡病院 | 40 洛和会東寺南病院 | 41 丹後中央病院 | 42 京都久野病院 | 43 済生会京都府病院 | |

いきいき働く認定医療機関（基本認定：令和3年5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3年5月末現在、95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3年5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 むかいしま病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 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 京都田辺記念病院 | 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 京都民医連あすかい病院 |
| 6 京都九条病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 54 なぎさ病院 | 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 松ヶ崎記念病院介護医療院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 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 日本バプテスト病院 |
| 14 新京都南病院 | 38 京都市立病院 | 62 綾部ルネス病院 | 86 千春会病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 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 介護医療院五木田病院 | 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 洛西シズ病院 | 70 宇治病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 23 相馬病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 71 京都桂病院 | 95 みのやま病院 |
| 24 向日回生病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 72 西陣病院 | |

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
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
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）

京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News



June 2021. | Vol. 66

「同一労働同一賃金ガイドライン」について

「同一労働同一賃金ガイドライン」（正式名称は「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」）は、正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイマー・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、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例を示したもので、令和2年4月1日（中小事業主における短時間・有期雇用労働者にかかる規定は、令和3年4月1日）から適用されています。

このガイドラインでは、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。このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められており、事業主は労使により、個別具体的な事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれるとされています。

※不合理な待遇差の解消に当たり、次の点に留意が必要です。

- ・ 正社員の待遇を不利益に変更する場合は、原則として労使の合意が必要であり、就業規則の変更により合意なく不利益に変更する場合であっても、その変更は合理的なものである必要がある。ただし、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するに当たり、基本的に、**労使の合意なく正社員の待遇を引き下げることが望ましい対応とはいえません。**
- ・ 雇用管理区分が複数ある場合（例：総合職、地域限定正社員など）であっても、**すべての雇用管理区分に属する正社員との間で不合理な待遇差の解消が求められます。**
- ・ 正社員と非正規雇用労働者との間で**職務の内容等を分離した場合であっても、正社員との間の不合理な待遇差の解消が求められます。**

① 基本給

- 基本給が、労働者の能力又は経験に応じて支払うもの、業績又は成果に応じて支払うもの、勤続年数に応じて支払うものなど、**その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければなりません。**
- 昇給であって、労働者の勤続による能力の向上に応じて行うものについては、同一の能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を行わなければなりません。

② 賞与

- 賞与であって、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、**同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければなりません。**

③ 各種手当

- 役職手当であって、役職の内容に対して支給するものについては、**同一の内容の役職には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければなりません。**
- そのほか、業務の危険度又は作業環境に応じて支給される**特殊作業手当**、交替制勤務などに応じて支給される**特殊勤務手当**、業務の内容が同一の場合の**精進手当**、正社員の所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される**時間外労働手当の割増率**、深夜・休日労働を行った場合に支給される**深夜・休日労働手当の割増率**、**通勤手当・出張旅費**、労働時間の途中で食事のための休憩時間がある際の**食事手当**、同一の支給要件を満たす場合の**単身赴任手当**、特定の地域で働く労働者に対する補償として支給する**地域手当**等については、同一の支給を行わなければなりません。

④ 福祉厚生・教育訓練

- 食堂、休憩室、更衣室といった**福利厚生施設**の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、**同一の利用・付与を行わなければなりません。**
- 病氣休職**については、無期雇用の短時間労働者には正社員と同一の、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて同一の付与を行わなければなりません。
- 法定外の有給休暇その他の休暇**であって、勤続期間に応じて認めているものについては、**同一の勤続期間であれば同一の付与を行わなければならない。**特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算して勤続期間を評価することを要します。
- 教育訓練**であって、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施するものについては、**同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければなりません。**

※留意点

<正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金の決定基準・ルールの相違がある場合>

- 正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間で賃金に相違がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「正社員とパートタイム労働者・有期雇用労働者は**将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる**」という**主観的・抽象的説明ではなく、賃金の決定基準・ルールの相違は、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものではありません。**

<定年後に継続雇用された有期雇用労働者の取扱い>

- 定年後に継続雇用された有期雇用労働者についても、**パートタイム・有期雇用労働法が適用されます。**有期雇用労働者が**定年後に継続雇用された者であることは、待遇差が不合理であるか否かの判断に当たり、その他の事情として考慮される。**様々な事情が総合的に考慮されて、待遇差が不合理であるか否かが判断されます。したがって、**定年後に継続雇用された者であることのみをもって直ちに待遇差が不合理ではないと認められるものではありません。**

◆同一労働同一賃金における職員への説明

① 雇入れ時の説明

不合理な待遇禁止と差別的取扱いの禁止が規定されていますが、不合理な待遇差を設けていない場合は不合理な待遇差を設けていないことの説明をし、また差別的取扱いをしていない場合は差別的取扱いをしないという説明で説明義務は果たすこととなります。その他には、賃金、教育訓練、福利厚生施設、通常の労働者転換が説明義務の対象となります。

② 雇用しているパートタイマー・有期契約労働者が求めた場合の説明

前記の事項に加えて、その決定をするに当たって考慮した事項についても説明する必要があります。

③ 説明方法

説明の方法はパートタイマー・有期契約労働者が説明内容を理解することができるよう、資料を用いて口頭で説明することが必要です。説明資料が説明すべきことをすべて網羅していて、分かりやすい内容の資料であれば、その資料を渡すだけでも十分であるとされます。

もっとも、内容の理解に食い違いが生じることのないようにするのであれば、口頭で説明し、かつ質問を受けるなどの対応ができれば説明義務を十分果たしたということになります。

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、書面による協定が必要です。

「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。

下記の内容を参考に適切に締結を行っていただくようお願いします。

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!** $\frac{\text{労働組合員数}}{\text{すべての労働者(パートなども含む)}} > 50\%$

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や社員親睦会の幹事などを自動的に選任した場合には、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んので、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

労働基準監督署に届け出た36協定は労働者に周知しなければなりません。

⇒周知しなかった場合、労働基準法第106条違反です(30万円以下の罰金)。

〈周知の具体例〉

- ・常時各作業場の見やすい場所に掲示・備え付ける
- ・書面を労働者に交付する
- ・磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置する

5 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。

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。

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。

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 ◆病院訪問 令和3年6月：1病院



秘密は厳守など

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
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)