

## 賃金の一部を控除して支払うことはできるか

### ●全額払いの原則

労働基準法では、賃金の支払方法について、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならないと定めています。また、法令に別段の定めがある場合、または事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合は、賃金の一部を控除することができます。なお、労使協定は労働基準監督署へ提出義務はありません。

- ①原則 全額払い
- ②例外 次の場合には、賃金の一部を控除できます。
  - a法令に別段の定めがある場合（所得税、社会保険料等）
  - b労使の書面協定がある場合

労使協定によって控除できるものは、購買代金、社宅、寮その他の福利厚生施設の費用、社内預金、組合費など、事理明白なものに限られています。したがって、事理明白なものであれば親睦会費の控除も違法とはいえません。また、労働基準法24条に基づき、労使の自主的な書面による労使協定を締結しないで労働者の賃金を控除すると法違反となり、30万円以下の罰金に処せられる可能性があります。



## 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。

### 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。

- ◆特別支援事業による病院訪問 1病院
- ◆病院訪問 1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

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

#### 医療従事者確保・定着のための経営・勤務環境改善研修会

**第1回**  
 日時：令和3年10月19日(火) 午後2時～午後5時  
 場所：メルパルク京都  
 テーマ：「“病院経営”の視点からコロナ禍の2020年を振り返る」～禍の中で決定された骨太の方針と関連省庁見解も確認する～  
 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3年11月16日(火) 午後2時～午後5時  
 場所：メルパルク京都  
 テーマ：「“これから何が”の視点から病院改革・第8次医療計画を考える」～来年4月病院に義務化される外来報告と病院機能報告の相乗～  
 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

「医師、看護師等の宿日直許可基準について」

日時：令和3年10月25日(月)午後2時30分～午後3時50分  
 場所：メルパルク京都  
 テーマ：「医師、看護師等の宿日直許可基準について」  
 講師：小見 伸雄 氏(京都労働局 労働基準部 監督課 統括特別司法監督官)  
 開催形式：会場参加型、オンライン参加型  
 定員：会場30名、オンライン500名

「医師の働き方改革の進め方について」

日時：令和3年11月18日(木)午後2時30分～午後4時  
 場所：メルパルク京都  
 テーマ：「医師の働き方改革の進め方について」  
 講師：福島 通子 氏(塩原公認会計士事務所 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20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。

# 京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

October 2021. | Vol. 70

## ストレスチェック制度 Q&A

近年、仕事や職業生活に関して強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者が5割を超える状況にある中、事業場において、より積極的に心の健康の保持増進を図るため、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（平成18年3月31日付け健康保持増進のための指針公示第3号）を公表し、事業場におけるメンタルヘルスケアの実施を促進してきたところです。しかし、仕事による強いストレスが原因で精神障害を発病し、労災認定される労働者が、平成18年度以降も増加傾向にあり、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することが益々重要な課題となっています。

こうした背景を踏まえ、平成26年6月25日に公布された「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成26年法律第82号）においては、心理的な負担の程度を把握するための検査及びその結果に基づく面接指導の実施等を内容としたストレスチェック制度（労働安全衛生法第66条の10に係る事業場における一連の取組み全体を指します）が創設されました。

この制度は、労働者のストレスの程度を把握し、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、職場改善につなげ、働きやすい職場づくりを進めることによって、労働者がメンタルヘルス不調となることを未然に防止すること（一次予防）を主な目的としたものです。

事業場で実施する上で様々な疑問や問題が出てくるかと思われますので、今回、厚生労働省から出されているQ&Aの一部をご紹介しますので、是非、今後の参考にしてください。

### ●常時50人以上の労働者を使用する事業場にストレスチェック制度の実施義務があります

衛生管理者や産業医の選任義務と同様、常時50人以上の労働者を使用する事業場にストレスチェック制度の実施義務があります。この場合の「労働者」には、パートタイム労働者や派遣先の派遣労働者も含まれます。また、それ以外の事業場（常時50人未満の労働者を使用する事業場）については、ストレスチェック制度は当分の間、努力義務とされていますが、労働者のメンタルヘルス不調の未然防止のため、できるだけ実施することが望ましいことから、国では様々な支援を行っています



相談内容などは厳守します。

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）



**Q01** ストレスチェックや面接指導の費用は、事業者が負担すべきものでしょうか、それとも労働者にも負担させて良いのでしょうか。

**A** ストレスチェック及び面接指導の費用については、法で事業者がストレスチェック及び面接指導の実施の義務を課している以上、当然、事業者が負担すべきものです。

**Q02** ストレスチェックや面接指導を受けるのに要した時間について、賃金を支払う必要がありますか。

**A** 賃金の支払いについては労使で協議して決めることとなりますが、労働者の健康の確保は事業の円滑な運営の不可欠な条件であることを考えると、賃金を支払うことが望ましいです(一般健診と同じ扱い)。

**Q03** ストレスチェックの実施義務の対象は、「常時50人以上の労働者を使用する事業場」とされていますが、この50人は、どこまで含めてカウントする必要がありますのでしょうか。アルバイトやパート労働者も含めるのでしょうか。

**A** 労働安全衛生法第66条の10に基づくストレスチェックは、労働安全衛生法施行令第5条に示す「常時50人以上の労働者を使用する事業場」に実施義務が課されています。この場合の「常時使用している労働者が50人以上いるかどうか」の判断は、ストレスチェックの対象者のように、契約期間(1年以上)や週の労働時間(通常の労働者の4分の3以上)をもとに判断するのではなく、常態として使用しているかどうかで判断することになります。したがって、例えば週1回しか出勤しないようなアルバイトやパート労働者であっても、継続して雇用し、常態として使用している状態であれば、常時使用している労働者として50人のカウントに含めていただく必要があります。

**Q04** ストレスチェック制度に関する社内規程は、どのような形式で定めればよいでしょうか。就業規則に該当するのでしょうか。

**A** ストレスチェック制度に関する内部規程については、特に形式を問いませんので、何らかの形で、文書化していただければ問題ありません。また、就業規則に該当するものでもありませんので、労働基準監督署への届出も必要ありません。

**Q05** 長期出張や長期の病休のために、ストレスチェックを受検できなかった者について、どのように取り扱うべきでしょうか。

**A** 業務上の都合ややむを得ない理由でストレスチェックを受けることができなかった者に対しては、別途受検の機会を設ける必要があります。長期の病休者については、ストレスチェックを実施しなくても差し支えありません。

**Q06** 高ストレス者の選定基準について具体的な数値は示すのでしょうか。また、事業場における選定基準の設定の仕方として上位〇%が入るように、といった目安は示すのでしょうか。

**A** ストレスチェック制度実施マニュアルに、職業性ストレス簡易調査票を使用した20万人のデータから、57項目及びその簡略版23項目について、高ストレス者が10%となるようにする場合の具体的な数値基準の例を示しています。ただし、各事業場における数値基準は衛生委員会等で調査審議の上で事業場毎に決めていただく必要があり、一律に目安を示すものではありません。

**Q07** 受検率が低い場合、これを理由として労働基準監督署から指導されるといったことがあるのでしょうか。

**A** 労働基準監督署への報告は、ストレスチェック制度の実施状況を把握するためのものであり、ストレスチェックの受検率が低いことをもって指導することは考えていません。

**Q08** 部下に対する人事権を有する産業医は、ストレスチェックの実施者になれないのでしょうか。

**A** 省令に規定されているとおり、人事権を有する者については、その人事権に係る労働者に対するストレスチェックの実施者にはなれません。そのため、例えば、産業医に部下がいて、その部下に係る人事権を有する場合には、その人事権が及ぶ範囲の部下に対するストレスチェックを実施することはできませんが、当該部下以外の労働者(その者が有する人事権とは関係のない労働者)に対するストレスチェックの実施者になることは可能です。

**Q09** 病院長がストレスチェックの実施者となることや、面接指導を実施することは可能でしょうか。なれない場合は、誰が実施すればよろしいのでしょうか。

**A** 病院長は一般的に人事権を持っていると考えられるので、ストレスチェックの実施者にはなれません。このため、人事権を持っていない、他の医師や保健師、一定の研修を受けた歯科医師、看護師、精神保健福祉士又は公認心理師から実施者を選ぶことになります。一方、面接指導の実施については医師であれば制限はしていません。ただし、病院長が面接指導の実施者になることにより、労働者が申出を躊躇したり、適切な事後措置がなされないおそれがあるような場合には、制度の趣旨に合致しないこととなるので、適切な運用がなされるように面接指導を実施する医師を選定していただきたいと思います。

**Q10** 外部機関に委託した場合で、ストレスチェックの労働者の回答に不備があった場合、外部機関が当該労働者に直接送り返して書き直してもらうということがありますか。

**A** ストレスチェックの回答に不備があれば適宜やりとりしていただくことはあり得ます。ただし、回答を本人以外の人に見られないようにするなど情報管理には留意する必要があります。

**Q11** 本人が退職した後に、当該者のストレスチェック結果について、提供してほしいという要求が事業者から実施者にあった場合、その結果は本人同意を取らずに提供してよいでしょうか。

**A** 本人が退職した後も、個人情報としての扱いは変わりませんので、実施者が事業者に提供する場合には、本人の同意を取っていただく必要があります。

**Q12** ストレスチェックに関する労働基準監督署への報告については罰則があるのでしょうか。また、50人未満の事業場においてストレスチェックを実施した場合には報告義務はあるのでしょうか。

**A** 労働基準監督署への報告は労働安全衛生法第100条に基づくものであり、違反の場合には罰則があります。50人未満の事業場については、報告義務はありません。

**Q13** 労働基準監督署への報告について、労働安全衛生規則では、事業場ごとに報告しなければならない旨の規定はされていませんが、本社でまとめて報告するという方法も可能でしょうか。

**A** 労働基準監督署への報告については、事業場ごとに、管轄の労働基準監督署まで提出していただく必要がありますので、本社でまとめて報告することはできません。

# 「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 なぎ辻病院  | 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 京都きつ川病院    | 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。改善に加えてまずは宣言を!～

令和3年9月末現在、96病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取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 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 日本パプテスト病院       |
| 14 新京都南病院            | 38 京都きつ川病院          | 62 綾部ルネス病院      | 86 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 洛西シミズ病院          | 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         | 96 桃仁会病院           |