

職場でこんなこと、起きていませんか？

採用してもすぐ辞める 何がいけないの？

人手不足で
仕事が回らん

育児・介護離職が減らない

メンタル不調で休職者が出た

パワハラ問題発生 どうしたものか…

パート職員の労働条件は？

変則勤務を導入したい

トラブル発生
どうしたら
いいの？

働きやすい職場をつくる「労務管理」

労務管理は、職員に心地よく働いてもらうことが目標です。「ヒト」は、経営にとって最も重要な資産です。いかにモチベーションを保つか、最大限に能力を発揮してもらうかを考えます。

また、職場ではいろいろなことが起こります。発生する問題全てを未然に防ぐことはできませんが、的確な対応により解決に導き、職場の勤務環境改善につなげて「働きやすい職場」を作りましょう。

この冊子では、医療機関からの相談事例をもとに、具体的な対応や知っておくべき基本事項についてとりまとめました。

目次

記載内容

労務管理の基本事項

- 医療機関も労働基準法の対象 …………… 4
- 募集・採用 …………… 6
- 労働時間 休憩 休日 …………… 7
- 時間外労働 …………… 9
- 年次有給休暇 …………… 12
- 育児・介護の支援 ワークライフバランスの推進 …… 14
- 職員の健康管理 …………… 16
- ハラスメント問題 …………… 18
- 服務と懲戒 …………… 20
- 期間の定めのある労働契約（有期雇用） …………… 21
- 退職 解雇 雇止め …………… 22

医療勤務環境改善マネジメントシステム

- 勤務環境の改善に「医療勤務環境改善マネジメントシステム」の活用を！ …… 24
- 「いきいき働く医療機関サポート」好事例紹介 …… 26

●医療機関も労働基準法の対象

医療従事者の勤務環境の改善に取り組みましょう

医療機関で働くすべての人の「働き方」が変わります！

2019年4月から働き方改革関連法が順次施行され、医療機関で働くすべての人に適用されます。

1. 2019年4月1日～（中小企業は2020年4月1日～）
時間外労働の上限規制が導入されます。

時間外労働の上限は月45時間、年360時間が原則に。

2. 2019年4月1日～

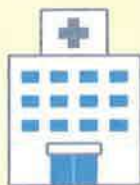
年次有給休暇の確実な取得が義務化されます。

年間5日、時季を指定して有給休暇を与える必要あり。

3. 2020年4月1日～（中小企業は2021年4月1日～）

正規と非正規労働者の間の不合理な待遇差禁止

基本給や賞与など個々の待遇で**同一労働同一賃金**が原則に。



そもそも労働基準法とは何？

使用者



使用されて労働する義務

雇用契約



労働者

賃金を支払う義務

本来、契約は当事者が対等の立場で合意することによって成り立ちますが、雇用関係においては、実際は両者に交渉力や支配関係による格差があるため、使用者に有利な条件で契約が結ばれがちです。

このため、法律による一定程度の労働者保護が必要とされます。

労働関係
諸法令

「労働基準法（労基法）」

=労働時間・賃金その他労働条件について
定めた法律も、その一つ

罰則付きの
法律です

就業規則は職場のルールブック

自施設の労働条件は、就業規則によって定めます。

労働時間や賃金、安全衛生など基本的労働条件はもとより、服務規律や懲戒、解雇事由といったことについても規定します。

職場の安全性や業務効率の確保のため、また均衡のとれた処遇のため、その他あらゆることの拠り所となる大切なものです。なお、法改正や事情の変動などにより、常に見直しも行います。

労使ともに、その内容を理解し守ることが、施設の発展につながります。



職員が、いつでも閲覧できるように備え付けを！

労働者数10人以上（パートやアルバイト等も全て含め）であれば、作成して労働基準監督署に届出をする義務あり

就業規則の絶対的 necessary 記載事項

- ① 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項
- ② 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- ③ 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

これらの
事項は必ず
就業規則に
記載する！

就業規則には、その施設の方針が表れます

例えば

賃金制度について規定を検討するとき

- ・何を評価して、どんな手当を支給するのか？
 - ・正職員とパート職員の処遇に違いをつけるのか？
- 就業規則を考えることは、組織の「人事戦略」を考えることに通じます。

● 募集・採用

募集・採用段階で、ミスマッチを防ぐ

相談事例

求人をかけてもなかなか募集がなく
やっと採用しても、1か月で辞める人もいて・・・
人手不足を何とかしたいのですがねえ。(事務長)



人手不足の折、採用活動も大変です。
雇用のミスマッチを防ぐために、求人内容の工夫や、選考面接から採用
過程での対応の注意点を確認してみましょう。

雇入れ 雇用関係

労働条件 の明示

採用が決まって雇入れとなる際には、
労働条件を明示した**書面**を労働者に交付する義務が
あります
募集のときには、条件に幅を持たせて提示していても、
採用時には確定して、明確に示します

書面明示の義務がある労働条件

- ①労働契約の期間に関する事項
 - ②就業の場所及び従業すべき業務に関する事項
 - ③始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の
有無、休憩時間、休日、休暇等
 - ④賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り
及び支払の時期。昇給に関する事項
 - ⑤退職に関する事項(解雇の事由を含む。)
- ※パートや契約職員の場合は、さらに退職金の
有無や賞与の有無も書面で明示

労働条件
通知書



「言った」「言わない」
のトラブルを防止!

就業規則も一緒に明示し、
お互いに確認、納得して雇用関係に入りましょう

労働保険・社会保険は、適正に加入しましょう

● 労働時間 休憩 休日

労働時間・休日は、法律で定められています

相談事例

労働時間は1日8時間と聞くけど、うちの職場に
は色々なシフトがあります。労働時間の決まりは、
どうなっているんですか? (看護師)



労働時間に関することは、法律で定められています

法定労働時間 = 法律で定められている、労働時間の上限

原則

- 1週は40時間 (労働者数9人以下の医療機関は44時間)
- 1日は8時間

休憩時間は除いて

例外

変形労働 時間制

一定期間を平均して1週40時間以内とすることで、
特定の日に8時間、週に40時間を超える勤務時間の設定が可能
16時間夜勤などのシフトが組めるのは、この制度によります

☆様々な変形労働時間制は就業規則等に定めた上で運用します

就業規則等で
ルールを定める
ことと、シフト
の特定が必要!

1. 1か月単位の変形労働時間制 (多くの医療機関で採用)
2. 1年単位の変形労働時間制
3. フレックスタイム制
4. 1週間単位の変形労働時間制(医療機関では採用できません)

原則
1日8時間
1週40時間

