

# Women's Eye

No.3

高岡市・小児科

小栗 絢子

先日、小児医療多職種研究会に参加する機会があり、山梨県のみぞべこどもクリニック溝部達子先生のお話を聞くことができました。演題は「健康保険法の知られざる世界～保険医への個別指導、監査、行政処分の実態と課題～」です。



## 溝部訴訟を ご存じですか？

溝部先生は2004年に「インフルエンザの診断の割合が多い」ことを理由に初めての個別指導を受け、「非対面処方」を「不正請求」と指摘され、2005年11月に保険医療機関指定の取消処分を受けました。その個別指導たるや「診療内容に対する非難、追求と心理的圧迫下での取り調べ」であったということです。

それにたいし先生は、診療所の存続を求める患者・家族・市民の声(2万7千名の署名)や代理人の力に支えられて、同年11月、処分の取消を求めて甲府地裁に提訴。その結果一審、二審ともに重すぎる取消処分は違法との判断が下され国は上告を断念、全国で初めての「取消処分無効」の判決を勝ち取りました。

溝部医師の取消処分は行政の裁量権の逸脱であり、現健康保険法にある「厚生労働大臣は療養担当規則違反があると判断すれば保険医療機関の指定を取り消すことができる」という規定は、行政に無制限の裁量を与えているわけではない、との判断を司法が示したのです。

溝部先生は患者さんのために時間外診療や、女性医師らしく病児保育なども熱心に行ってこられました。今回、溝部先生のお話を直接ご本人からお聞きできたことは、女性医師として、また保険医としての自分自身を問い直す機会となりました。



講演する桂好志郎氏  
2012年5月16日  
富山電気ビル5F中ホール

退職金の算定方法がよく行われているのは「退職時の月額基本給に支給率を乗じる方式」です。これは、勤続年数によって医院都合

注意が必要な「基本給×支給率」  
「独立行政法人勤労者退職金共済機構(中退共)」の中  
小企業退職金共済制度を利用されたらいかがでしょうか。この制度は、事業主が中退共と退職金共済契約を結び、毎月の掛金を金融機関に納付し、ある職員が

このようなトラブルを起ささないよう、退職金の制度設計はよく考える必要があります。  
退職金原資の確保  
まとまった金額の退職金を引当金で毎年確保することが必要です。この退職金を職員がやる気を長期的に引き出す手段の一つとして活用していくために、まずは職員に周知するということが重要です。また、職員も

始末書は強制できない  
顛末書なら業務命令できる  
何回注意を与えても改善しないときに始末書を職員に書くように命じたが、職員がそれを拒否した場合、裁判例に「謝罪を強制する始末書は個人意志尊重の理

## トラブルを事前に回避するために

念から強要することはできない」と示されているように、始末書作成を強制することができませんので気を付けてください。そういった時には始末書ではなく、「顛末書」や「報告書」であれば業務命令としてできます。始末書を書いてくれない職員の場合は、事実確

求人票やチラシで「新卒OK」「未経験者歓迎」などと記載して採用した場合などは、能力に欠けるという理由ではなかなか解雇が認められません。逆にいうと、即戦力という形で募集された場合は解雇が認められる可能性は高いです。しかし、いずれの場合でも裁判官は、事業主の指導(教育・研修・注意・警告)をしたり、反省の機会を与えたりしたかがあつたかどうかを重視しています。ですから院長は、職員を指導し、改善の余地を与える機会を設ける必要があります。(続く)

## 第1回 女性部企画

とき **10月21日(日)** 13:30~16:20  
会場 **ANAクラウンプラザホテル富山**  
対象 第1部…どなたでも参加できます  
第2部…女性医師・女性歯科医師  
参加費 **無料**

**第1部 文化講演** 13:30 ~ 14:45

### 『映画で出会った女性たち』 ～女性たちが日本を元気にする～

講師 映画監督 **本木 克英 氏**

1963年生まれ、富山市出身。森崎東、木下恵介、勅使河原宏などの監督に師事し、『てなもんや商社』(98)で監督デビュー。第18回藤本賞新人賞を受賞。以後、『釣りバカ日誌イレブン』(00)から最新作『おかえり、はやぶさ』(12)まで松竹を支える屋台骨として活躍中。

**第2部 女性医師・女性歯科医師交流会** 14:45 ~ 16:20

### 紅茶の美味しい淹れ方講座

講師 TEASHOP ROSEWOOD富山店

**プラス ミニトーク**  
特別ゲストとして、本木監督のお母様 本木英子氏をお招きします！

\*託児所を設けますので、ご希望の方は事前にご連絡ください。

# 雇用のトラブルとその対策 ③

## 雇用管理研修会(講師・桂好志郎氏)より

### 退職金に関するトラブル

これまで雇用のトラブルとは無縁だった院長であっても、遭遇する可能性の高い問題が退職金に関するトラブルです。  
たとえば、院長の代わりに伴い、長年働いていた職員が退職することになったが、以前に院長がその職員と口約束していた退職金の額が、計算するとあまりに高額なために、厳しい経営状況の中で支払い困難に陥ってしまったということがあります。  
このようなトラブルを起ささないよう、退職金の制度設計はよく考える必要があります。

いろいろな形で特に功績のあった人に手厚くしたいというのが人情です。そのために基本月額を最低限の額にして、特別加算で上乗せできる一つの対応です。  
退職したときはその職員に中退共から直接退職金が支払われるというしくみです。医院のキャッシュフロー確保に資することや事務処理の負担が省けること、確実に退職金が支給されるため職員にも安心感を与えることができるといったメリットがあります。  
何のために退職金制度があるのか  
ご承知と思いますが、退職金については法律の定めはありません。経営者の考え方一つです。支給することになれば当然ですが義務として就業規則で定めることが必要です。この退職金を職員がやる気を長期的に引き出す手段の一つとして活用していくために、まずは職員に周知するということが重要です。また、職員も退職したときはその職員に中退共から直接退職金が支払われるというしくみです。医院のキャッシュフロー確保に資することや事務処理の負担が省けること、確実に退職金が支給されるため職員にも安心感を与えることができるというといったメリットがあります。  
他の職員と良好な関係をもてないため、七月に採用した職員に八月末で辞めてもらおうと思つています。この場合に一月分(九月分)の給与を支払う必要があるのでしょうか？  
A、解雇しようとする場合は、三十日前に予告しなければなりません。そうでない場合は、平均賃金の三十日分を支払う必要があります。しかし、これも注意すべきところは、人間関係がうまくいっていないという理由で解雇することです。このことが解雇権乱用に値する可能性があるのです。人間関係を理由とする解雇は慎重に判断しなければなりません。  
求人票やチラシで「新卒OK」「未経験者歓迎」などと記載して採用した場合などは、能力に欠けるという理由ではなかなか解雇が認められません。逆にいうと、即戦力という形で募集された場合は解雇が認められる可能性は高いです。しかし、いずれの場合でも裁判官は、事業主の指導(教育・研修・注意・警告)をしたり、反省の機会を与えたりしたかがあつたかどうかを重視しています。ですから院長は、職員を指導し、改善の余地を与える機会を設ける必要があります。(続く)