雇用管理セミナー　講演要旨（上）

就業規則の整備と活用のすすめ

協会は昨年10月19日、「開業医のための雇用管理セミナー」を開催しました。今号では、「就業規則の整備と活用のすすめ」の池田悦子協会顧問社会保険労務士の講演内容を掲載します。（文責：編集部）

社会保険労務士法人池田事務所代表

池田　悦子 氏

1人でも従業員を雇った場合は就業規則の作成を

医療機関には、一般企業とは異なる悩みがあると思います。例えば、転職が比較的容易で、職種によっては次の職場を探すのに苦労しません。また、女性の割合が高いことから、特に若い方を雇うと出産・育児で休業するケースもあり、管理者として悩みが多いところです。

就業規則の整備について。先生方は多忙で、労務管理の細かいところまでは常に見ることができない状況です。しかし、誰かにお任せした結果、自分が思うものと異なるルールが出来上がってしまい、それが長年改正されないままということもあります。トラブルがあったときの判断基準は就業規則です。労働局や裁判所でも就業規則が証拠であり、答えとされます。就業規則が対応できていないと、労働者から「違うのではないか」と言われたときに反論できず、非常に困ることになります。

就業規則は、労働基準法で従業員が10人以上であれば作成して届け出なければならないとされているから作るのではなく、職場でのトラブル防止や解決のための根拠となる重要な意義・役割があります。1人でも従業員を雇った場合は就業規則を作っていただきたいと思います。また、少なくとも5年に1回は今の法令に医療機関の経営方針が合っているかということも含めて、見直し作業が必要です。

◆　◆

就業規則の整備を考える上で、質問の多い項目について解説します。

休みに関する質問では、年次有給休暇についてが多いです。年次有給休暇は労働者の権利なので、取得を責めることはできません。最近、労働局は有給取得率に注目しています。「働き方改革」の関連で最低でも年間5日は取得するという内容の法改正が予定されています。

年次有給休暇は、本来は本人の希望に応じて取得させないといけないのですが、ぎりぎりの人数の職場の場合は、有給休暇を申請どおり取得させるのは難しいのが現状です。事業の正常な運営を妨げるような場合には、年次有給休暇の日を変更してもらうことが可能です。年次有給休暇の申請に対応するとしたら、この時季変更権があります。

パートタイマー（短時間勤務）も年次有給休暇が取得できます。週に1日のみ出勤のパート職員でも、勤務から6カ月経つと年次有給休暇が1日付与されます。パート職員にも年次有給休暇の権利はあるので、申請があれば認めてください。

＜年次有給休暇＞ 週所定労働日数が５日以上 又は 週所定労働時間が30時間以上の職員

継続勤務年数	６カ月	１年６カ月	２年６カ月	３年６カ月	４年６カ月	５年６カ月	６年6カ月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

＜年次有給休暇＞ 週所定労働日数が４日以下 かつ 週所定労働時間が30時間未満の職員

週所定労働日数	１年間の所定労働日数（※）	勤続日数						
		６カ月	１年６カ月	２年６カ月	３年６カ月	４年６カ月	５年６カ月	６年6カ月以上
４日	169～216日	７日	８日	９日	10日	12日	13日	15日
３日	121～168日	５日	６日	６日	８日	９日	10日	11日
２日	73～120日	３日	４日	４日	５日	６日	６日	７日
１日	48～72日	１日	２日	２日	２日	３日	３日	３日

（※）週以外の期間によって所定労働日数が定められている場合

『医院経営と雇用管理』2016年版（保団連）より

法定休暇と法定外休暇の違い

法定休暇・休業は、休みを与えなくてはならないと法律で定められた休暇・休業です。本人からの請求の有無を問わず与えないといけない産後休業を除いて、これらは職員が申し出ることで取得できるものです。問題になるのは、休んでいるときの給与はどうなるのかということですが、年次有給休暇以外で休んだ場合、その分の給与を支払う義務はありません。

法定外の休暇・休業については、設けるかどうかは医療機関の任意です。問題になるものに慶弔休暇があります。ほとんどの事業所は慶弔休暇を設けているので、福利厚生という意味で慶弔休暇はあった方がイメージはよくなると思います。慶弔休暇を何日与えるかというのも任意ですが、規定に「休暇日数は、休暇事由発生の日を含む連続の日とし、原則としてその間に休日を含む場合はこれを含む日数とする」と定めておくのがよいと思います。これは、例えばゴールデンウィークなどの連続休暇を挟んだときに、それとは別枠として取得されて1週間以上ずっと休まれることがあるためです。

この慶弔休暇の際に給与を与えるかどうかも任意です。月給で給与を払っているときに、慶弔休暇の分を引かずに同額を支払うのであれば、その慶弔休暇は有給扱いになります。一般的に月給で支払っているところは引かない場合が多いので、休んでも結果として特別有給休暇になっています。注意が必要なのはパート職員です。特別休暇の慶弔休暇を適用するのかしないのか、適用する場合は有給か無給かを雇用契約書等で別途定めていない場合は、正職員と同じ扱いになります。

労働時間の捉え方

労働時間とは一般には「使用者の指揮命令下にある状態」、つまり労働命令を受けて働いている時間と定義されています。では、制服に着替える時間や電話当番の時間、早く来て掃除をしている時間は労働時間に含まれるのか。例えば、8時45分に出勤して始業は9時というとき、この15分間について「労働時間なので給与をください」と退職した後になって請求してくる人が増えています。

医療機関の診療時間＝始業・終業時刻と定めているところが多いと思いますが、その場合は注意が必要です。始業前の作業準備や終業時刻後の掃除などを院長が命じていたり、命じてなくても掃除等を行うことを余儀なくされているときには、院長の指揮命令下にあるとみなされ、その時間も労働時間となります。また、休憩時間については、本来ならば給与支払いの対象外となりますが、電話当番などを命じている場合は、労働時間となり給与を支払わなくてはなりません。

特に終業時刻が問題です。タイムカードを使っているところは記録として残ります。仕事が終わっているのにお茶を飲んだり、世間話をしてからタイムカードを押して、そのようなロス時間が労働時間になってしまうこともあります。その場合は、職員に対して「タイムカードを押したら、もう仕事をしては駄目ですよ」と言って、記録は実労働とできるだけ一致させる必要があります。（続く）

主な法定・法定外の休暇・休業制度

名称		期間など	法的な賃金の支払義務	法的な給付
法定	産前産後休業	産前６週間（双子以上の場合は14週間）、産後８週間	×	出産手当金（※１）：○（協会けんぽ）、×（医師国保、歯科医師国保）
	育児休業	育児している子が１歳（一定の場合１歳半）になるまで	×	○（雇用保険）
	介護休業	通算93日まで	×	○（雇用保険）
	労災休業期間（公傷休暇）	治療に要する期間（原則最長３年間）	△	○（労災保険）
	年次有給休暇	繰越分含め、最長40日	○	×
	生理日の休暇	就業困難な状態が続く間	×	×
	子の看護休暇・介護休暇	１年に５日まで（２人目からは10日が限度）	×	×
	母性健康管理のための休暇等	妊娠中又は産後１年を経過しない者に時間や日単位で	×	×
	裁判員のための特別休暇	裁判員に専任された期間	×	×
	育児時間	１日に２回、各々 30分	×	×
	公民権行使の時間	公民権の行使をするための時間	×	×
法定外	夏季・年末年始休暇	いわゆる夏休み・冬休み	×	×
	慶弔休暇	請求理由に応じて異なることが多い	×	×
	休職	数カ月～１年程度が多い	×	傷病手当金：○（協会けんぽ）、△（医師国保、歯科医師国保）（※２）
	リフレッシュ休暇	勤続の節目に３～ 10日ほどとしている会社が多い	×	×
	ボランティア・自己啓発休暇	数日から年単位まで会社により様々	×	×

※１ 出産育児一時金は保険の種別を問わず支給される　※２ 健康保険とは給付条件・内容が異なる