

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決

特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

A 診療所の問題点は、ここにあります！！

A 診療所の院長さんから、私の事務所に当院の問題点を考えてくれという依頼がありました。

1.まず、医院の概要を挙げます。

内科医院 職員数は9人 内訳は看護職員5人(正職員3人、パート職員2人)

受付職員4人(正職員2人、パート職員2人)

診療時間

	月曜日	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
午前の診療	8:30~12:30	8:30~12:30	8:30~12:30	8:30~1:30	8:30~12:30	8:30~1:30	休診
午後の診療	2:00~6:30	2:00~6:30	2:00~6:30	休診	2:00~6:30	休診	

労働時間 週44時間制。1日の労働時間は、月、火、水、金が8時間30分、木、土が5時間

休日は、日曜日と祝日。定年は60歳。有給休暇の取得率は、10%から15%

2.院長からの話

- 来年結婚をする看護師がおり、求人を出してもなかなか集まらない。早めの採用を検討しようと思っている。正職員が無理ならばパート職員2,3名でもよい。一緒に求人について考えても欲しい。
- 現在、職員通用口にタイムカードがあり、残業については、院長が必要に応じて別表に記載して支払っている。平均残業時間は、15時間。受付終了が6時30分のため、ほぼ毎日30分の残業時間が発生。
- 院長自身、給与計算が面倒くさい(やり方がわからない。)ので、欠勤・遅刻・早退控除をしたことがない。有給休暇については、特に管理はしていない。あまり今まで取ったことがないし、欠勤等にあっていているというイメージということであった。
- 年末年始12月30日~1月3日、夏休み8月13日~8月15日は、毎年休院しているため、職員にも特別に休みを渡している。
- 就業規則は、作成していない。

3.私から見ての診療所の労務管理の問題点を挙げます。

①診察の最終時間が、午後6時30分であるのに対して、勤務の最終時間が6時30分である。勤務の終了時間と診療所の最終診療時間とに差を設けるべきであろう。

院長が、指摘するように、ほぼ毎日30分の残業時間が発生するのは、必然であろう。

②この診療所の週の労働時間が、44時間制となっておりますが、基本的には、

労基法第 32 条では、週 40 時間を超えて、労働者を労働させてはならない。とあります。
しかしながら、常時 10 人未満の労働者を使用する法別表第 1 の第 8 号(商業、理容業)

10 号(映画、演劇業)

13 号(保健衛生業)

14 号(接客娯楽業)の事業については、労働時間の特例が適用され、1 週間の法定労働時間は 44 時間とされている。(特例措置)

保健衛生業とは、病院、診療所、保育園、老人ホーム等の社会施設、浴場業、その他の保健衛生業
新規採用について、正職員が無理ならばパート職員 2,3 名でもよい。と院長が言っているが、採用した場合は、職員の数が増えるようになってしまうので、週の 44 時間は、考えたほうが良い。

また、採用計画に関しても、44 時間よりも 40 時間のほうが人は集まりやすいかも。

そして、就業規則の作成も考えるべき時に来たようである。(法第 89 条、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成する義務があり、行政官庁に届け出なければならない。)

当然ながら、人数に関係なく、36 協定の提出も必要であろう。

② 診療所の週の労働時間は、特例処置として、44 時間でいいが、月、火、水、金の 8 時間 30 分は当初から時間外労働を前提としている。これは大変まずい。

③ 院長自身、給与計算が面倒くさい(やり方がわからない。)ので、欠勤・遅刻・早退控除をしたことがない。と院長は、言っているが、A 診療所で、欠勤しても、遅刻をしても早退をしても何ら給料面での減額がないことによって、職員(パート職員を含めて)が診療所をより良くしようとする士気にかけるようになるのではないかと思われる。そのことによって、患者への影響もあるだろう。

④ 有給休暇については、特に管理はしていない。

有給休暇の取得率は、10%から 15%である。2 つの文面から院長は、休暇の意義を全く分かっていないという感がある。 年次有給休暇制度とは、
毎年一定日数の休暇を与え、しかもその間平常通りの賃金を支払うことによって、労働者に安心して休養をとらせ、心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図ることを目的とする規定である。
にもかかわらず、職員に年次有給休暇を適切に与えないことによって、診療所自体が不健康の組織になる可能性がある。

2019 年 4 月 1 日から、全職員が年間で 5 日間の年次有給休暇の取得の義務がある。もしもこれが達成できない場合は、1 人に対して 30 万円の罰金が課せられます。

⑤ 来年結婚をする看護師がおり、求人を出してもなかなか集まらない。と言っているが、

③で述べたように有給休暇の職員の取得率もきちんと把握ができていないようであるから、求人票にも全く説明が書けないのである。だから、正規職員も集まらないのではないか。

