



医療機関版

## NEWS LETTER

2016 年 10 月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿3-7-33ミツワバイナリー502  
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

## パート職員の労使間交渉の実態



パートタイマー等の雇用が多い医療業界、正社員以外についての労使間ルールはどうなっているのでしょうか。厚生労働省「平成 27 年労使間交渉等に関する実態調査の概況※」より、医療・福祉業界に関するデータに注目します。

## 半数近くが労働条件についての話し合い

平成 26 年 7 月～平成 27 年 6 月の 1 年間に、正社員以外の労働者に関する事項について使用者側と話し合いを行った労働組合は、全産業では 48.9%でした。

医療・福祉は全産業を上回る 58.9%で、内訳は以下のようになっています。

パートタイム労働者の雇入れに関する事項	26.4%
有期契約労働者の雇入れに関する事項	20.6%
正社員以外の労働者の正社員への登用制度	25.1%
正社員募集の際の正社員以外の労働者への通知	14.2%
正社員以外の労働者の労働条件	47.1%
賃金に関する事項	39.2%
教育訓練に関する事項	10.9%
福利厚生に関する事項	24.0%
契約の締結・更新・雇止めに関する事項	17.9%
派遣労働者に関する事項	12.5%

## 規定があるのは 43.2%

正社員以外の労働者に関する事項について、「労働協約の規定がある」との回答は全産業で 41.9%。こちらも医療・福祉は全産業を若干ですが上回り、43.2%となっています。

賃金、福利厚生等「正社員以外の労働者の労働条件」については「労働協約の規定がある」と回答したのは、全産業で 34.1%、医療・福祉でも 36.5%に留まりました。労使間の話し合いの多いこれらの事項について、規定の整備が進んでいない実態がうかがえます。特に賃金や契約・雇止めについては、トラブル防止のためにも予め定めてであると安心です。

※厚生労働省「平成 27 年労使間の交渉等に関する実態調査の概況」平成 27 年 6 月 30 日現在における労働組合と使用者間の団体交渉、労働争議及び労働協約の締結等の実態調査です。調査客体数 5,189、有効回答数 3,215 です。詳しい内容は、次の URL よりご確認ください。  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-27gaiyou.html>

## 改正道交法の施行日決定、来年 3 月 12 日より診断書必要に

昨年公布された改正道路交通法の施行日が「平成 29 年 3 月 12 日」と閣議決定されました。75 歳以上の運転者のうち、認知機能が低下した場合に起きやすい違反をした場合に、臨時の認

知機能検査が行われます。さらにこの検査で認知機能の低下が認められた場合には、臨時の適性検査を受けるか、医師の診断書の提出が必要となります。

## 医療機関等における賃金の改定状況

今年 7 月に、厚生労働省の平成 28 年度中央最低賃金審議会 目安に関する小委員会（第 2 回）の資料として、「平成 28 年賃金改定状況調査結果」\*が発表されました。ここではその調査結果から、医療機関や福祉施設など（以下、医療、福祉）の賃金改定状況をみていきます。

### 賃金引上げ事業所割合は低下

医療、福祉の賃金改定状況をまとめると、表 1 のとおりです。

【表1】医療、福祉の賃金改定実施状況別の事業所割合（%）

	医療、福祉		産業計	
	27年	28年	27年	28年
1～6月に賃金引上げを実施した事業所	62.9	57.7	42.6	43.1
1～6月に賃金引下げを実施した事業所	0.3	0.3	0.8	0.6
賃金改定を実施しない事業所	30.9	26.8	43.6	42.3
7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所	5.9	15.2	12.9	14.0

厚生労働省「平成28年賃金改定状況調査結果」より作成

28 年の結果をみると、医療、福祉の 1～6 月に賃金引上げを実施した事業所割合（以下、賃上げ実施割合）は、57.7%となりました。27 年は 62.9%ですから、5.2 ポイントの減少です。ただし、7 月以降に賃金改定を実施する予定の事業所割合が 15.2%あることから、今年中に賃金引上げを実施する事業所割合はさらに高まるものと思われます。

また、産業計（全産業の平均）の 28 年の賃上げ実施割合は 43.1%ですから、医療、福祉は 14.6 ポイント高くなっています。

賃金引下げを実施した事業所割合をみると、医療、福祉は 0.3%で、産業計の 0.6%の半分と少なくなっています。

### パート労働者の賃金上昇率が高めに

次に、医療、福祉の 1 時間当たり賃金額と賃金上昇率をまとめると表 2 のとおりです。

【表2】1時間当たり賃金額と賃金上昇率（円、%）

		1時間当たり賃金額		賃金上昇率	
		27年6月	28年6月	27年	28年
		医療、福祉	一般	1,522	1,534
	パート	1,343	1,367	0.5	1.8
産業計	一般	1,556	1,571	1.0	1.0
	パート	1,082	1,096	0.6	1.3

厚生労働省「平成28年賃金改定状況調査結果」より作成

28 年 6 月の医療、福祉の 1 時間当たり賃金額は、一般労働者が 1,534 円で前年より 12 円の増加、パート労働者が 1,367 円で 24 円の増加になりました。産業計と比較すると、一般労働者は産業計より低く、パート労働者は高いという結果になっています。賃金上昇率は一般労働者が 0.8%で前年を下回り、パート労働者は 1.8%で前年よりも高くなりました。

人手不足が深刻化し、職員の確保に努めるために、無理な賃上げをするケースがあるようです。しかし、無理な賃上げは経営状態の悪化にもつながりますので、できる範囲で賃上げを実施するとともに、賃金以外の部分での満足度を高めることも、職員の定着にとっては重要です。

\*厚生労働省「平成 28 年賃金改定状況調査結果」

平成 28 年 6 月 1 日現在の常用労働者数が 30 人未満の企業に属する民営事業所で、1 年以上継続して事業を営んでいる事業所から一定の方法により抽出した約 4,000 事業所を対象にした調査です。詳細は、次の URL のページからご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000130317.html>

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A

### 『台風接近時の出勤の取扱いはどうすればよいか』



大型台風がこの地域を直撃する予報が出ています。すべての職員に出勤を命じてよいものか思案に暮れていますが、どのように取扱うべきでしょうか？



安全配慮義務の観点から、すべての職員に出勤を強制すべきではありませんが、事業の正常な運営を図る必要もありますので、最低限の人員で対応できる体制を構築すると同時に、タクシー利用を容認するなど、通勤方法に柔軟性を持たせることも検討すべきでしょう。

#### 詳細解説：

大型台風となれば、職員によっては出勤ができないといった問題が生じ、事業の正常な運営に支障が出る可能性があります。もちろん、そうした大型台風が接近する際には、その日に診療するのかといった問題もありますが、医療機関としての使命を果たすためにも、診療するケースは少なくありません。



しかしながら通勤時に強風によって看板等が飛んできたり、川が氾濫したりといった災害も予想され、そうした場合に職員に出勤を強制することが本当によいのかといったことは、改めて考えなければなりません。天災地変による職員の被害という点では、労働裁判例である七十七銀行事件（仙台地裁・平成 26 年 2 月 25 日判決）が参考になります。この事件では、東日本大震災において女川支店の屋上に避難をした行員が津波に流されて死亡したことについて、裁判所は「その生命等が地震や津波といった自然災害の危険からも保護されるよう配慮すべき義務を負っていた」と明示し、天災地変発生時における企業の従業員に対する安全配慮義務が適用されること

が明確化されました。労働契約法第 5 条では、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と定められており、大型台風においても配慮すべきものと理解しなければなりません。

したがって、最低限の人員で診療ができるように、職員の居住地を確認し、比較的安全に出勤できる職員を確保すると同時に、止むを得ない場合には、無理に出勤させることなく自宅待機してもらおうといった対応を考える必要があります。この場合、天災地変の不可抗力による休業と判断されるときは、自宅待機をってもらう職員に、労働基準法第 26 条に定める平均賃金の 6 割以上を支払うという休業手当の支払いは原則不要ですが、頻繁に発生するものでもないため、通常時と同様の賃金を支払うよう配慮してあげたいものです。また、出退勤にあたって、公共交通機関が止まるといったケースも想定されることから、タクシー利用による通勤を認めるといった柔軟性も併せて持っておくと、職員の安心感も高まるでしょう。

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場

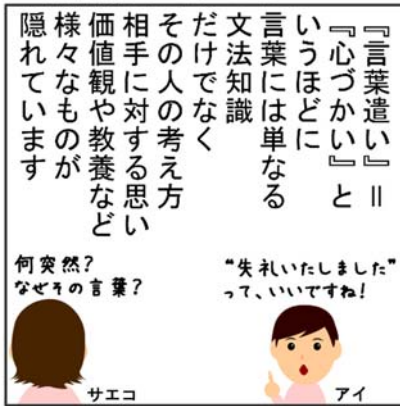
## 今月の接遇ワンポイント情報

### 『「言葉遣い」は心づかい』



## ワンポイントアドバイス

### 「言葉遣い」は心づかい



『言葉遣い』 = 『心づかい』というほどに、その人の言葉には単なる文法知識だけではなく、考え方、相手に対する思い、価値観、教養など様々なものが隠れています。

また、言葉は『場面の把握能力』を問われます。その瞬間の人間関係や、自分の立場を理解しているか、周りの空気を読み取る能力があるかを試されるわけです。言葉が心の具体的な表現となり、周囲の人は話し手の個人的評価につなげるでしょう。



アイさんは、ぶつかってきた相手の学生さんから、頭を下げられて「失礼いたしました」と言われたようです。とっさの対応として、とても礼儀正しいといえるでしょう。大人であっても、なかなか言える言葉ではありません。アイさんも、この行為に対してとても感心しているようです。



『言葉遣い』 = 『心づかい』とは、相手の気持ちやその場の空気を読み取り、その心を表現する重要な要素が言葉であるからでしょう。だからこそ、言葉の遣い方が個人の評価につながってゆくのだと思います。

スタッフが医療人として患者様から信頼を得るために、言葉は重要なエッセンスです。



もし、患者様のお名前を間違えるなど、不注意のミスがあったのならば、「失礼いたしました／申し訳ございません」などの言葉で表現してみましょう。きっと、あなたの誠意が伝わることでしょう。