



医療機関版

NEWS LETTER

2021年5月号

中村太郎税理士事務所

東京都新宿区西新宿7-5-14井上ビル12号館301
TEL : 03-6302-0475 / FAX : 03-6302-0474

Topic

コロナ離職者のトライアル雇用に助成金

コロナ離職者に対するさまざまな救済策が講じられています。中でも令和2年度第3次補正予算により「トライアル雇用助成金」に新設された2つのコースは、医療機関でも活用の幅が広がる内容です。概要をご紹介します。



未経験者の採用をサポートする助成金

次のコースが創設されました。

- 新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース
- 新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース

いずれも、離職者の要件※を満たす離職者を、無期雇用契約へ移行することを前提に、一定期間試行雇用（トライアル雇用）した場合が対象です。

※離職者の要件

- ✓ 新型コロナウイルスの影響により離職を余儀なくされた労働者で、
- ✓ 離職（シフト制労働者等のシフトが減少した場合等も含む）期間が3ヶ月を超え、
- ✓ かつ、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者

求職者が希望する無期雇用の週の所定労働時間が30時間以上なら「新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース」、20時間以上30時間未満なら「新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース」となります。

支給額

雇入れの日から1ヶ月単位（最長3ヶ月間）を対象に、支給対象者1人につき、次の金額が支給されます。

新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース

支給対象者1人につき 月額 **40,000円**

新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース

支給対象者1人につき 月額 **25,000円**

事前にトライアル雇用求人ハローワーク、地方運輸局、職業紹介事業者に提出し、これらの紹介により、対象者を原則3ヶ月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合に、助成金を受けることができます。その他にもさまざまな注意点があり、今後の感染拡大の影響で変更が生じることも考えられますので、ご活用の際は、最新情報をご確認ください。

参考：厚生労働省「新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース・新型コロナウイルス感染症対応短時間トライアルコース」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/newpage_16286.html

医療機関等における各種手当の支給状況

医療機関等で支給される手当には、どのようなものが多いのでしょうか。ここでは、2021年1月に発表された調査結果*から、医療機関等(以下、医療、福祉)における各種手当の支給状況などをみていきます。

勤務・通勤手当は90%程度で制度有

上記調査結果から、医療、福祉の各種手当の支給状況などをまとめると、下表のとおりです。

医療、福祉で制度有の割合が最も高いのは、勤務手当で90.3%です。次いで通勤手当などが89.4%となっています。勤務手当の中では、役付手当などが87.5%と高い状況です。

調査産業計との比較では、特殊勤務手当などが、20ポイント以上高くなっているのが目立ちます。

支給割合は役付・通勤手当が90%超

制度有の医療、福祉における手当の支給割

合では、通勤手当などと役付手当などが90%を超えました。技能手当、技術(資格)手当なども70%を超えています。

調査産業計との比較では、特殊勤務手当などが20ポイント以上高くなりました。

1人平均支給額は業績手当が最も高い

支給した労働者1人平均支給額をみると、業績手当などが最も高くなりました。支給割合の高い手当では、役付手当などが4万円を超えています。通勤手当は8,700円で1万円に満たない額となりました。

貴院で支給している手当の状況と、比べてみてはいかがでしょうか。

手当の種類別制度の有無、支給割合、1人平均支給額

	制度有の割合(%)		手当の支給割合(%)		1人平均支給額(千円)	
	医療、福祉	調査産業計	医療、福祉	調査産業計	医療、福祉	調査産業計
業績手当など(個人、部門・グループ、会社別)	8.8	13.8	9.8	13.9	46.7	52.2
勤務手当計	90.3	85.2				
役付手当など	87.5	80.8	91.4	86.9	41.3	41.6
特殊作業手当など	12.2	11.5	12.6	12.2	12.9	14.4
特殊勤務手当など	43.8	22.0	47.8	24.2	29.7	25.0
技能手当、技術(資格)手当など	64.8	47.0	70.3	50.8	19.9	18.8
精皆勤手当、出勤手当など	22.0	24.0	21.7	25.5	7.8	9.0
通勤手当など(1か月分に換算)	89.4	86.4	95.4	92.3	8.7	11.7
生活手当計	75.8	73.2				
家族手当、扶養手当、育児支援手当など	63.4	62.5	68.2	68.6	13.8	17.6
地域手当、勤務地手当など	6.6	11.5	6.7	12.2	31.9	22.8
住宅手当など	59.5	43.7	63.8	47.2	14.4	17.8
単身赴任手当、別居手当など	2.4	13.7	2.0	13.1	23.7	47.6
上記以外の生活手当(寒冷地手当、食事手当など)	9.5	13.7	10.7	15.3	9.5	8.7
調整手当など	43.4	29.3	45.6	31.5	28.6	26.0
上記のいずれにも該当しないもの	19.4	12.7	20.8	13.9	28.2	32.0

厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」より作成

※厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業を対象に、常用労働者30人以上を雇用する民間企業(医療法人等の会社組織以外の法人を含む)から抽出した企業に対する調査です。数値は2019年11月分の賃金における手当の状況です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。
<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?page=1&layout=datalist&toukei=00450099&tstat=000001014004&cycle=0&tclass1=000001147730&tclass2=000001149266&tclass3val=0>

医療機関でみられる 人事労務Q&A



『職員数 51 人以上の事業所まで対象となる パート職員の社会保険適用拡大』



当院では、多くのパート職員が在籍しています。今後、パート職員の社会保険の加入基準が段階的に拡がると聞きましたが、その内容と留意点を教えてください。



2022年10月から職員数101人以上、2024年10月には職員数51人以上の事業所において、週の所定労働時間が20時間以上等の加入基準を満たしたパート職員（パートタイマー・アルバイト等）について、社会保険に加入することになります。早めに加入となる対象者を把握し、扶養の範囲で勤務を希望する職員に対しては労働時間等の調整が必要か確認しましょう。

詳細解説：

1. 社会保険の加入基準

現状のパート職員の社会保険の加入基準（健康保険・厚生年金保険）は以下のとおりです。



①職員数が500人以下の事業所

1週間の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が正職員の4分の3以上であるパート職員

②職員数が501人以上の事業所

①に加え、以下の要件をすべて満たすパート職員

- a. 週の所定労働時間が20時間以上であること
- b. 月額賃金が8.8万円以上であること
- c. 1年以上の雇用が見込まれること
- d. 学生ではないこと

2. 適用拡大のスケジュール

社会保険の適用拡大により、2022年10月より職員数101人以上、2024年10月より51人以上の事業所について、職員数が上記501人以上の事業所の加入基準が適用されることとなります。また、2022年10月には、②のcの基準である「1年以上の雇用が見込まれること」が、「2ヶ月超の雇用が見込まれること」に変わります。

3. 適用拡大となる職員数の判断

社会保険の適用拡大の対象となる職員数は、厚生年金保険の被保険者数（正職員数と、週の所定労働時間および1ヶ月の所定労働日数が正職員の4分の3以上であるパート職員数の合計）で判断します。

例えば、厚生年金保険に加入している正職員が75人、パート職員が40人（うち、厚生年金保険に加入している人が10人）の場合、全体の職員数は115人ですが、厚生年金保険の被保険者数は85人となり、2024年10月より適用拡大の対象となります。

配偶者の社会保険の被扶養者（国民年金第3号被保険者）となるために、年収130万円未満の範囲で働くパート職員も多くいますが、年収130万円未満であっても、前述の加入基準を満たした場合には、パート職員自身で社会保険に加入し、被扶養者からは除外されることとなります。

社会保険の被扶養者での勤務を望むパート職員がいるときは、労働時間や賃金等について、今のうちから話し合っておきましょう。

事例で学ぶ 4コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

『ごめんね』



ワンポイントアドバイス

事例のアイさんのように、「ごめんね」と患者様に謝るスタッフがいます。

このような砕けた口調になるということは、患者様とスタッフとの間では、これまでの交わりの中で親しみのある関係性を築けていたのかもしれませんが、しかし、時折医院を訪れるご家族からしてみると、関係性は異なり、言葉も違った印象を届けてしまうのでしょうか。ご家族がその言葉を聞いたら、事例のように不快にさせる言葉でもあるということを知っていなければなりません。

言葉遣いに関する違和感を例えるならば、

- 嫁姑の間で使われる言葉と若いスタッフが掛けた言葉の違い
- 年配者への敬意を持って会話をしてきた世代が使う言葉との違い
- 会社組織で勤め、縦の人間関係を言葉で体得してきた人の言葉との違い

等です。

職場では、受け止める人の背景と目の前で交わされる言葉にギャップがあることを考慮して、言葉遣いに気をつけることが重要です。

スタッフは地域性による親しみを考慮する一方で、丁寧さにも意識を持たなくてはなりません。時には親しみと馴れ合いの違いを言葉で表現できなければならないでしょう。

どんなに忙しくても、周りを感じ、相手を感じ、素早く行動できる力を身につけ、患者様を心から気持ち良くお迎えしたいですね。