

病院経営実践講座

各分野の専門家が病院経営に関する知識をお伝えする連載企画

第1回

「開業医の労務管理」

Q1 職員の残業手当

Q2 病院の就業規則の必要性

江原経営労務管理事務所
特定社会保険労務士
江原 亮之 先生



1977年生まれ 神奈川県出身 社労士だった母親の仕事に興味を持ち、大学で法学部を専攻。大手社労士事務所勤務しながら資格を取得、平成20年に独立開業。開業医の身近な労務管理のお悩みに親身に応える若き社労士のエース。

Q1 職員から週40時間以上勤務しているのに、残業手当を支払って欲しいと言われました。当院の診療時間は以下の通りとでも一般的なのですが、何か問題があるのでしょうか。

平日	午前診療 9時～13時 午後診療 15時～19時
土曜日	午前診療 9時～13時
休診日	日曜日

A. 雇用する人数によっては支払が必要となります。

労働時間については、労働基準法第32条において「使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない」と定められています。

ちなみに休日については、同じく労働基準法第35条において「使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない」と定められています。

ご質問のケースですと、週1回の休日は確保されていますが、平日が1日8時間、土曜日が4時間の週44時間労働ということになりますので、法定労働時間40時間を超過してしまっているのです。

ただし、**原則法定労働時間40時間の例外として、特例措置対象事業場に該当する場合は、週44時間までの労働が認められます。**(図1)

特例措置対象事業場とは常時10人未満の商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業ですので、クリニックの

職員が10人未満ということであれば、週44時間労働は合法であり、残業手当の支払いは不要といえます。しかし、これはあくまで労働基準法で定められている上限の労働時間です。

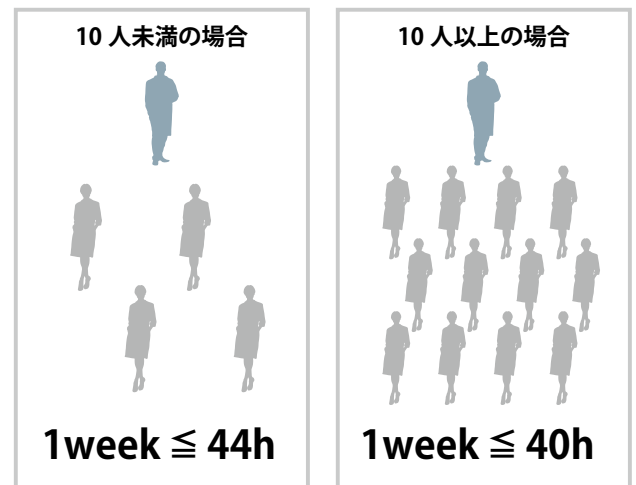


図1 特例措置対象事業場の例外

労働時間は、法定上限の範囲内で自由に定めることができるとはいえ、職員にとっても大切な労働条件の一つですから、募集・採用や職員の離職にも大きな影響を及ぼします。費用対効果や職員のモチベーションなど、多方面から考えられた上で、慎重にご検討なさることをお奨めします。

※現行休診週2日のクリニックが休診日を週1日に変更する場合は職員にとって不利益な変更となり、問題となる場合がございますのでご注意ください。

Q2 職員から就業規則を作成してほしいと言われました。当クリニックは常勤3名、非常勤5名体制です。就業規則の作成は必要でしょうか？

A. 労働基準法上は必要ありませんが、作成をお勧めします。

- 就業規則：働く職員全体の規則
- 労働契約：職員ごとに個別に交わすもの

10人未満のクリニックについては、労働基準法における就業規則の作成義務はありません。しかし、職員とのトラブルを防ぐため、クリニックの職場ルールを整えるためにも、**就業規則はぜひとも作成することをお勧めします。**

常時10人以上の職員を使用している場合には、就業規則を作成して労働基準監督署長に届け出なければなりません（労働基準法第89条）。職員の人数は、会社単位ではなく事業場（クリニック）単位です。また、常勤のみではなく、非常勤も含めて数えます。違反した場合は、30万円以下の罰金となっています（労働基準法第120条）。

就業規則を作成するには、社会保険労務士等の専門家にご相談いただくことが最も良い方法ですが、インターネットから手軽にサンプルを入手することも可能です。また、勤務していた医療機関の就業規則をお持ちで、それをサンプルにして作成されることもあると思います。

そのような場合、気をつけていただきたいことが2つあります。ひとつは「**古いサンプルを使用しない**」ことです。労働関係の法令は、皆様がお考えになるよりも頻繁に改正されています。労働基準法だけを見るならば平成20年以後改正されていませんが、育児介護休業法や労働安全衛生法、労働契約法等労働条件を定めることに関連する法律が毎年のように細かく改正されています。また、法律とは直接関係ありませんが、労務管理にもトレンドがあります。例えば20年前には、メンタルヘルスケアが問題になることはあまりなかったのですが、現在の労務管理には欠かせない事項になっているのです。サンプルは、できる限り最新のものをご利用いただきたいと思います。

次に、「**組織のサイズに合わせる**」ことです。先生が勤務されていた公立病院や大学病院の就業規則は、ある程度以上の規模の組織のために作成されたものです。もちろん、申し分のない就業規則なのですが、規模の違うクリニック

に適用しようとするると不具合が生じます。

例えば懲戒処分を行う際など、大規模な組織では懲戒委員会が設置されることが多く、委員会のメンバー構成、運営方法等を詳細に定めていることがあります。このような規定は、職員8名のクリニックではとても運用できません。また、賃金や退職金もそれぞれ院長の考え方が反映されるものです。他所の就業規則を参考にはできても、そっくりコピーしたものを上手く運用することはできません。どんなに素晴らしいサンプルでも必ずカスタマイズが必要になります。

就業規則の作成は確かに面倒で厄介です。しかし、将来を見据えた病院経営を営むなら、就業規則の作成はマストと言っても過言ではありません。良い人材採用のためにも、就業規則の作成をご検討ください。

今回の Point

【就業規則】と【労働契約】を明確に！

就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効となります。

例えば、就業規則で「1日の所定労働時間は7時間30分」と定められているところ、労働契約で「8時間」としている場合には、就業規則で定める基準に達しない部分は、その部分のみ無効となります。この無効となった部分については就業規則（7時間30分）の規定に従うことになります。

尚、就業規則で「1日の所定労働時間は8時間」と定められているところを労働契約で「7時間」とすることは、就業規則で定める基準以上の労働条件を定めているので有効です。



ご相談、お問い合わせ

住所：川崎市多摩区宿河原 3-5-49 樋口ビル 2F
TEL：044-933-5761
URL：http://ehara-sr.jp e-mail：ehara@ehara-sr.jp

次回の病院経営実践講座のテーマは「開業医の税金問題」です。お楽しみに。