



医療機関版

## NEWS LETTER

2018 年 7 月号

税理士法人 吉井財務研究所

岡山県岡山市北区青江1丁目4番16号  
 TEL : 086-226-5265 / FAX : 086-224-3051  
<http://www.yoshiizaimu.co.jp>

Topic

## 治療と仕事の両立を支える医師の役割



厚生労働省の「治療と仕事の両立支援に関するガイドライン<sup>\*</sup>」に「企業・医療機関連携マニュアル」等が追加されました。主治医の立場としてはもちろん、医療機関の事業主の立場からも、心にとめておくと良い内容です。

## 情報交換のための3つの様式例

ガイドラインは、治療と仕事の円滑な両立のために、企業と医療機関の情報交換を重視し、そのための様式として次の3種を示しています。

勤務情報提供書	事業者・労働者→医師
主治医意見書	医師→事業者・労働者 要介護認定の判断資料として作成する「主治医意見書」とは異なります
両立支援プラン 職場復帰支援プラン	事業者が作成

また、病気に不安を感じた労働者が、退職を早まって決断することがないように、就業を続けるための働きかけを早期の段階から行う役割を、医療機関にも求めています。

## 「主治医意見書」の書き方

「主治医意見書」は、治療の状況や就業継続の可否、職場復帰の可否等について、主治医の意見を伝えるための様式です。労働者や事業者からの相談事項を中心に、就業上の措置や配慮について医学的な立場から意見を記載します。

作成に当たってのポイント、配慮すべき点を以下にまとめました。ご参考ください。

## ポイント① 決定するのは事業者

最終的な就業継続等の判断や措置等を決定するのは事業者。主治医の意見はあくまでもそのための参考情報です。体調悪化防止や治療継続のための必要事項を除いては、企業に裁量を残す文言で記載すると良いでしょう。

## ポイント② 仕事にどう影響するかの情報を中心に

例えば以下のような情報が求められています。

- ・ 副作用が業務にどのような影響を及ぼすのか、影響が及ぶ期間ほどの程度か
- ・ 職務上の制限が生じる場合、その理由と期間
- ・ 受診や入院・療養期間等

期間等が不確定な場合は、いつ頃に目処が立つのかも記載すると良いでしょう。

## ポイント③ 専門的な医学情報は不要

専門的かつ詳細な医業情報は求められていません。また、病気の進行状況等の情報は、必ずしも両立支援のために必要な情報とはいえ、企業側の不安をあおることもあります。内容を十分に吟味し、配慮が求められます。

<sup>\*</sup>事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン以下の厚生労働省のサイトで公表されています。  
 「治療と仕事の両立について」  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

# 病院・一般診療所の夏季賞与 1 人平均支給額の推移

今年も夏季賞与支給の季節を迎えます。賞与支給の参考資料として、病院と一般診療所の直近 5 年間（平成 25～29 年）の夏季賞与支給労働者 1 人平均支給額（以下、1 人平均支給額）などを事業所規模別にご紹介します。

## 1 人平均支給額は 1 ヶ月分に届かず

厚生労働省の調査結果※から、1 人平均支給額などをまとめると下表のとおりです。

### 【病院】

29 年の結果では、1 人平均支給額は、5～29 人規模は 27 年より増加しました。30～99 人規模は 28 年より減少したものの、26 万円台を維持しました。きまって支給する給与に対する支給割合は 5～29 人規模が 0.62 ヶ月、30～99 人規模が 0.87 ヶ月分で、どちらも 1 ヶ月分には

届きませんでした。

### 【一般診療所】

29 年の 1 人平均支給額をみると、5～29 人規模は 20 万円を超え、直近 5 年間では最高額になりました。30～99 人規模は 20 万円を割り込み、25 年以降では最も低い金額となりました。きまって支給する給与に対する支給割合は、5～29 人規模が 0.90 ヶ月分、30～99 人規模が 0.73 ヶ月分で、病院と同じく 1 ヶ月分には届いていない状態です。

病院・一般診療所別夏季賞与支給労働者 1 人平均支給額等の推移

病院	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	25年	26年	27年	28年	29年	25年	26年	27年	28年	29年
支給労働者1人平均支給額 (円)	191,651	419,210	108,454	*	<b>125,818</b>	262,253	263,787	255,457	260,808	<b>260,210</b>
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.81	1.34	0.44	*	<b>0.62</b>	0.89	0.89	0.82	0.85	<b>0.87</b>
支給労働者数割合 (%)	100.0	69.5	100.0	*	<b>100.0</b>	100.0	100.0	94.5	87.7	<b>93.8</b>
支給事業所数割合 (%)	100.0	70.4	100.0	*	<b>100.0</b>	100.0	100.0	94.7	88.9	<b>93.8</b>

一般診療所	事業所規模5～29人					事業所規模30～99人				
	25年	26年	27年	28年	29年	25年	26年	27年	28年	29年
支給労働者1人平均支給額 (円)	175,545	183,318	171,188	184,098	<b>203,308</b>	225,120	247,300	230,811	221,121	<b>177,790</b>
きまって支給する給与に対する支給割合 (ヶ月)	0.89	0.89	0.81	0.93	<b>0.90</b>	0.87	0.89	0.86	0.80	<b>0.73</b>
支給労働者数割合 (%)	86.6	83.5	81.2	77.6	<b>84.0</b>	95.7	100.0	100.0	100.0	<b>100.0</b>
支給事業所数割合 (%)	85.5	83.1	81.4	78.8	<b>80.4</b>	94.1	100.0	100.0	100.0	<b>100.0</b>

厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成

ここ数年、医療機関でも人材採用や定着率向上のための賃上げが続いています。賞与への反映には差がありますが、今年はどのような結果になるのでしょうか。

#### ※厚生労働省「毎月勤労統計調査」

日本標準産業分類に基づく 16 大産業に属する常用労働者 5 人以上の約 190 万事業所（経済センサス基礎調査）から抽出した約 33,000 事業所を対象にした調査です。きまって支給する給与に対する支給割合とは、賞与を支給した事業所ごとに算出した「きまって支給する給与」に対する「賞与」の割合（支給月数）の 1 事業所当たりの平均です。支給労働者数割合は、常用労働者総数に対する賞与を支給した事業所の全常用労働者数（当該事業所で賞与の支給を受けていない労働者も含む）の割合です。支給事業所数割合とは、事業所総数に対する賞与を支給した事業所数の割合です。詳細は次の URL のページからご確認ください。http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1.html

## 医療機関でみられる 人事労務Q&A



### 『時間外割増賃金の支給が不要な管理監督者の範囲』



当院には、事務長や看護師長といった役職者がおり、この役職者には時間外割増賃金を支払っていません。どのような要件を満たしていれば時間外割増賃金の支払いの対象から外れる管理監督者に該当するのでしょうか。



すべての役職者が該当するのではなく、職務内容や責任、権限などの実態によって判断されます。そのため、例えば各医院において管理職と定めていたとしても、法律上の管理監督者には該当せず、時間外割増賃金を支払わなければならない場合があります。

#### 詳細解説：

労働基準法第 41 条には監督もしくは管理の地位にある者について、労働時間や休憩、休日などの規定を適用しないこ



とが定められています。これにより、時間外という概念がなく、結果として管理監督者に対して時間外割増賃金の支払いは必要ないということになります。しかし管理監督者に該当するかどうかは、役職名や医院内で管理職と定めているといったことではなく、職務内容や責任、権限、勤務態様、待遇を踏まえた実態により判断されます。

厚生労働省の通達（昭和 22 年 9 月 13 日基発 17 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号）で管理監督者とは「一般的には局長、部長、工場長等労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場に在る者の意であるが、名称にとらわれず入社退社等について厳格な制限を受けない者について実体的に判別すべきもの」とされています。そのうえで、管理監督者性は次の基準によって判断されます。

- ①労働時間、休憩、休日等に関する規制の枠を超えて活動せざるを得ない重要な職務内容、また重要な責任と権限を有していること（例：採用や解雇、勤務表の作成等を通じた労働管理などの責任や権限の有無）
- ②現実の勤務態様も、労働時間等の規制になじまないようなものであること（例：遅刻・早退等により不利益な取扱いがなされないなど、労働時間に対する裁量の有無）
- ③賃金等について、その地位にふさわしい待遇がなされていること（例：実際の労働時間数を勘案した場合の割増賃金と比較し、十分な水準の役職手当等が支払われているか）

実際、医療法人徳州会事件（昭和 62 年 3 月 31 日 大阪地裁判決）では、看護師の募集業務について人事関係の職員を指揮命令する権限を与えられ、採否の決定においても経営者と一体的な立場にあり、また、労働時間は自由裁量に任されていた等といったことから人事課長の管理監督者性が認められ、時間外割増賃金の支払いが不要とされたケースがあります。

管理監督者性を否定されることは、医院にとって大きな痛手となる可能性があります。まずは法律や通達の内容を把握し、適正な運用ができるよう対策を進めることが、求められます。

# 事例で学ぶ 4 コマ劇場 今月の接遇ワンポイント情報

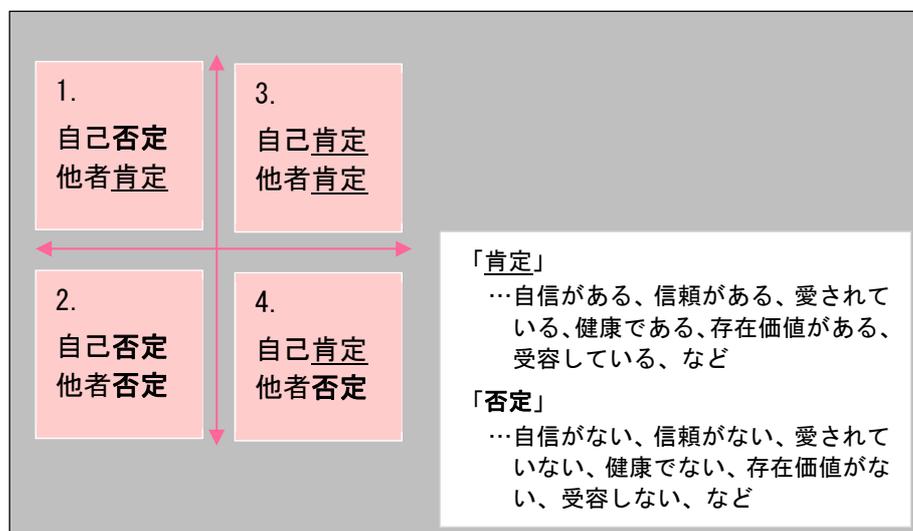
## 『心の状態2』



### ワンポイントアドバイス



コミュニケーションで大切な『話を聴く姿勢』は、自分の“心の状態”がどこにあるかによって大きく異なります。この“心の状態”を、次の4つの領域に分けて前回から考えています。どのような状態にあるのか主観的に把握する必要がありますが、この“心の状態”は“ゆらぎ”がありますので、「その瞬間どこにいるか」を把握するよう心がけましょう。



今回の事例では、サエコさんがアイさんの依頼を断ったようです。その原因は、サエコさんがアイさんの依頼を素直に受け入れることができないことにあるようです。これは上記 2. に該当するといえるでしょう。

この領域は、自己肯定感がないので何事にも逃げ腰になり、逃避的コミュニケーションのパターンを取ります。何事も悲観的に捉えてしまうため、相手の話を聴こうにもその気にはなれません。この状況が続くと相手も気分を害し、それが自分への態度となって表れます。自分だけでなく他者からも否定されてしまい、良好なコミュニケーションを取ることはできません。

ここにいる自分に気づいたら、まず自分自身がリフレッシュすることをお勧めします。そうすることで、新たな気持ちで自分や相手に向き合うことができるでしょう。