

はじめに

医療機関の「働き方改革」は、意識の改革とルールづくりから！

「働き方改革」で残業削減が声高に叫ばれる昨今、医療機関にも改革の波が確実に広がっています。罰則付き時間外労働の上限規制（医師への適用は5年猶予）をはじめ、労働基準監督署による立ち入り調査も活発化しています。

医療機関、特に病院は、具体的に何を改革すべきなのでしょう？

医師の長時間労働を改善する、看護師が育児をしながら働き続けられる多様な勤務形態を導入する、ワーク・ライフ・バランスの充実に向けた施策を講じるなど、医療従事者の勤務環境改善にはどれも有効な取り組みですが、働き方の改革を考える前に「意識の改革」が医療機関には求められています。

例えば、医師をどこまで特別扱いすべきなのか――。

“医師は聖職”という意識が必要であることは否定しませんが、「医師も労働者」という視点に立って労務管理をしなければ、過重労働など医師の労働環境は絶対に改善できません。「出勤簿に押印のみ」という勤怠管理を続けていていいのか。他の職員と同じようにタイムカード等で最低限、院内での滞在時間だけでも管理すべきではないでしょうか。

例えば、看護師の“前残業”をこのまま放置していいのか――。

始業時刻より相当早く出勤して準備する“前残業”を問題視している看護現場はまだ多く見られます。しかし、「本人の自主的なものだから」と放置していた挙句、始業前準備は労働時間であると是正勧告を受けた大学病院のケースが最近もありました。また、「新人なのに時間外申請をするの？」という風潮がいまだに看護現場では蔓延しています。

いちばんの問題は、事務長をはじめ、人事総務担当者がこうした現場の実態に気づいていないことです。

いま必要な「改革」は大改革などではありません。「人材の確保と定着」を意識した労務管理を着実に進めることです。スタッフが少しでもストレスなく働きやすい職場環境に変えていくことです。人事総務担当者は、「なぜ辞めたのか」と、職員一人の離職にもっと敏感になるべきです。

就業規則は「作ればいい（あればいい）」ものではなくなっている

残業代の支払い漏れ、ハラスメントの問題など、医療機関の人事労務トラブルは増加傾向にあります。それらの大きな要因に、医師・看護師を含めた職員の権利意識の向上と行政等の相談窓口の強化があります。権利意識の面で言えば、最近では医師も声を上げるようになりました。

しかし、そもそも医療機関の労務管理のルーズさがこうした問題を招いています。医師の労働時間管理、看護師の前残業や時間外労働の管理、メンタルヘルス不調者や休職時の対応など、労務管理のさまざまな場面において、決まったルールがなかったり、あっても内容が曖昧、職員にまったく周知されていないために労務トラブルが生じています。

こうした職場のルールブックとなるのが就業規則ですが、労務トラブルが発生した際の備えとして「就業規則を作れば（あれば）なんとかなる」と考えている医療機関が多いのが実情です。しかし、**就業規則は、「こうして働いてもらいたい」という病院の意向をきちんと規定し、それを職員全員に共有してもらうために作るものです。**

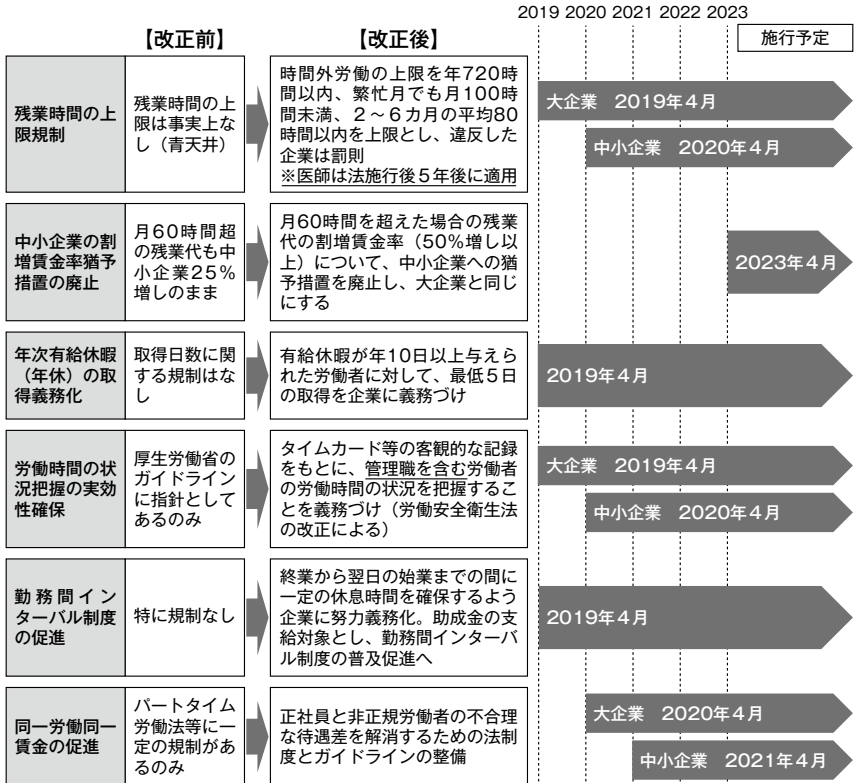
本書は、医療現場の実態に即し、医療機関で働く人事総務担当者の方の実務に直結したルールづくりの視点を盛り込みました。就業規則を新たに作成しようという病院はもちろん、就業規則の内容の見直しを検討している病院にも役立つ「モデル就業規則」を巻末に提示しました。

それぞれの医療機関の「働き方改革」の一助になれば幸いです。

2018年8月

社会保険労務士
坂上和芳

働き方改革関連法の主な内容と施行時期



※「中小企業」とは、医療法人の場合、常時使用する従業員（パート職員を含む）の数が300人以下

第 1 章

「採用・労働契約」の実務

1

「健康診断書」を採用選考で提出させても問題はないか

Q

医療従事者という職業柄、心身ともに健康面に問題のない人材を採用したいと考えています。ただ、採用選考にあたり、応募者に健康診断書の提出を求めるべきではないと聞きましたが、どうのことでしょうか。

A

目的を明確にして、必要の範囲内で提出を求めるべき

喉から手が出るほど看護師が欲しいとはいえ、十分な面接もしないまま採用してみたら、健康不安の問題があったというケースがあります。このようなトラブルを未然に防ぐためにも、面接時に病歴等を確認したいものです。

採用選考時に健康診断書の提出を求めるべきか否かはよく問題になります。厚生労働省の「就職差別につながるおそれがある14事項」において、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断書を提出させることが補足事項として挙げられています。採用選考時の健康診断等は、応募者の適性と能力を判断するうえで必要のない事項を把握する可能性があり、結果として、就職差別につながるおそれがあるからです。

しかし、本来、採用は労使の自由に委ねられているものです。労働基準法3条で禁止している労働条件の差別的取り扱いにも「採用」は含まれていません。医療従事者として心身ともに健康な職員を雇用したいという病院側の採用の自由は尊重されるべきです。このような場合、医療機関としての目的を明確にしたうえで、必要の範囲内で健康診断書の提出を求めるべきでしょう。

就職差別につながるおそれがある14事項

(平成11年労働省告示第141号)

以下の①から⑭の事項を応募用紙（エントリーシートを含む）に記載させたり面接時で尋ねたりすることや、⑫から⑭を実施することは就職差別につながるおそれがあります（ただし、罰則や法的拘束力はない）。

- ①「本籍・出生地」に関する事：「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させること
- ②「家族」に関する事（職業・続柄・健康・地位・学歴・収入・資産など）
- ③「住宅状況」に関する事（間取り・部屋数・住宅の種類・近隣施設など）
- ④「生活環境・家庭環境など」に関する事
- ⑤「宗教」に関する事
- ⑥「支持政党」に関する事
- ⑦「人生観・生活信条」に関する事
- ⑧「尊敬する人物」に関する事
- ⑨「思想」に関する事
- ⑩「労働組合（加入状況や活動歴など）」、「学生運動などの社会運動」に関する事
- ⑪「購読新聞・雑誌・愛読書など」に関する事
- ⑫「身元調査など」の実施：「現住所の略図等」を提出させること
- ⑬「全国高等学校統一応募用紙・JIS規格の履歴書（様式例）に基づかない事項を含んだ応募書類（社用紙）」の使用
- ⑭「合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断」の実施：合理的・客観的に必要性が認められない「健康診断書」を提出させること

2

メンタル不調の既往歴を採用面接で確認したい

Q

中途採用で先月採用したばかりの看護職が、メンタルヘルス不調で欠勤しています。入職して間もないので当院での業務が原因とは考えにくいのですが、面接の際に精神疾患の既往歴などを確認することは可能でしょうか。

A

情報を収集する目的や業務上の必要性を本人に伝えて同意を得る

職員を採用するにあたり、採用面接で聞いていいこと、聞いてはいけないことがあります。職業安定法5条の4は「求職者等の個人情報収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りではない」と定めています。

病歴などプライバシーに関することは、個人情報保護法の観点からもより高いレベルの保護が求められています。採用時における病気や病歴の調査・確認については慎重になる必要があります。病歴などの個人情報は、採用選考を目的としたものであっても業務上の調査の必要性が存在し、面接時にその目的や必要性を本人にきちんと伝えて同意を得なければなりません。

また、申告を求める内容も、病名や治癒の時期、看護職としての職務遂行への影響など、あくまで医療従事者として合理的な採否の判断に必要な範囲にとどめるべきでしょう。