

病院労務管理の現状

2025/06/20

一般財団法人みやぎ静心会 国見台病院

大堀 努

022-234-5251 t-oohori@kunimidai.com



Contents

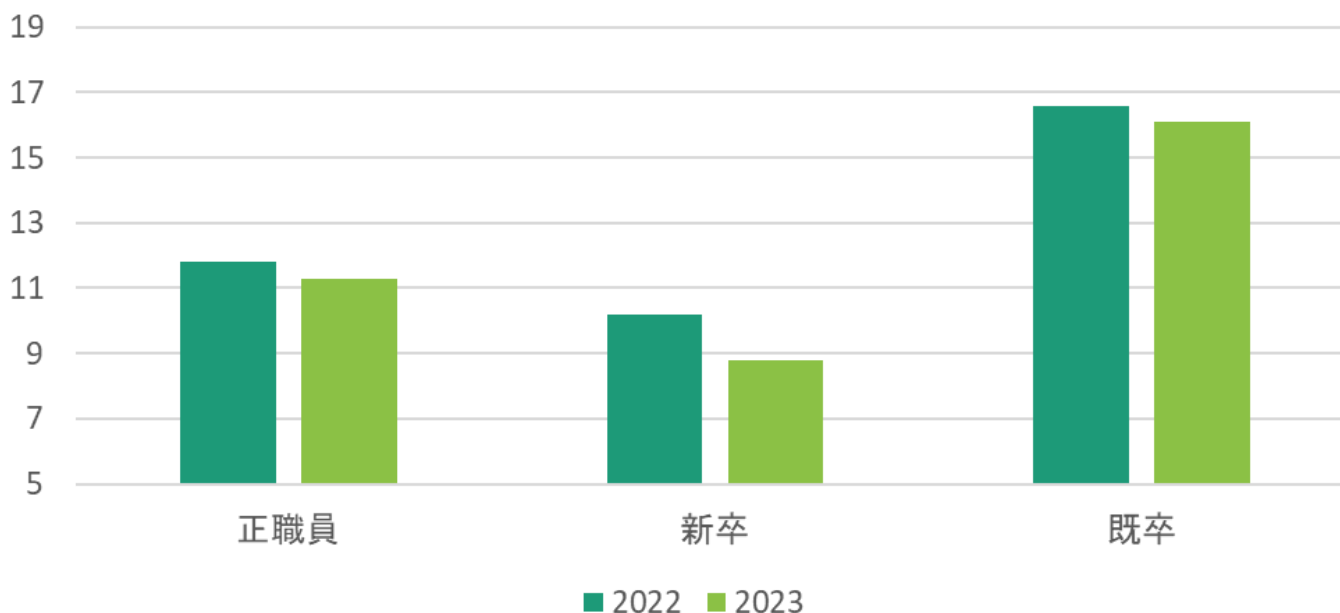
- Topics
- 労務管理の現状
- 改正育児・介護休業法
- 労働基準法のゆくえ

Contents

- Topics
- 労務管理の現状
- 改正育児・介護休業法
- 労働基準法のゆくえ

Topics-1

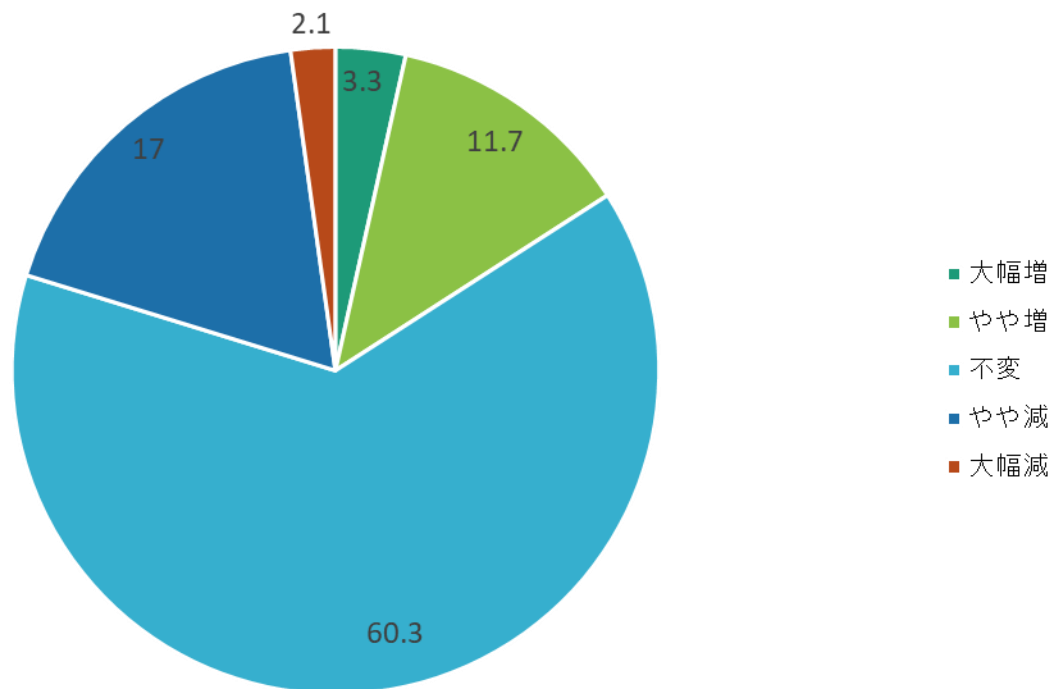
看護職員 離職率(2024日看協調査)



2024年日看協調査	全国8,079病院を対象に実施、有効回収は3,417件
看護職員の給与	大卒新卒看護師 284,063(+9,311) 勤続10年看護師 334,325(+7,650)

Topics-2

医師労働時間数の変化



外科学会 医師の働き方改革に関するアンケート（N=会員外科医6,245人）

時間外労働の上限が適用された令和6年4月以降の状況について、時間外労働の時間数の変化について

Topics-3

R7.7～キャリアアップ助成金到新コース

※健保の被扶養者認定基準である年収「130万の壁」の対応

月額8.8万(年収106万)を超えて社会保険に適用される際、保険料負担によって手取が適用前より下がらないよう労働時間延長や賃金UPと組合わせて収入を増加させた事業主に労働者1人あたり最大50万を助成する

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」



106-130万未満を週20時間以上として
被保険者に移行させる事業主を支援
(中小事業者には60万)

Topics-4

最高裁判例「退職金の全額不支給処分は妥当」

運賃の着服等を理由とする懲戒免職処分を受け、退職金が全額不支給とされた京都市バスの元運転手が、処分取り消しを求めた訴訟で最高裁第一小法廷は4/17市の処分は妥当とする判決を下した



大阪高裁では被害金額が1000円と少額であり、29年勤続し、これまで懲戒処分を受けてないことから市の処分は裁量権の範囲を逸脱した違法と判断し、元運転手の請求を認容していた。



直接運賃を受領しうる立場にあり通常1人で乗務するため適正な取り扱いが強く要請される、本件着服行為は重大な非違行為と認定。常務の際に喫煙するなど勤務状況が良好ではなかった、また面談の際に当初は着服を否認していた

Topics-5

種類	内容
法律	で制定される法規範。国民に対して直接的な義務や権利を定める。
政令	が法律の委任に基づいて発する法令で、法律を具体化するための規則
省令	が法律や政令に基づいて発する命令で、特定の行政事務に関する詳細を定める。
告示	行政機関が公に知らせるための通知で、法律や政令の施行に関する情報を提供
判例	裁判の結果 最高裁判例⇒○○ 高等裁判所→東京、大阪
労働関係	憲法→民法→労働基準法→労働協約→就業規則

Contents

- Topics
- 労務管理の現状
- 改正育児・介護休業法
- 労働基準法のゆくえ

労務管理の現状-1

採用（人口減少時代の若者の採用について）

- 人手不足、会社が伝えたいこと≠若者が知りたいこと
- 若者が気にしているポイントは採用と教育と評価（採用したい人物像が明確か？キャリア形成が時間軸で見えるか？評価制度があるか？）

出典；<http://craftsman-group.com>

入職後（試用期間）

- 入職後すぐ病欠したケース有。病気休職の規定の確認
- 期間経過したがいまいちのケース。期間延長できるか

定年再雇用

- 同一労働同一賃金の問題。全く同じ労働をしているのに給料だけ下がる場合要注意。

出典；「労働法」菅野和夫

労務管理の現状-2

院内研修

- 時間外に行われるもの注意。病院の取り扱い（運用）がグレーだと職員の不満の温床となる

時間外労働

- 時間外労働を所属長が勝手に切り捨てていないか確認を。労働時間は分単位で集計する。1か月集計して30未満切り捨て、30分以上切り上げはOK

有給

- 常勤、パートとなっても引き継ぐ
- 時期指定はいつまでになっているか
- 買取ができる場合はあるのか
- 計画付与でシフトに勝手に有休をいれられたとのトラブル（看護）

育休

- 復職前提に取得するもの（育休のまま離職する方）
- 働く人に有利にできている

労務管理の現状-3

退職

- 合意退職と辞職について（民法の規定をとめられるか？）
- 突然出勤しなくなった職員への対応
- 退職代行社からの連絡への対応（委任状を確認すること）
- 懲戒　イエローカードを出しているか

Contents

- Topics
- 労務管理の現状
- 改正育児・介護休業法
- 労働基準法のゆくえ

2025改正育児・介護休業法-1

1) 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務化

- 施行日 2025/10/01
- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者を対象に、以下の中から2以上の制度を設け、労働者はその中から1つを利用できる。併せて労働者に個別周知・意向確認を行う。
- 1) 始業時刻等の変更・テレワーク(月10日)
- 2) 養育両立支援休暇付与(年10日)
- 3) 短時間勤務制度
- 4) 保育施設の設置運営

2) 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

- 施行日 2025/04/01
- 現状 3歳に満たない子を養育する労働者が請求可能
- 改正後 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能

3) 育児のためのテレワーク導入が努力義務化

- 施行日 2025/04/01(努力義務)
- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずること等

2025改正育児・介護休業法-2

4) 子の看護休暇の制度拡充

- 施行日 2025/04/01
- 現状 小学校就学の始期に達するまで→改正後 小学校3年生終了まで延長(取得事由に感染症に伴う学級閉鎖、入園入学式、卒園式を追加)

5) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化

- 施行日 2025/10/01
- 妊娠出産の申出時や子が3歳になる前に労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が義務に

6) 育児休業取得状況の公表義務が300人超企業に拡大

- 施行日 2025/04/01

7) 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置義務化

- 施行日 2025/04/01
- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置(面談・書面等)

Contents

- Topics
- 労務管理の現状
- 改正育児・介護休業法
- 労働基準法のゆくえ

労働基準法のゆくえ-1

2025年1月「労働基準関係法制研究会報告書」
→労働政策審議会→法改正

労働者性

- 9条労働者性の判断、職種類型毎にガイドラインを提示することが提案される

過半数代表者

- 適切な選出手続きが行われていない、負担が大きく担い手不足、労働者間の意見集約の手法が確立されていないという課題が指摘されている。
- 具体的には
 - ①過半数代表の任務・権限
 - ②過半数代表に対する使用者の情報提供
 - ③過半数代表に対する使用者の支援・便宜供与
 - ④不利益扱いの禁止
 - ⑤選出手続き
- 複数名選出や任期設定なども議論された

労働基準法のゆくえ-2

2025年1月「労働基準関係法制研究会報告書」

最長労働時間規制と健康確保

- 管理監督者については健康・福祉確保措置が設けられていない。検討を進め、されあに管理監督者の要件を明確化することも必要とされた

テレワークの柔軟な働き方

- テレワークは柔軟な働き方となる一方で長時間労働の問題が生じるおそれがある。他方で、実労働時間を厳密に把握しようとする場合プライバシーとの衝突が懸念される。そこで
- ①より柔軟なフレックスタイム制
- ②テレワーク時のみなし労働時間制について検討を進めるとされた

労働基準法のゆくえ-3

2025年1月「労働基準関係法制研究会報告書」

休日、休息に関する規定

- 現行、毎週1回の休日付与が原則とされつつも4週間に4回の休日を与える(35条1項2項)も認めれ長期間の連続勤務が可能となっている。
- 原則として「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨の規定を新たに設けるべきとされている

副業・兼業の場合の割増賃金

- 副業兼業は使用者の指示によるものではなく、労働者自身の自発的な判断に基づく活動であることも踏まえ、割増賃金の支払いについては労働時間の通算を要しない方向で見直しが提案されている。
- 一方、健康確保の観点から労働時間管理については維持すべきとされている