

2015.12.15

週刊WEB

発行

税理士法人ゼニックス・コンサルティング

医業経営マガジン

1 医療情報ヘッドライン

大規模門前薬局の評価見直し
患者本位の医薬分業で議論～対物から対人業務評価へ

厚生労働省

制度スタート時点からの懸念が未解決
ストレスチェック制度の課題と対策を発表

日本神経学会

2 経営TOPICS

統計調査資料

医療施設動態調査(平成27年9月末概数)

3 経営情報レポート

労務トラブルの実態に学ぶ！
雇用契約書作成の実務

4 経営データベース

ジャンル: 労務管理 サブジャンル: 就業規則

就業規則に必ず記載すべき事項
打刻忘れを欠勤とすることは可能か

大規模門前薬局の評価見直し 患者本位の医薬分業で議論 ～対物から対人業務評価へ

厚生労働省は 12 月 4 日、中央社会保険医療協議会（中医協）の総会を開催し、2016 年度の診療報酬改定に向けて、「調剤報酬」をテーマとして下記項目を議論した。

- (1) 患者本位の医薬分業の実現
- (2) かかりつけ薬剤師・薬局の評価
- (3) 対人業務の評価の充実
- (4) 門前薬局の評価の見直し

議論の趨勢として、かかりつけ薬局・薬剤師を評価する一方、門前薬局に一定の規制を加える方針で医薬品の適正使用を推し進めることで、医療費の伸びの適正化につなげたい考えで合意した。

(1) の焦点は、患者本位の医薬分業に向けた調剤報酬の取り扱いであり、「地域包括ケアシステムのなかで、患者の服用薬を一元的・継続的に把握し、患者がいつでも気軽に相談できる、かかりつけ薬剤師・薬局の推進」を前提とする。主な論点は以下のとおりである。

- 薬剤師がその役割を発揮でき、かかりつけ薬局の機能を評価すること
- 薬局業務について、対物業務から対人業務への構造的な転換を促すため、対物業務の評価について適正化をはかる一方、薬剤師が専門性を発揮できるよう、対人業務の評価を充実すること
- 薬剤師の専門性や、かかりつけ機能を発揮することで患者に選択される、かかりつけ薬剤師・薬局を評価する一方、かかりつけ機能を発揮できていない大規模門前薬局などの評価を適正化すること

(2) ～ (4) では「具体的な論点」が示され、主な内容は次のとおりである。

- (2) 薬剤師が医師と連携して患者の服薬状況を一元的・継続的に把握する業務を評価してはどうか／基準調剤加算については、在宅訪問の実績要件をさらに求めるとともに、24 時間対応に関する実態に即した要件の明確化など、「患者のための薬局ビジョン」などをふまえ、かかりつけ機能を評価してはどうか。
- (3) 対物業務の評価適正化として、例えば、調剤日数に応じて増加する一包化加算などの評価を見直してはどうか／対物業務から対人業務への構造的な転換を促すため、調剤料や指導料の評価の仕組みのあり方を引き続き検討してはどうか。
- (4) 現行の処方箋受付回数と集中率による特例対象の要件は、次期改定以降、段階的に拡大してはどうか／特例対象を除外するための 24 時間開局の要件は廃止してはどうか／(2) や (3) のうち、かかりつけ機能に係る業務を一定期間行っていないと判断される薬局の評価をどう考えるか。

このうち (3) について、安部好弘委員（日本薬剤師会常務理事）は、方向性としては賛意を示しながら、「対物業務とされている業務（備蓄品目などの体制維持）にマイナスの影響を及ぼさないよう、慎重な評価のあり方を考えるべき」と述べた。今後、包括的に評価する新たな点数の導入を提案する一方で、大規模門前薬局の調剤基本料や一包化加算など調剤料を引き下げる。2016 年度から 3 年間はこの方向性を段階的に強め、薬局機能の転換を促す見込みとなっている。

制度スタート時点からの懸念が未解決 ストレスチェック制度の課題と対策を発表

公益社団法人 日本精神神経学会は 11 月 30 日、「職場におけるストレスチェック制度実施に関する見解」と題する見解を発表したが、「なお懸念すべき点が解決していない」とする問題点を改めて指摘した。

同学会は、2015 年 12 月 1 日の職場におけるストレスチェック制度のスタートに併せ、前もって法律改正時よりストレスチェック制度の課題や問題点を指摘してきた。しかし懸念事項が解決されていないなどとして、次のように「主な課題」と「その根拠・理由」等を指摘した。

- 産業医に関連する課題（理由：制度の実地に必要な精神医学的知識、技能を十分に修得する必要がある）。産業医には精神科の専門医が少ないことから、制度の実施に必要な精神医学的知識や技能を十分に習得させる必要があると指摘する。
- 労働者に関連する課題（同：マニュアルが具体性に欠けるので、労働者が安心して制度を利用できる環境などについて、より詳細な説明が求められる）。
- 集団分析の結果を受けた事業者の課題（同：分析結果の具体的な活用法を確立して公表すべき）。

さらに「多くの企業で制度の周知が不十分であったり、産業医に精神科を専門とした医師が少なかったりする」ことなども指摘し、こうした課題の「対策として早急に実施すべ

き事項」を、次のように列挙している。

- △ 産業医の実地的な研修（模擬的面接による研修、ケーススタディによる研修等）の実施
- △ 産業医を支援する精神科医の組織体制の確立
- △ 産業医および産業保健スタッフの負担増に関する調査
- △ 保健師等の配置を行う事業所への経済的支援
- △ 高ストレスと評価された労働者の中で面接指導を希望しない労働者がいた場合、気軽に相談できるような体制の例示
- △ 集団分析をふまえた職場環境改善の好事例の共有化

■ 職場におけるストレスチェック制度とは

精神障害を原因とする労災認定件数の増加等、最近の社会情勢の変化を受け、労働者の安全と健康の確保対策を一層充実するため、「労働安全衛生法の一部を改正する法律」（平成 26 年法律第 82 号）が平成 26 年 6 月 25 日に公布され、労働者が「常時 50 名以上」の全事業場にて、平成 27 年 12 月より毎年 1 回の実施と労働基準監督署への報告が義務課されている。

実施者（事業主）は、高ストレス者であると判定された者に対して、医師（産業医）による面接指導の勧奨を行う。

医療施設動態調査 (平成27年9月末概数)

病院の施設数は前月に比べ 1 施設の増加、病床数は 111 床の増加。
 一般診療所の施設数は 45 施設の増加、病床数は 303 床の減少。
 歯科診療所の施設数は 20 施設の増加、病床数は 5 床の減少。

1 種類別にみた施設数及び病床数

各月末現在

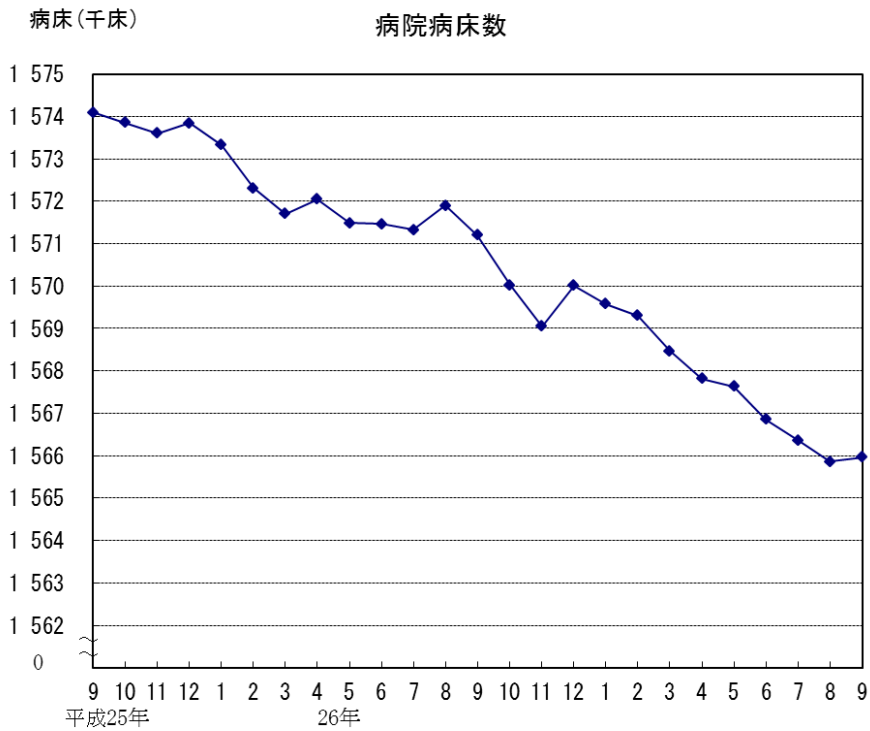
	施設数		増減数		病床数		増減数
	平成27年9月	平成27年8月			平成27年9月	平成27年8月	
総数	178 212	178 146	66	総数	1 673 669	1 673 866	△ 197
病院	8 480	8 479	1	病院	1 565 968	1 565 857	111
精神科病院	1 064	1 064	-	精神病床	336 282	336 485	△ 203
一般病院	7 416	7 415	1	感染症 病床	1 814	1 810	4
療養病床を 有する病院（再掲）	3 844	3 843	1	結核病床	5 496	5 514	△ 18
地域医療 支援病院（再掲）	499	499	-	療養病床	328 406	328 193	213
				一般病床	893 970	893 855	115
一般診療所	100 995	100 950	45	一般 診療所	107 626	107 929	△ 303
有床	7 961	7 990	△ 29				
療養病床を有する 一般診療所（再掲）	1 050	1 053	△ 3	療養病床 （再掲）	10 657	10 679	△ 22
無床	93 034	92 960	74				
歯科診療所	68 737	68 717	20	歯科 診療所	75	80	△ 5

2 開設者別にみた施設数及び病床数

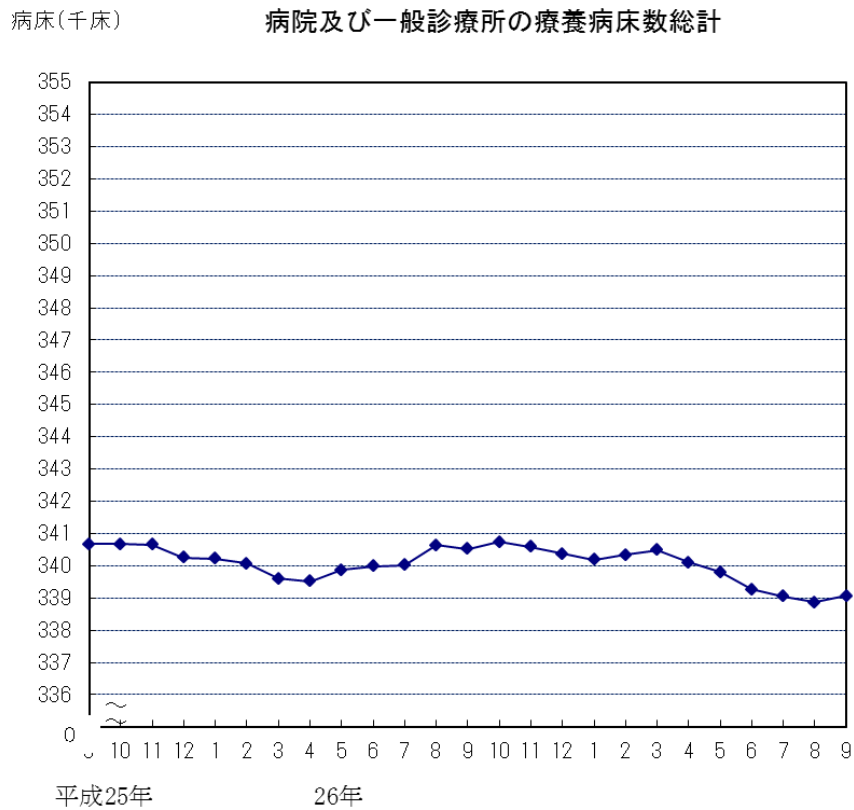
平成 27 年 9 月末現在

	病 院		一般診療所		歯科診療所
	施設数	病床数	施設数	病床数	施設数
総数	8 480	1 565 968	100 995	107 626	68 737
国 厚生労働省	14	5 352	26	-	-
独立行政法人国立病院機構	143	54 696	-	-	-
国立大学法人	48	32 713	142	19	2
独立行政法人労働者健康福祉機構	34	13 065	2	-	-
国立高度専門医療研究センター	9	4 327	2	-	-
独立行政法人地域医療機能推進機構	57	16 223	2	-	-
その他	24	3 605	367	2 213	3
都道府県	200	54 629	259	188	7
市町村	649	136 963	2 973	2 331	266
地方独立行政法人	94	35 315	17	-	-
日赤	92	36 461	213	19	-
済生会	79	21 928	51	-	1
北海道社会事業協会	7	1 785	-	-	-
厚生連	106	33 762	70	64	1
国民健康保険団体連合会	-	-	-	-	-
健康保険組合及びその連合会	9	1 970	319	-	2
共済組合及びその連合会	45	14 213	162	9	5
国民健康保険組合	1	320	16	-	-
公益法人	237	58 876	563	301	122
医療法人	5 737	860 184	40 220	77 783	12 880
私立学校法人	111	55 543	180	65	16
社会福祉法人	201	34 555	9 158	324	30
医療生協	83	13 835	315	270	50
会社	49	11 080	1 913	10	11
その他の法人	185	38 493	701	295	97
個人	266	26 075	43 324	23 735	55 244

■ 病院病床数



■ 病院及び一般診療所の療養病床数総計



「医療施設動態調査(平成27年9月末概数)」の全文は、
 当事務所のホームページの「医療経営 TOPICS」よりご確認ください。

労務トラブルの実態に学ぶ！ 雇用契約書作成の実務

ポイント

- 1 厚労省・労基署資料にみる労務トラブルの実態
- 2 雇用契約書作成時の留意点と基本様式
- 3 クリニック 雇用トラブル事例と防止策



■参考文献

「社労士が見つけた本当は怖い採用・労働契約の失敗事例 55」（辻・本郷税理士法人HR室 著 東峰書房）
「小さな会社の労働契約と解雇のルール」（石井孝治 著 日本実業出版社）

1 厚労省・労基署資料にみる労務トラブルの実態

■ 厚生労働省 個別労働紛争解決の実態

厚生労働省は、昨年5月に「平成25年度個別労働紛争解決制度」の施行状況を公表しました。「個別労働紛争解決制度」は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法があります。

平成25年度は前年度に比べ、総合労働相談、助言・指導、あっせんのいずれも件数が減少しました。ただし、総合労働相談の件数は6年連続で100万件を超え、高止まりしています。

■ 労働基準監督署による臨検監督の実態

「臨検監督」とは、労働基準監督官が労働基準法の違反の有無を調査する目的で事業場等に立ち入ることをいいます。臨検監督には、労働基準監督官が事業場に赴くことなどによる定期監督等（毎月一定の計画に基づいて実施する監督）と、申告監督（労働者等からの申告に基づいて実施する監督）があります。

平成24年中に全国の労働基準監督署による定期監督等実施事業場数は、134,295件にのぼります。そのうち約68.4%に当たる91,796件において、労働基準法または労働安全衛生法等に関する法令違反が確認されています。中でも、クリニックが関連する保健衛生業は、法令違反率の高い業種の第2位となっています。

【平成24年全国定期監督業務実施状況】

1. 定期監督等実施事業場数 134,295件
2. 労働基準法又は労働安全衛生法等違反事業場数 91,796件(68.4%)
3. 違反率の高い業種

	業 種	違反率
1位	石油・石炭製品製造業	79.5%
2位	保健衛生業	76.0%
3位	運輸交通業	76.0%
4位	映画・演劇業	73.6%

4. 違反項目

	違反項目	違反件数
1位	労働時間（労基法第32条、40条）	2,337件
2位	割増賃金（労基法第37条）	1,749件
3位	就業規則（労基法第89条）	1,303件
4位	労働条件の明示（労基法第15条）	1,224件

2 雇用契約書作成時の留意点と基本様式

■ 雇用契約の際に明示しなければならない条件

雇用契約書を作成する際に必ず明示しなければならない内容について、労働基準法施行規則第5条第1項では、次のように定められています

◆労働基準法施行規則第5条第1項

- ①労働契約の期間に関する事項
- ②就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- ③始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項
- ④賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期
- ⑤退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- ⑥昇給に関する事項
- ⑦退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期に関する事項
- ⑧臨時に支払われる賃金（退職手当を除く）、賞与及び最低賃金額に関する事項
- ⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他に関する事項
- ⑩安全及び衛生に関する事項
- ⑪職業訓練に関する事項
- ⑫災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- ⑬表彰及び制裁に関する事項
- ⑭休職に関する事項

■ パートタイム職員の雇用契約書

◆パートタイム職員

1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の職員の1週間の所定労働時間に比べて短い職員

クリニックによっては、雇用形態によって呼称が異なり、パート、アルバイト、契約職員などさまざまではありますが、所定労働時間が正職員と比較して短い職員については、パートタイム職員として取り扱わなければならない、雇用契約時に明示事項を加えなければなりません。

パートタイム職員の雇用契約時の明示義務の違反については、罰則規定があるため注意が必要です。

◆パートタイム職員の雇用契約時に明示しなければならない項目

①昇給の有無	②退職手当の有無	③賞与の有無（パートタイム職員）
--------	----------	------------------

■ 有期契約職員の雇用契約書

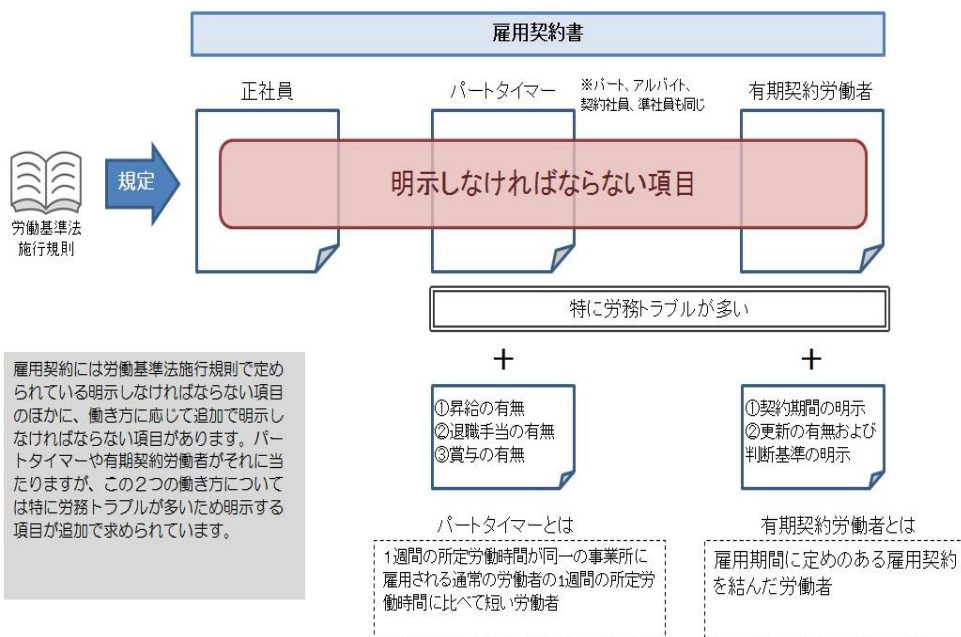
有期契約の職員を雇用する場合は、パートタイム職員の場合と同様に、雇用契約書に追加で明示しなければならない項目があります。有期契約職員とは、雇用期間に定めのある雇用契約を結んだ職員ですが、無期契約をした職員に比べて職員としても身分が不安定な立場にあるといえます。そのため、厚生労働省では、不安定な身分にある有期契約職員について雇用契約時にいくつかの項目を明示することを義務付けました。

◆有期契約職員の雇用契約時に明示しなければならない項目

①契約期間の明示
②更新の有無および判断基準の明示

パートタイマー、有期契約職員それぞれの雇用契約書の追加明示項目を整理すると、下記のとおりとなります。

◆雇用契約書の追加明示項目



3 クリニック 雇用トラブル事例と防止策

■ 雇用契約書と就業規則の内容に相違があった事例

Bクリニックでは、職員を採用する都度雇用契約書を交わし、労働条件を明示してきました。しかし退職した職員から、以前見た就業規則では賞与の支給が「ある」と定めていた、と賞与の支給を要求されました。雇用契約書では賞与の支払いは「ない」と記載されていますが、就業規則では「ある」と定められている場合には、どちらを優先することになるのでしょうか？

(1)結果

就業規則が優先され、労働基準監督署から賞与の支払いを命じられました。

(2)トラブル防止のポイント

雇用契約書と就業規則の内容に相違がある場合には、就業規則の定めが優先されます。また就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める雇用契約は、その部分については無効となり、さらに無効となった部分は、就業規則で定める基準と判断されます。

事例のように雇用契約書で賞与の支払がない旨の契約になっていたとしても、就業規則で「毎年6月と12月に賞与を支給する」と記載されていた場合には、就業規則の基準が有効なものとして取り扱われます。よって、職員から賞与の支払を求められた場合には、賞与を支払わなければなりません。

このようなケースは、就業規則を作成してから、その後見直しを行っていないクリニックに多く見られます。作成当時は実際に賞与の支給していたものの、現在は支払っておらず、業績が良かった時だけ賞与を支給している場合は要注意です。

◆補足～就業規則の位置づけ

就業規則は、賃金や人事、服務規律などの労働条件や待遇の基準を定め、労使間のトラブルを未然に防ぐことを目的に作られます。労働基準法では従業員数が10人以上の事業所では作成が義務付けられています。

従業員数が10人未満の事業所であっても作成することができますが、作成した場合には就業規則が有効なものとなされ、労働基準法上の適用を受けることになります。

レポート全文は、当事務所のホームページの「[医業経営情報レポート](#)」よりご覧ください。

経営データベース ①

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 就業規則



就業規則に必ず記載すべき事項

就業規則を作成するにあたって、必ず定めなければならない事項があれば教えてください。



就業規則に記載すべき事項には、絶対的必要記載事項と相対的必要記載事項とがあります。

絶対的必要記載事項とは、就業規則に必ず定めなければならない事項ですが、相対的必要記載事項についても、その定めをした場合には必ず就業規則に定めなければなりません。

労働基準法第89条においては、以下の(1)～(3)については、必ず就業規則に定めなければならないこととしています(「絶対的必要記載事項」)。

- (1) 始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇、就業時転換に関する事項
- (2) 賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期、昇給に関する事項
- (3) 退職に関する事項

また、以下の(1)～(8)については、定めをする場合には就業規則に記載しなければならないこととしています(「相対的必要記載事項」)。

- (1) 退職手当(適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法、退職手当の支払の時期)に関する事項
- (2) 臨時に支払われる賃金等(退職手当を除く)、最低賃金額に関する事項
- (3) 労働者に負担させるべき食費、作業用品などに関する事項
- (4) 安全及び衛生に関する事項
- (5) 職業訓練に関する事項
- (6) 災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項
- (7) 表彰及び制裁についての種類及び程度に関する事項
- (8) 労働者のすべてに適用される定めをおく場合は、その事項

相対的必要記載事項とは、記載してもしなくてもどちらでもよいということではなく、定めをする場合には、必ず就業規則に記載しなければなりません。

経営データベース ②

ジャンル: 労務管理 > サブジャンル: 就業規則



打刻忘れを欠勤とすることは可能か

就業規則の「タイムカードの打刻をしなかった場合には欠勤とする」という趣旨の規定に基づいて、タイムカード打刻を忘れた者を欠勤と扱うことはできるでしょうか。



労働基準法は、使用者に賃金台帳の作成義務を課し、労働日数、労働時間数、時間外労働の時間数、休日労働時間数、深夜労働時間数を賃金台帳に記入すべきものとしています。つまり、使用者には賃金計算の基礎となる労働時間等の把握義務が課せられているわけです。

労働日数や労働時間数を把握する方法としては、一般に出勤簿やタイムレコーダー等が利用されていますが、管理者が各人別の労働時間数等を記録したり、労働者が出勤簿に記録したりする方法などでも差し支えありません。

使用者は、個々の労働者について労働時間等を確実に把握し、時間外労働等の処理にあたっては、法令の定めに従わないように管理することが求められているのです。したがって、出退勤時刻の管理にタイムカードを使用している場合に打刻しない者がいたとしても、使用者は何らかの方法で労働時間の把握義務を果たさなければなりません。

つまり、タイムレコーダーの打刻を忘れた場合でも、労働者が実際に出勤し、労働している限り、使用者はその労働者の実際の労働時間について把握する義務を免れることはできないとされます。

したがって、タイムレコーダーの打刻忘れを理由に欠勤として扱うことは認められず、仮に就業規則にそのような規定が設けられていたとしても、当該規定は無効です。

ただし、打刻忘れを理由とした制裁処分をすることはできますので、労働基準法に定める範囲内であれば、減給等の制裁処分に付すことは可能です。

■就業規則上の定め可否

