

『病院の労務管理Q&A』もくじ

はじめに

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 …… 2
- 2 メンタル不調の既往歴を採用面接で確認したい …… 4
- 3 「誓約書」は、法的効力は薄くても実務上は必要 …… 6
- 4 試用期間は「延長」を見据えて長さを設定しよう …… 8
- 5 試用期間中の解雇と本採用拒否の実務対応 ……10
- 6 正規採用でも「試用期間に限り3カ月契約」はありか ……12
- 7 労働条件明示のルール変更と明示のタイミング ……14
- 8 無期転換ルールと定年再雇用の規定化 ……17
- 9 医師と同じように他職種にも副業は認められるべきか ……22

第2章 労働時間管理と夜勤、宿日直の実務

- 1 労働時間で把握すべき7つのチェックポイント ……28
- 2 時間外労働の定義を「明文化」して「周知」しよう ……34
- 3 病院こそ「勤務時間に区切りをつける意識」が必要 ……38
- 4 時間外の「乖離」の理由を把握する事例① ……40
- 5 時間外の「乖離」の理由を把握する事例② ……44
- 6 院内研修の時間の曖昧な取り扱いによる弊害 ……46
- 7 医師の「研鑽」と労働時間の区別をルール化する ……48
- 8 変形労働時間制の基本と就業規則の規定の仕方 ……54
- 9 労働者代表の選任方法は協定の有効性を左右する ……58
- 10 夜勤負担軽減のための取り組み方法と課題 ……60
- 11 パートの夜勤専従を採用するときのリスク対策 ……64
- 12 夜勤・当直・宿日直の違いを理解していますか？ ……68

| | |
|----|---|
| 13 | 宿日直許可事例① 非常勤医師の“稼ぎたい”ための上限回数超え克服……………72 |
| 14 | 宿日直許可事例② 救急搬送件数年間8,000件の急性期病院の許可事例 ……………78 |
| 15 | 医師の勤務負担を軽減する勤務間インターバルとは……………84 |

第3章 休日・有給休暇、育児休業等の実務

| | |
|----|---------------------------------|
| 1 | 休日出勤の事務処理を適切に行っていますか？……………90 |
| 2 | 土曜午後は休日という「半日公休」の是非……………94 |
| 3 | 混同しやすい「休日の振替」と「代休」の運用方法……………98 |
| 4 | 有給休暇の申請期限は何日前まで認められるか…………… 102 |
| 5 | パートから常勤への変更による年休の付与日数…………… 104 |
| 6 | 入職時期で異なる有給休暇の基準日を統一する…………… 106 |
| 7 | 退職時の有給休暇の“全部消化”への対応策…………… 108 |
| 8 | 時間単位年休は、残日数・時間の管理方法がカギ…………… 110 |
| 9 | 看護部でよくある「計画年休」の不適切運用…………… 114 |
| 10 | 復帰の見込みのない産休・育休中の職員への対応…………… 116 |
| 11 | 2025改正育児・介護休業法にどう対応するか…………… 118 |

第4章 メンタルヘルス対策と休職規程

| | |
|---|----------------------------------|
| 1 | メンタルヘルス不調の“サイン”に気づこう…………… 124 |
| 2 | 休職制度の意義と休職規程で入れるべき内容…………… 126 |
| 3 | 私傷病休職における職場復帰・退職までのプロセス…………… 128 |
| 4 | 休職期間の「延長」と「通算」の規定は必須…………… 132 |
| 5 | 「復職の判断」と就業規則の規定の仕方…………… 136 |
| 6 | 休職期間満了で「退職」か「解雇」なのかを明確に…………… 138 |

第5章 退職・懲戒・解雇、トラブル場面の実務

| | |
|---|------------------------------|
| 1 | 退職の申し出期限と退職手続きの実務対応…………… 142 |
|---|------------------------------|

| | | |
|---|------------------------------|-----|
| 2 | 突然出勤しなくなった職員への懲戒プロセス…………… | 144 |
| 3 | 能力不足の職員は、解雇ではなく合意退職を目指す…………… | 150 |
| 4 | 解雇予告と解雇予告手当の実務…………… | 152 |
| 5 | 1年前のケガを「あれは労災だ」と突然言われたら…………… | 154 |

第6章 ハラスメント対応の実務

～パワハラ・セクハラ・マタハラ・カスハラ～

| | | |
|---|---|-----|
| 1 | 「パワハラ対策義務化」をあらためて理解、周知する…………… | 162 |
| 2 | 実録・医療機関のハラスメント(1) ◇仕事ができない被害者VS性格はきついが評判のよい行為者… | 166 |
| 3 | 実録・医療機関のハラスメント(2) ◇上司によるセクハラからパワハラに移行して休職に…………… | 168 |
| 4 | 実録・医療機関のハラスメント(3) ◇部下から師長への女性同士のセクハラ&パワハラ…………… | 170 |
| 5 | 実録・医療機関のハラスメント(4) ◇ベテラン看護師のパワハラを注意→パワハラと逆ギレ…………… | 174 |
| 6 | 実録・医療機関のハラスメント(5) ◇能力の劣るスタッフは怒るよりも人事評価で…………… | 176 |
| 7 | 実録・医療機関のハラスメント(6) ◇患者・家族からの頂き物がパワハラ問題に？…………… | 178 |
| 8 | 2025法制化されるカスタマーハラスメントへの対応…………… | 180 |

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。