



一般社団法人

茨城県保険医協会

出版物のご案内

2016年12月発行

医院経営と雇用管理

2016年改訂版

全国保険医団体連合会発行 B5判 169ページ

会員価格 1,200円(定価 1,500円) ※税・送料込み

3年間の法改定をふまえて内容刷新! 就業規則などの文書例も充実!!

- 前版(2013年発行)以降、労働契約法、パート労働法、育児・介護休業法、ハラスメントなどの改正を踏まえた内容を掲載。
- 雇用の根本となる労働基準法などの基本的な解説から、正職員とパート職員の違い、採用の注意点から社会保険、退職にいたるまで、雇用に関する注意点・留意点などをわかりやすく解説。
- 就業規則や給与規程の内容に関する詳細説明を付記した「たたき台」や、労務にかかわる各種様式など、実際に作成する書面等の例も多数掲載しており、非常にわかりやすく編集されています。

■主な内容■

- 第1章 職員雇用に関係する関連法令
- 第2章 求人と採用・試用期間
- 第3章 職場における規律
- 第4章 労働時間・休憩時間
- 第5章 休日・休暇
- 第6章 賃金
- 第7章 安全衛生・健康管理
- 第8章 労働保険・社会保険
- 第9章 女性に関する特別規制
- 第10章 育児・介護休業制度
- 第11章 ハラスメント
- 第12章 退職・解雇・労働契約の終了
- 第13章 懲戒
- 第14章 就業規則の意義と記載事項
各種様式集

連絡先: 一般社団法人 茨城県保険医協会

〒300-0038 茨城県土浦市大町 12-31

TEL029(823)7930 FAX029(822)1341 E-mail:info@ibaho.jp

注文書

切り取らずこのままFAX029-822-1341へお送りください

医療機関名 _____ 担当者名 _____ ※必ずご記入ください。

住所 (〒 _____) _____

連絡先 TEL _____ FAX _____

注文数 (_____ 冊) × 価格 (1,200円(会員価格) or 1,500円(定価)) = 合計 (_____)円

代金支払方法 座振替・代引き ※いずれかに○をつけてください(口座振替は会員のみ利用可)。
※代引きは、代引き手数料として330円いただきます。

第8章 労働保険・社会保険

社会保険制度は憲法第25条の「すべての国民が健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を具体化し、様々な要因によって生じる保険加入者の生活困難を防ぐことが目的です。

社会保険制度の一翼を担う医院では、患者に対してよい医療を保険で提供するのと同様に、職員にも各制度を十分に受給することができる環境づくりを進める必要があります。保険制度は大きく2つに分けられます。働いて賃金を得る者や失業した者を支える労働保険と、国民の疾病・障害・老齢・死亡に備える社会保険です。

●各制度の被保険者（通常職員の週所定労働時間 40 時間の場合）

週所定労働時間 ^{*1}	労働保険		社会保険（適用事業所） ^{*3}	
	労災保険	雇用保険	健康保険（医療）	厚生年金
職員				
30 時間以上	○	○	○ ^{*4}	○
20 時間以上 30 時間未満	○	○ ^{*2}	×	×
20 時間未満	○	×	×	×
院長	△特別加入 ^{*5}	×	○法人/×個人	○法人/×個人

※1 所定労働時間とは、医院の標榜時間ではなく、個々の職員の休憩時間を除いた労働時間です。

※2 雇用保険の被保険者となる人は週 20 時間以上勤務し、かつ 31 日以上雇用する見込みの職員です。

※3 74 頁参照。国保除く。

※4 社会保険の被保険者となるのは、通常の職員と比べ、1 週間の所定労働時間と 1 カ月の所定労働日数が 4 分の 3 以上の職員です。

※5 特別加入について、詳しくは 68 頁参照。

●各制度の窓口

労災保険	雇用保険	健康保険	年金保険
労働基準監督署	公共職業安定所	全国健康保険協会 医師・歯科医師国保組合 市町村役所	年金事務所 ※国民年金は市町村役所

(1) 労働保険

1. 適用要件

労災保険は、アルバイト、パート職員であれ、正職員であれ、1 人でも職員を雇用した場合には手続をしなくてはなりません。

雇用保険制度は、一般的に失業保険として知られていますが、週 20 時間以上勤務し、かつ 31 日以上雇用する見込みのある職員を雇用した場合は当該職員を加入させなければなりません。

就業規則たたき台

※以下に示した条文などはあくまで就業規則のたたき台であり、モデルでもありません。丸写しはやめましょう。実際に就業規則を作成する場合は、以下の解説などを参考に、経営者自らの経営理念と医療機関の実態に合致し、法令に従った就業規則を作成しなければなりません。また、労働条件の変更など、必要に応じて見直していかなければなりません。

第1章 医院の理念

< 当院が掲げる理念 >

当院が開業にあたり掲げた理念は、以下のものである。

1. 地域に密着し、地域と連携した医療を目指す。
2. 患者さんの声に耳を傾け最後まで責任をもつ。
3. 医療環境や医療技術の向上に常に努める。
4. スタッフとともに成長する。

< 院長が望む職員像 >

1. いつも患者さんの幸せを第一に、患者さんが幸せな人生を送るためのお手伝いをしているという自覚を持てる職員。
2. 患者さんのプライバシーを厳格に守り、仕事上知りえた情報は決して第三者に漏らさない職員。
3. 現状に甘んずることなく、絶えずクリニックの活動に提言できるよう、仕事上の創意・工夫ができる職員。
4. 患者さんの幸せ、そして自分自身の幸せにつなげるため、常に勉強し、自分の力量を高める職員。
5. 周りを良く見て、職員同士お互いに励ましあい、手を差し伸べることのできる職員。
6. 社会の仕組みや政治的な動きにも関心を向け、多くの国民が幸せになれる社会を目指して行動できるよう、自分の身の回りのことだけでなく、日本や世界にも目を向けられる職員。

【解説】就業規則は院長の経営理念を具体化するためのものです。最初に院長自らの言葉で、院長が目指す医院のあり方や院長が望む職員像など、就業規則の柱となる理念を示しましょう。開業までの経緯や開業後の取り組みを書き加えるなど、医院の理念が職員に伝わる記載を工夫しましょう。

第2章 総則

第1条 目的

この就業規則は、〇〇医院とその職員が、相互協力して医院の秩序を維持し円滑な運営を期すとともに、地域住民の医療要求にこたえ、第一線医療機関としての役割を十分発揮できるよ