

正直で温かいかかりつけの実践施設として社会に貢献する

地域に根差したきめ細かい医療の提供を

当院は川口市の東部に位置し、一般病棟、療養病棟、介護医療病棟を有する2次救急指定病院です。附属のクリニックでは11の診療科を標榜し、健診センターでは企業様の検診を請け負っております。互いに連携し、予防医療から救急患者受け入れ、入院治療まで地域に根差したきめ細かい医療を提供しております。病院理念に基づき「困っている人を助ける」の精神で職員一丸となり日々、奮闘しています。

～病院理念～

患者の利益、便宜を判断の基準として、協力して活力のある組織をつくり、正直で温かいかかりつけの実践施設として社会に貢献する

高齢者へのワクチン接種が始まりました

新型コロナウイルスの感染症の出現から、1年半以上に経過しました。第一報が報じられた時は、これ程までに人々に影響を及ぼし、生活を一変させられるとは想像もつきませんでした。医療は逼迫し、物資は滞り、不要不急の行動制限を強いられています。未だ収束の目途はたえず、それどころかウイルスは変異し、さらに猛威を振るう勢いです。その中で、ようやくコロナウイルスワクチン接種が医療従事者を筆頭に開始されました。当初は報道ばかりが先行し、肝心要のワクチン確保ができない状態がしばらく続き、当院にも問い合わせの電話が殺到しました。現在は行政、関係方々のご尽力により順次、高齢者への接種も開始されました。その効果を期待するところです。



パワハラ防止が最重要課題

コロナウイルス感染症蔓延の裏では働き方改革、パワハラ防止条例施行と職場環境にまつわる制度改革が行われました。感染症対策に加え、制度改革の対応に追われる事となりました。とりわけ、当院ではパワハラ防止を最重要課題と位置付け、その取り組みの一環として佐賀先生には医師向けセミナーの講師、なんでも相談第三者機関の窓口など多方面でバックアップを頂いております。

佐賀先生のご指導

私自身は約10年前、とあるパワハラ案件について直接、佐賀先生からヒアリングを受けた事があります。ある日突然、招集を受けて戸惑い困惑し、ドキドキした事を今でも鮮明に覚えています。当時、私は知らぬ間に当該者に加担する構図になっていました。業務指令と捉えて行動した事が相手を傷つけていたのです。先生からは丁寧な説明を頂き、指揮下の私は不問となりましたが、この時の経験は今でも戒めとし、しっかり胸に刻んでいます。

今では業務を管理・監督する立場となり、先生を頼りに色々な相談をさせて頂いております。時には叱咤激励を受けながら、正しい方向に導いてくれる心強い存在です。

日々、刻々と変化する情勢のなか、職員と手を携え、企業体力を養い、少しでも地域の方々に還元できますよう励んで参りたいと思います。



社会医療法人社団大成会 武南病院 事務長 野崎 謙治様

昭和 57 年 8 月設立

240床を有し、皆様の健康と豊かな人生をサポートする地域に密着した医療施設となることを目標とし、「気軽に相談できる病院」「いつも頼れる病院」であるために、思いやりの心を最優先としています。



■武南病院(2次救急指定病院・240床) 〒334-0063 埼玉県川口市東本郷2026 TEL.048-284-2811(代表)
 ■武南病院附属クリニック(内科・外科・消化器科・整形外科・脳神経外科・眼科・耳鼻咽喉科・皮膚科・泌尿器科・婦人科・歯科) 〒334-0063 埼玉県川口市東本郷1432 TEL.048-282-8222(代表) 健診直通 TEL.048-282-8226 武南病院・付属クリニック <http://www.bunan.jp/>
 ■社会医療法人社団大成会 長汐病院(2次救急指定病院) 診療科目:内科、循環器内科、呼吸器内科、外科、消化器外科、整形外科、脳神経外科、皮膚科、泌尿器科、眼科、耳鼻咽喉科、リハビリテーション科 〒170-0014 東京都豊島区池袋1-5-8 TEL.03-3984-6161 健診部直通 TEL.03-5924-6150 <http://nagashio.jp/index.html>

武南病院 社会医療法人社団大成会 武南病院
 武南病院附属クリニック TEL:048-284-2811(代表) 埼玉県川口市東本郷2026 <http://www.bunan.jp/index.html>

労使相愛を実現する会

～伝説の社労士事務所と呼ばれたい～

社会保険労務士法人 佐賀事務所
 株式会社 佐賀人事総研
 TEL.03-5249-3326

2021 June
 6月号
 第35号

1 目は口ほどに物を言い、口も目と同等以上に物を言う
 それに比して眉は目や口以上に物を言うもの

2/3 「皆勤・手続遵守手当不支給」に
 軍配をあげるための対応規定

4 正直で温かいかかりつけの
 実践施設として社会に貢献する

発行元:社会保険労務士法人 佐賀事務所 株式会社 佐賀人事総研 赤羽の社労士ブログ <https://ameblo.jp/saga-sr/>



断酒してから 1006 日



断煙してから 5777 日

ラマダン、無事終了。自分を成長させるアプローチに

皆様、いつもお世話になっております。
ラマダン、無事終了。炭水化物を極端にシャットアウトする、辛く苦しい3週間・63食の闘いでした。楽勝ではなく辛勝というところでしょうか、何とか自制心が食欲に勝ちました 😊 誰でも、ここぞという踏ん張りどころ、粘りを見せなければいけない局面に出くわすことがあります。そんな時には、自分を追い込んだ経験が生きてくるはず。先行きが見通せない不透明な時代だからこそ、**自分を厳しく律することが、自分を成長させるアプローチになるのではないのでしょうか。**



「目は口ほどに物を言い、口も目と同等以上に物を言う。それに比して眉は目や口以上に物を言うもの」

部下のマネジメントや労働問題への対処においては、相手の心理の理解が重要になります。判例や就業規則の研究も確かに大事ですが、それはある意味、プロとして当たり前、当然の世界の話。実務の最前線で部下をコントロールし、問題社員に打ち負けず、同業者や**弁護士と張り合うにはそれだけでは足りません。**そう、相手の「心理」を理解する必要があるのです。コロナ下ではマスクをしたままの会話になるので、口元を見て、相手の心中を推し量れるケースは限られてしまっていますが、眉を隠しているヒトはいないはずですよ。

ハートトゥハートの会話、心のキャッチボール

例えば**管理職の部下指導であれば、ハートトゥハートの会話、心のキャッチボールができていますか？**

眉の動きを視れば、相手の気持ちは一目瞭然。**両眉が同時に動いている時は問題ありませんが、片眉だけ動く時は注意が必要です。「私はあなたを信用していません。あなたのことを疑っていますよ!」と相手は言っているのです。間違いありません!**



そんな時は「信用されていない、疑われてしまったあなたが悪い」のです。煮え湯を飲まされるような言葉に聞こえるかもしれませんが、自分の責任です。そこを原点として善処策を検討しないと、マネージメントの成長はないと言っても過言ではありません。相手の精神性にフォーカスして失格の烙印を押すことは簡単です。しかし、部下が抱く疑いを晴らし、**部下をうまくコントロールし、掌(たなごころ)の中で仕事をさせることこそ、管理職の見せ場と言えます。**部下の眉に着目して相手の心理を理解するというクセ付けを習慣にしてください。自分自身だけではなく部下の心にも興味を持とうとすると、眉の動き以外にも多くの気付きが得られるでしょう。

使用者側日本一の社労士事務所!

私は「伝説の社労士事務所と呼ばれたい」をキャッチフレーズにしていますが、「使用者側日本一の社労士事務所」と認められてこそ、伝説達成の意味があると考えています。**管理職を励まし、活かし、彼らが部下と良好な関係を築けるようにサポートをすることこそが、100%使用者側の味方になる術である**と信じています。「どうしてもダメ」な社員も確かにいますが、見切りの速さは令和時代の人事労務管理には馴染まないかもしれません。部下の眉がビーンと上がったら「おっ、犬の尻尾が下がった!」と思って接するとうまくいくこと必至です。

右に倣え!でコロナ下を生きる

非常事態宣言下のゴールデンウィーク中、ステイホームはできませんでしたが高飛びもしませんでした。日本の新型コロナ感染者数は人口比約0.5%、1,000人中5名が感染している計算になります。死者は累計で1万人強。1年間で10万人が肺炎で命を落とすことを考えると、その脅威性はさほどでもないと感じてしまうのは私だけでしょうか?

そうは言っても、私は**同調圧力に屈して右へ倣え!**で、このコロナ下を生きて参ります。

今月も元氣良く飛ばして行きましょう!

佐賀 豊





「皆勤・手続遵守手当不支給」に軍配をあげるための対応規定

有給休暇の取得は従業員の権利ですが、就業規則で有休を取得する際のルールを定めていても、それが守られないことでトラブルになりがちです。有休の取得で労使の信頼関係が損なわれないための対処法を提案します。

1回目半額

2回目以降ゼロ

労使トラブルを未然に防ぐマル秘プラン

4月20日にウェブセミナー「労使トラブルを未然に防ぐ、マル秘プラン全集」を開催しました。おかげさまで好評を頂きましたが、なかでも予想以上の反響を頂戴したテーマがありますので、今回はそれをご紹介します。内容は、決して法律的に小難しい話ではありません。

従業員の有給休暇の取り方がトラブルの原因に

従業員がいる会社であれば、当然、年次有給休暇が発生してきます。そして、この有給休暇に関して、しばしばトラブルが生じるのです。ただし、顧問先にトラブル事案の内容を伺うと、「有休を取りたい・取ってはいけない」というやりとりでもめるケースも確かにありますが、しかし、より多く見られるのは従業員の有給休暇の取り方に問題があり、トラブルになっていることです。

「従業員の権利意識」が背景にある

なぜ、従業員の有給休暇の取り方に問題が起こるのか。その背景には、従業員の中に「有給休暇を「従業員の権利だ」ととらえるという権利意識があります。そのため、有給休暇を取得するにあたり、就業規則でモラル的なルールを決めておいても、それを守らないケースが発生するのです。

法律で認められた従業員の権利ではあるけれど…

例えば就業規則に、10日以上有給休暇を取る場合は2週間以上前に会社から承認を得ること、あるいは、退職間際に有給休暇を全部取り切って辞めるのではなく、きちんと業務の引き継ぎを行うことを優先するというように定められていても、権利意識が強いためか、有給休暇取得に関する手続きを守らないケースも見られます。確かに有給休暇は、法律で定められた従業員の確固たる権利です。最高裁の判例も出されています。私は、それについてとやかく言うつもりはありませんし、実際、そのような指導も行っていない。

トラブルを防ぐ切れ味の悪い対処法は？

ただし、有休の取り方ひとつで、せっかくそれまで築いてきた労使の人間関係が崩れることもあります。それは労使双方にとり、とても悲しい話です。そんな悲劇を生

まないようするのは、どうすればいいのでしょうか？

従業員のモラルに訴える。ルールを守るように啓蒙活動を行う。そして、それらを何度も言ったり行う方法もありますが、手間ひまがかかるだけで、あまりに切れ味の悪い対処法と言わざるを得ません。もっと切れ味の悪い対処法で、トラブルを起こさない、トラブルを未然に防ぐ方法がないのか考えました。

就業規則に「皆勤・手続遵守手当」の項目を入れる

どうすれば有給休暇の取得に関して、切れ味の悪い方法で従業員にモラルをやらせることができるのか。一番の解決方法は早い話、お金の話になります。そこで、就業規則に「皆勤・手続遵守手当」の項目を入れるという提案させて頂きます。例えば、以下のような項目を就業規則に取り入れるのです。

(皆勤・手続遵守手当)

第〇条
会社は、

1. 給与計算期間中において、従業員が当該期間中のすべての所定の出勤日に実際に出勤したときは、当該従業員に対し、原則として次の(1)から(3)までのいずれかの遅刻及び早退並びに手続きを遵守しなかった回数に応じて、その号の定める割合の皆勤・手続遵守手当を支給することができる。ただし、無断遅刻又は無断早退した場合は、例外的に、同手当の支給をしないことができる。

(1) 0回 10割

(2) 1回 5割

(3) 2回以上 0割

2. 年次有給休暇を取得した従業員に前項の規定を適用するときは、当該休暇を取得した日について、実際に出勤したものとみなす。

3. 皆勤・手続遵守手当の額は、個別の契約により決定する。

就業規則を守らなくても欠勤扱いにはできない

就業規則には、10日以上有給休暇を取る場合は2週間前までに承認を得ることと定めてあるとします。社員のAさんが、翌日から10日間の有休を取りたいと考え、上司である管理職のBさんに申し出ました。しかし、

「Aくん、明日から10日間休みたいと言われても、2週間前じゃないと無理だよ」となります。それでもAさんは「有休は社員に認められた権利なので、明日から10日間休みます」と言うかもしれません。そう言われても有給休暇なので、たとえ出勤しなくても欠勤扱いにすることはなかなかできません。10日分の賃金が発生します。

「皆勤・手続遵守手当」の不支給は可能！

ただしこの場合、Aさんが就業規則で定められている有給休暇を取得する際の手続きを破っていることは間違いありません。したがって、ルール違反に対するペナルティを科すことは可能です。例えば、Aさんの月給が40万円とします。もし、40万円がすべて基本給の場合はペナルティを科すことはできません。しかし、例えば40万円のうち30万円を基本給にして、10万円を「皆勤・手続遵守手当」として分けておくのです。これであれば、有給休暇を取得すること自体に関しては適用できないのですが、手続きを破ったという事実により「皆勤・手続遵守手当」を不支給にすることは可能になります。

法律違反ではない＝会社側の強みになる

裁判所など出るところに出た場合、争点がないとまで言い切ることはできませんが、それでも就業規則で定めている以上、ルールは守らなければいけないという前提があります。したがって、「皆勤・手続遵守手当」に基づいてペナルティを科すことはできるはずですが、仮に監督官庁へ訴えられたとしても民事案件となり、民事不介入になります。法律の争いではなく法律を介した民事の争いになるのです。つまり、法律違反ではありません。この点は会社側にとって強みとなります。

ルール違反2回で手当の支給ゼロ

Aさんのケースでは、40万円の給料をもらっているのにルールを無視して有給休暇を取っているわけです。そこで、有給休暇を取得する際のルール違反に対して、「皆勤・手続遵守手当」の不支給というペナルティを科します。ただ、1回のルール違反で10万円の手当を全額ゼロにするのは、ペナルティとして妥当かという問題が起こるかもしれません。そこで、毎月10万円の皆勤・手続遵守手当をもらっているのであれば、月に1回だけ約束を破った場合の支給額は半額の5万円、2回以上はゼロとするのです。こうした方法は、ルール違反に対する大きなプレッシャーになります。有給休暇の取り方に関するトラブルを防止する切れ味の悪い対処法になるはずですが。

ルールを守るだけで、手当は全額もらえる

有給休暇を取得する際は、ルールを守るというモラルの問題ではなく、自分がもらうお金の話がからんでくるので、手続きをちゃんと守らないといけないという意識にフォーカスさせるのです。従業員は手続きを守りさえすれば手当を全額もらえます。守らないからペナルティがあるのです。「皆勤・手続遵守手当」のルールを破った場合は手当が不支給となります。ただし、ルール違反をしても有休の取得は可能で、手当がもらえなくなるということです。



年次有給休暇の取得に関して、義務と権利のバランスが崩れるというのは、労働者にとっても不幸なことだと私は思っています。「労使相愛」を愚直に実現するためにも、このような「皆勤・手続遵守手当」の導入のご検討は、いかがでしょうか。

稲垣

お困りごと、何でもご相談ください！！



佐賀事務所では、従業員ご本人様の人事労務相談のみならず、配偶者様、お子様他、ご家族皆様の勤務先でのご相談も承ります。

「家族がリストラにあいそう」「子供がバイト先で強制シフトを組まれ、学校に支障が出ている」などお困りごと、何でもご相談ください。

〒115-0045 東京都北区赤羽1-10-1 ショーエービル3F 営業時間/9:00~18:00
TEL.03-5249-3326 FAX.03-3598-1827 定休日/土日祝 (※休日対応は個別にご相談ください。)
http://www.saga-sr.com yutaka-saga@mtj.biglobe.ne.jp 赤羽の社労士ブログ

