



医療機関版

## Office News

2019 年 9 月号

三浦公認会計士事務所

京都府京都市下京区綾小路通烏丸西入童侍者町167AYA  
 四条烏丸ビル6階  
 TEL : 075-344-0646 / FAX : 075-344-0645

## Topic

## 休憩時間を設けて受けられる助成金



働き方改革の一環として、勤務間インターバルの導入が事業主の努力義務となりました。勤務間インターバルとは、勤務終了から次の勤務までの間に、一定時間の「休憩時間」を設ける制度。導入には助成金が活用できます。

### 導入には助成金が活用できます

この制度の導入に取り組む中小企業事業主は、**時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル導入コース）**が受給できます。受給額は最大100万円。**申請の受付は、令和元年11月15日まで**です（それ以前に予算額に達した場合には、募集が締め切られます。ご注意ください）。

この助成金でいう「勤務間インターバル」は、休憩時間数を問わず、就業規則等において「就業から次の始業までの休憩時間を確保することを定めているもの」です。

- 例えば、就業規則等において、「〇時以降の残業は禁止、かつ、〇時以前の始業を禁止」「所定外労働を行わない」等の定めによって、終業から次の始業までの休憩時間が確保されている場合、「勤務間インターバルを導入している」とみなされます。
- 「〇時以降の残業を禁止」もしくは「〇時以前の始業を禁止」のように、いずれか一方のみを定めている場合は、導入しているとはみなされません。

### 助成金の対象となる事業主

医療機関のようなサービス業においては、資本または出資額が5,000万円以下、もしくは常時使用する労働者が100人以下の場合で、次の

いずれかに該当する事業場を有する場合に、助成の対象となります。

- 勤務間インターバルを導入していない
- 既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入しているが、対象労働者がその事業場の労働者の半数以下
- 既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している

### 医療機関における活用例としては…

作業効率の向上やスタッフの負担軽減のための投資が対象です。例えば、次の場合に活用ができます。

#### <活用例>

電子カルテを導入して、業務を効率化

勤怠管理のシステム化で管理の向上

移乗リフトの設置で、スタッフの負担軽減

専門家の指導で就業規則を整備

勤務間インターバルの導入

## 2019年の医療機関等の賃金改定状況

今年も厚生労働省から、賃金改定状況に関する調査結果<sup>※</sup>が発表されました。ここでは、医療機関等の2019年の賃金改定状況を見ていきます。

### 62.3%が賃金引き上げを実施

上記調査結果から、医療機関等（以下、医療、福祉）の賃金改定状況をまとめると、表1のとおりです。

【表1】医療、福祉の賃金改定状況（%）

	医療、福祉		産業計	
	2018年	2019年	2018年	2019年
1～6月に賃金引き上げを実施した事業所	59.6	62.3	43.9	53.6
1～6月に賃金引き下げを実施した事業所	0.5	0.0	0.7	1.1
賃金改定を実施しない事業所	26.2	24.6	38.1	31.5
7月以降に賃金改定を実施する予定の事業所	13.7	13.2	17.3	13.8

厚生労働省「令和元年賃金改定状況調査結果」より作成

2019年の改定状況を見ると、医療、福祉では、1～6月に賃金引き上げを実施した事業所（以下、引き上げ実施事業所）割合は62.3%となりました。2018年の割合はもちろん、産業計の割合よりも高く、医療、福祉では引き上げ実施事業所割合が高いことがわかります。

一方、医療、福祉で賃金引き下げを実施した事業所（以下、引き下げ実施事業所）割合は0.0%で2018年よりも低く、産業計よりも低くなりました。賃金改定を実施しない割合は24.6%で、1/4程度の割合になりました。

7月以降に賃金改定を行う予定の事業所割合が13.2%あることから、今年賃上げを行う事業所割合はさらに高まるでしょう。

### 引き上げ実施事業所の改定率は1.9%

次に賃金改定事業所の改定率をまとめると、表2のとおりです。

【表2】医療、福祉の平均賃金改定率（%）

	年	引き上げ実施事業所	引き下げ実施事業所
医療、福祉	2018年	2.7	-2.6
	2019年	1.9	0.0
産業計	2018年	2.8	-4.5
	2019年	2.5	-2.2

厚生労働省「令和元年賃金改定状況調査結果」より作成

2019年の改定率を見ると、医療、福祉の引き上げ実施事業所は1.9%でした。産業計よりも0.6ポイント、2018年の医療、福祉よりも0.8ポイント低くなりました。引き上げは行うものの、改定率は低い事業所が多いようです。

なお、この調査結果による一般労働者とパートタイム労働者（以下、パート）の1時間当たり賃金額を見ると、医療、福祉の一般労働者は1,445円で2018年より32円高くなりました。

パートは1,277円で同じく26円の増加です。

ちなみに産業計は一般労働者が1,626円でパートが1,087円です。医療、福祉と比べると、一般労働者は医療、福祉の方が低く、パートは医療、福祉の方が高いことがわかります。

医療、福祉では、今年は昨年に比べて引き上げを行う割合が高いものの、改定率は低くなりました。賃金の引き上げは自院の実情に合わせて、できる範囲で行うべきでしょう。

※厚生労働省「令和元年賃金改定状況調査結果」

2019年（令和元年）6月1日現在の常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所で、1年以上継続して事業を営んでいる約16,000事業所を対象にした調査です。回答事業所数は5,009事業所です。詳細は次のURLのページからご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/000529789.pdf>

## 医療機関でみられる

## 人事労務Q &amp; A



## 『多く支払い過ぎた給与の返還を求めることは可能か』



先日、ある職員に支払っていた家族手当が、医院の確認ミスにより2年にわたって多く支払い過ぎであったことが判明しました。過払い分の返還を求めたいのですが問題ないでしょうか。また、返還を求めるに際し、返還額が多額となることからトラブルにつながるのを避けたいと考えています。どのように対応したらよいのでしょうか？



誤って支払い過ぎとなっている給与について返還を求めることは、民法の規定により可能です。しかし、返還額が多額になるような場合には職員に負担を強いることにもなるため、返還を求める前に返還額の減額や分割での返還を認めるなど、無理のない返還方法について検討しておくことが望まれます。

## 詳細解説：

給与計算においてはミスのない



確実な支払が求められますが、現実的にはミスが起きやすいポイントが複数存在します。今回のケースのような家族手当をはじめとする諸手当の変更は、その一つに挙げられるでしょう。

こうした不当に多く支払い過ぎた給与の取り扱いについては、民法第703条に「法律上の原因なく他人の財産又は労務によって利益を受け、そのために他人に損失を及ぼした者は、その利益の存する限度において、これを返還する義務を負う」と規定されています。つまり、職員が不当に利益を得て、その一方で医院が損をしている（不当利得）とき、職員は医院に対してその相当分について返還義務があるとされており、その義務は原則10年間消滅しないと定められています。

家族手当の誤支給が発生してしまう要因には、職員の連絡忘れなどの医院に責任がない場合もありますが、申し出のルールがはっきりしておらず、結果的に医院が管理しなければならない状態であること

が多くみられます。このような状況で誤った支給をすると、医院に落ち度があるため、職員に過支給していた期間の全額を返還するように求めづらい状況になることが通常です。返還するように求められた職員も必ずしも快く感じるとは言い難く、場合によってはそうしたことを理由に不信任感を募らせ、退職を決意する可能性も否定できません。そのため、医院はミスを認め、すべての期間ではなく例えば1年間のみとするなど、減額措置を検討することもあつてでしょう。

また、多額の返還を一括で求めることは職員に大きな負担となり、生活に支障をきたす可能性があるため、分割により複数月にわたって返還するなど、その返還方法については職員と相談して決めることが望まれます。

また、同じようなミスが再度発生しないようにあわせて検討することも重要です。例えば、その年度に満18歳に到達する扶養親族がいる職員とそのタイミングをリスト化し、必要なタイミングで職員に書面等で申し出てもらふなどの、仕組みの導入が考えられます。

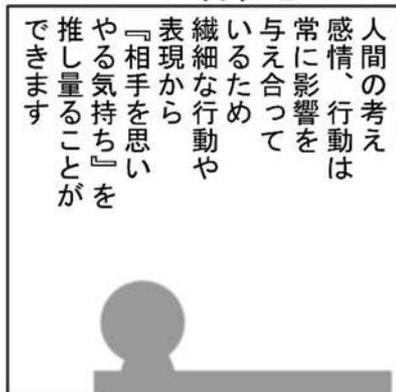
## 事例で学ぶ 4 コマ劇場

## 今月の接遇ワンポイント情報

## 『ペース合わせ』



## ペース合わせ



## ワンポイントアドバイス

今回アイさんは、小紋さんが言い終わらないうちに話をしはじめました。このような会話のしかたは、相手に圧迫感や拒否感を与えます。

そのようなことがないように、会話は相手のペースに合わせてよいのですが、皆様はできていますか？

早速、患者様と会話をするとき、次に挙げる項目に関して、相手のペースに合わせているか、チェックをしてみましょう。

- 話を聴くとき、患者様の呼吸に合わせている
- 話を聴くとき、患者様が言葉を言い終えてから、そのスピードに合わせてあいつちを打っている
- 相手の話すスピードに合わせて、自分の受け答えの早さを調整している。

この3つを意識して実行するだけで、話し手（患者様）の心のセンサーは大きく変化します。

小さなことではありますが、心の深い部分で“自分を大切にしてもらっているかどうか”ということが伝わるのです。逆に、人の行動をよく観察していると、こういった小さなことから、自分中心に物事を進めている人なのか、相手を大切にしている人なのかをキャッチできるようになります。待合室にいる患者様はこういった表現から、医療機関の雰囲気というものを掴みます。

これらのトレーニング方法として、日常生活において、人のコミュニケーションを観察していると理解力が深まります。また、自分がお客様である場合、店員さんなどから受ける印象を意識することも役立ちます。意識を持てば、誰でも改善することができます。

小さな気づきが行動を変え、その積み重ねが人間関係における信頼や安心につながっています。繊細な表現にも目を向けてみましょう。