

平成31年度「歯科衛生士離職防止講習会」 質問と回答

主催：公益社団法人東京都歯科医師会 日時：平成31年4月4日(木) 午後6時～ 会場：歯科医師会館（市ヶ谷）

講演1 「歯科衛生士を雇用するために必要な労働条件について」 西川治利 社会保険労務士

講演2 「最近の歯科衛生士学校学生の就職意識、離職者の現状、復職に必要な支援について」 下重千恵子 教育担当理事

講演3 「診療報酬と歯科衛生士の雇用について」(施設基準、保険点数ほか) 井上恵司 副会長

講習会終了後にご提出頂いた質問について、各講師が回答を作成いたしました。ご参考の程、よろしくお願い申し上げます。

番号	講演	質問題名	質問内容	質問に対する回答及び補足解説	出典
1	1	労働保険の適用	Q. 雇用保険に加入していない診療所があるでしょうか。ひとりでも雇用していれば、加入しなければならないと思いますが。	A. そのとおりです。 1. 雇用保険は、一定要件の労働者を雇用する診療所（適用事業所）に適用されます。 (1) 一定要件とは・・・ 雇用保険は社員、パートなどの雇用形態に関係なく、次の条件を満たしていれば加入することが必要となります。なお、手続き等は、最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）へお問い合わせください。 ①31日以上引き続き雇用されることが見込まれる者であること ②1週間の所定労働時間が20時間以上である者 ※ 昼間学生は原則、加入対象とはなりません。 2. 雇用保険に未加入だったときの対応 診療所が雇用保険に未加入の場合でも、雇用保険の加入要件を満たしたスタッフが退職し失業給付などの保険請求を行った場合は支給対象となります。 雇用保険の遡及加入は原則2年間となりますので最大2年間遡ることとなります。 ※雇用保険料を納める必要があります。 3. 雇用保険未加入の罰則について 雇用保険法により6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金が定められております。 ■ご参考 労災保険は、労働者を一人でも雇用したときは強制加入となります。 なお、手続き等は、最寄りの労働基準監督署へお問い合わせください。	厚生労働省HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147331.html
2	1	罰則対象	Q. いくら年5日有給休暇を取れと言っているにも拘らず、どうしても有給休暇を取ってくれないスタッフがいた場合も罰則対象になるのか。	A. 罰則対象になります。 1. 診療所の院長が年次有給休暇の時季指定をしたにもかかわらず、スタッフがこれに従わず、自らの判断で出勤し、診療所の院長がスタッフの勤務を黙認した場合は、結果的には、出勤を認めたこととなります。 従って、年5日の年次有給休暇の取得が出来なかった場合は、診療所の法違反を問われることとなります。 ※職員1人につき30万円以下の罰金（労基法120条） 2. 対応策 (1)なぜ年次有給休暇を取得しないのかスタッフに確認し阻害要因の解決を図ります。 (2)出勤した場合は、出勤を認めず、帰宅するように指導をします。 (3)診療所の院長の指示に従わないことは、服務規律違反になることを認識させます。 (4)スタッフに対し年次有給休暇の時季指定を行い書面により通知します。書面を渡したにも関わらず、年次有給休暇を取得しないスタッフについては、その一連のやり取りを記録しておくことにより労働基準監督署の監督指導を受けた際に、診療所として年次有給休暇を取得させる為に努力していることを証明する方法の一つとなります。 ※「労働基準監督署の監督指導において、法違反が認められた場合は、原則としてその是正に向けて丁寧に指導し、改善を図っていただくこととしています。」とのコメントが行政のリーフレットに記載されておりますので、「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」P7をご参照ください。	「年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説」リーフレット 2019/03 厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署 https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf#search=%27%E5%B9%B45%E6%97%A5%E3%81%AE%E6%9C%89%E7%B5%A6+%E3%83%AA%E3%83%BC%E3%83%95%E3%83%AC%E3%83%83%E3%83%88%27
3	1	労働条件(処遇)	Q. 現在、3年制の短期大学卒業の歯科衛生士・専門学校卒業の歯科衛生士と4年制大学の口腔保健学科卒の歯科衛生士とがいると思います。4年制大学卒の歯科衛生士を雇用すると	A. 求人を行う際に採用のミスマッチを防ぐため、診療所の歯科衛生士として学歴の条件の有無を明確にして募集することが必要となります。一般的に診療所では学歴による条件の違いは設けていないようですが、一部の病院などでは初任給に差を設けているケースもあるようです。 1. 処遇の考え方 「仕事」、「能力」、「学歴」のどれにより賃金を決めるのかを診療所として検討しておくことが必要です。 (1) 歯科衛生士という仕事に対し「同じ役割」、「同じ仕事内容」であれば、「同じ給与」	

			<p>きに、特に注意をした方が良い事項があれば教えてください。</p> <p>でも構いません。</p> <p>(2) 学歴に応じた人事制度、賃金制度を適用し、学歴に応じて仕事と役割を与えることもできます。</p> <p>(3) 実際の能力に応じた賃金制度とすることもできます。</p> <p>(4) 上記 (1) (2) (3) 以外に、年齢による賃金を加味することもできます。</p> <p>2. 留意点 (採用のミスマッチ)</p> <p>求人募集の際に、診療所の歯科衛生士として学歴による処遇の差がないことを面接時などで伝えておく必要があります。</p>		
4	1	時間外労働 (残業)①	<p>Q1. スタッフの能力不足によって生じた場合も残業手当は支払うべきなのでしょうか。例えば、19時終業時間の場合、当日の入金額に問題 (不一致) があり、その確認作業に30分間を割いた場合、0.5時間分支払うべきかということです。</p> <p>Q2. もしくは、自分のミスを通問にし、19時になったら他のスタッフ、院長に問題の申し送りをして帰宅させるべきなのでしょうか。やはり自分のミスなのであるから、時間外労働抜きにして解決させるべきですか。</p>	<p>A1. ミスをした本人にミスの確認作業をさせるのであれば、対応した時間分の賃金を支払う必要があります。</p> <p>A2. 院長がミスの内容により本人にミスの対応させるのか、他の人が行うべきなのかを判断し決めることとなります。</p> <p>例えば、患者様にお詫びするなどの重大なミスであれば、診療所としての責任をとるべき立場にある人が行うこととなります。その際に、ミスした本人を立ち合わせるのであれば、その対応した時間分の賃金の支払いが必要となります。</p> <p>なお、立ち合わせるかの判断は、ミスの内容や本人の性格などを考慮した上、院長が行うこととなります。</p> <p>■ご参考</p> <p>裁判例では「人間の不注意現象は労働過程においては不可避免的に発生するものである。このような労働者の置かれた現実の実態からすれば、労働過程における労働者の過失については、使用者にとっては当然予測されるものであり、労働者にとっては不可避である。従って使用者は、労働者が不注意現象に陥った場合においても損害が発生しないような事故防止装置を設けるか、それが不可能であれば、保険に加入する等して損害分散の方法をとるべきである。」というものがあります。従って労働者の労働により使用者は利益を得ているので、労働者の軽過失、単純な過失については通常の労働に付随するものとしてミスのリカバリーの時間は診療所が払うものと考えられます。</p>	<p>昭和62年07月27日昭和48(ワ)525大隈鐵工所事件名古屋地裁判決</p>
5	1	時間外労働 (残業)②	<p>Q. 仕事時間中は患者を診ることで、指導する時間をあまり割けないか、スタッフから教えて欲しいと言われた場合、就業後に教えることは、残業代が発生してしかるべきなのでしょうか。</p>	<p>A. 終業後に教えるのであれば、残業代は発生します。</p> <p>まずは、終業後に教える必要があるのかを診療所が判断してください。</p> <p>なお、指導する内容にも寄りますが、例えば、仕事の時間中にOJTにより教えることができるのであれば、終業後に教える必要はないかもしれません。</p>	<p>「労働基準法のあらまし 2018」東京労働局 https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/jirei_toukei/pamphlet_leaflet/roudou_kijun/_84882.html</p>
6	1	育児休業	<p>Q. どのくらいのクリニックで、育休を出しているのか。またそのポイント等。</p>	<p>A. 東京都歯科医師会には、育児休業取得状況のデータはございませんので実態は把握しておりません。</p> <p>1. 育児休業取得までの流れ</p> <ul style="list-style-type: none"> 産前産後休業 (出産予定日前42日から出産後56日までの間) <ul style="list-style-type: none"> ※ 産前休業: 申請があった場合は与えることが必要となります。 産後休業: 就業制限期間中の為、原則、就業不可となります。 産後休業後、子が1歳になるまで育児休業を取得することができます。その後、保育園等に入園できない場合など一定の要件に該当した場合は、子が1歳6ヵ月、最大2歳まで育児休業を取得することができます。 ※男性スタッフの場合は、産前産後休業が無い為、配偶者の出産日の翌日から育児休業を取得することができます。 ※育児休業規程及び労使協定を整備されていない場合は、採用後間もないスタッフから育児休業を請求されたとしても拒むことができません。 	<p>「育児介護休業法のあらまし」 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html</p>
7	1	労働時間①	<p>Q. 1日8時間を超したところが残業とありましたが、1week40hに満たない場合、例えば週休2.5日だと40時間に満たないわけですが、40時間を超えたところが</p>	<p>A. ご見解のとなりとなります。</p> <p>1. 割増賃金</p> <p>労働基準法は、労働者に休憩時間を除き1週間について40時間、1日について8時間を超えて労働させてはならないと定めています。これを法定労働時間といいます。この法定労働時間を超えて労働させた場合に割増賃金の支払いが必要となります。</p> <p>2. 法定労働時間と所定労働時間</p> <p>法定労働時間は、前記1のとおりとなりますが、労働時間には、法定労働時間の他、</p>	<p>・「労働基準法のあらまし 2018」東京労働局 https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/var/rev0/0146/7523/20</p>

		<p>残業代としてカウントすべきですか。</p>	<p>所定労働時間があります。この所定労働時間は、診療所で定める時間となり、法定労働時間と同じになることもあれば、法定労働時間より短い場合もあります。</p> <p>■ご参考</p> <p>【事例設定】</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・スタッフ数 12 人の診療所（院長家族従事者は除く） ・勤務形態 月曜から土曜までの週 6 日勤務、日曜と木曜午後が休診 ・始業時刻 9 時 終業時刻 18 時 休憩 1 時間 週 35 時間勤務 ・時給 1,400 円（月給制で 1 ヶ月あたりの平均所定労働時間から算出） </div> <p>1. 週 40 時間の考え方</p> <p>(1) 通常勤務</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th>日</th> <th>月</th> <th>火</th> <th>水</th> <th>木</th> <th>金</th> <th>土</th> </tr> <tr> <td>休み</td> <td>8 時間</td> <td>8 時間</td> <td>8 時間</td> <td>3 時間 午後休み</td> <td>8 時間</td> <td>休み</td> </tr> </table> <p>・ 8 時間×4 日+3 時間×1 日=週 35 時間 / 休み 2.5 日</p> <p>(2) 土曜日に 6 時間勤務した場合</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 8 時間×4 日+3 時間×1 日=週 35 時間+土曜日 6 時間=週 41 時間/休み 1 日 ・ 土曜日に勤務した 6 時間の考え方は次のとおりとなります。 <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th>日</th> <th>月</th> <th>火</th> <th>水</th> <th>木</th> <th>金</th> <th>土</th> </tr> <tr> <td>休み</td> <td>8 時間</td> <td>8 時間</td> <td>8 時間</td> <td>3 時間 午後休み</td> <td>8 時間</td> <td>6 時間</td> </tr> </table> <p>① 6 時間のうち 5 時間については、週 40 時間以内となる為、1,400 円×5 時間分の賃金の支払いが必要となります。</p> <p>② 残り 1 時間は週 40 時間を超える為、1,400 円×1.25×1 時間分の賃金の支払いが必要となります。</p> <p>※特例の取扱い</p> <p>診療所のスタッフ数が 10 人未満(院長や家族従事者を除く)の歯科医院は特例として、法律上、週 44 時間までの労働が認められております。</p> <p>従って、特例に該当した診療所については、週 44 時間を超えた時間から割増賃金の支払いが必要となります。</p> <p>2. 法定労働時間/1 日 8 時間の考え方</p> <p>(1) 1 日 7 時間勤務の場合で 9 時間勤務したときは次のとおりとなります。</p> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <th style="width: 33%;">所定労働時間 7 時間</th> <th style="width: 33%;">所定外労働 1 時間</th> <th style="width: 33%;">法定外労働時間 1 時間</th> </tr> <tr> <td>拘束 8 時間（休憩 1 時間）</td> <td>1,400 円を支給</td> <td>1,400 円×1.25 を支給</td> </tr> <tr> <td>9 時</td> <td>17 時</td> <td>18 時</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>19 時</td> </tr> </table> <p>■留意点</p> <p>労働基準法では、時間外労働をさせるには「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、労働基準監督に届出することが必要です。</p>	日	月	火	水	木	金	土	休み	8 時間	8 時間	8 時間	3 時間 午後休み	8 時間	休み	日	月	火	水	木	金	土	休み	8 時間	8 時間	8 時間	3 時間 午後休み	8 時間	6 時間	所定労働時間 7 時間	所定外労働 1 時間	法定外労働時間 1 時間	拘束 8 時間（休憩 1 時間）	1,400 円を支給	1,400 円×1.25 を支給	9 時	17 時	18 時			19 時	<p>171228164224.pdf</p> <p>※法改正事項が反映されていない為、2019 年版が公開されましたらそちらをご確認ください。</p> <p>・ 36 協定とは厚労省</p> <p>https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/saburoku/</p>
日	月	火	水	木	金	土																																						
休み	8 時間	8 時間	8 時間	3 時間 午後休み	8 時間	休み																																						
日	月	火	水	木	金	土																																						
休み	8 時間	8 時間	8 時間	3 時間 午後休み	8 時間	6 時間																																						
所定労働時間 7 時間	所定外労働 1 時間	法定外労働時間 1 時間																																										
拘束 8 時間（休憩 1 時間）	1,400 円を支給	1,400 円×1.25 を支給																																										
9 時	17 時	18 時																																										
		19 時																																										
8	労働時間②	<p>Q. タイムカードに押された時間が働いた時間ではないと西川先生がお話しされていましたが、確かにそうだと思います。早く出勤し、タイムカードを押してから化粧をしたり時間までゆっくり過ごしていたり、時間が過ぎてから働きだしたり。では、こういうのは一体どうやって改善すれば良いでしょうか。タイムカードの置き場所を変えてみたところ、朝は改善されたが、帰り</p>	<p>A. スタッフには、各人ごとに決められた始業・終業時刻がありますので、まずはその範囲で業務を行うよう再度、スタッフと確認しておくことが必要となります。</p> <p>また、スタッフには、時間外労働・休日労働をどうかの決定権はございません。従って、時間外労働・休日労働を行うかどうかの判断は、原則として、院長が決定することになっておりますので診療所として時間外労働を行う為のルールを作成することが必要となります。</p> <p>例えば、仕事の効率を図るよう指導することも一つとなります。また、効率よく働くスタッフには時給をアップすることも考えられます。</p> <p>1. 労働時間把握の仕方</p> <p>タイムカードの打刻時間を始業・終業時刻の時間として採用しない場合は、予めスタッフとその取扱いについて診療所内で決めておくことが必要です。</p> <p>例えば、タイムカードの打刻が、「8 時 45 分」、「8 時 56 分」の場合でも 9 時を始業時刻とする取り決めがあるのであれば、9 時から業務に取り掛かれるように指導することが必要です。または、タイムカードの他に出勤簿があり、自分で記録させ院長が現認する場合であれば、出勤簿の時間を始業・終業時間として採用することができます。</p> <p>2. 始業・終業時刻の確認方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・院長が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの 	<p>労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(平成 29 年 1 月 20 日策定)厚生労働省</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/file/06-S-eisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyoku/0000187488.pdf</p>																																								

			<p>はやっと終わったからとゆっくり器具の洗浄をしたり。早めに終了するようにと声掛けをすれば、「残業代を払いたくないからでしょ。」と言われてたり。一体、どのようにしていけばスムーズに行えるのでしょうか。</p>	<p>方法によることとなります。</p> <p>(1) 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。</p> <p>(2) タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。</p> <p>※院長が退勤するように命令したにも関わらず従わない場合は指示命令違反として、懲罰の対象とすることが可能となります。ただし、就業規則等において懲戒規定が整備されていることなどが要件となります。</p>	
9	1	休憩時間①	<p>Q. 休み時間が、診療延長により短くなった場合の適切な対応について、伺いたい。</p>	<p>A. 所定の休憩時間に仕事をせざるを得なかった場合、その労働した時間に見合う賃金の支払が必要です。</p> <p>1. 休憩時間について</p> <p>(1) 労働時間が6時間を超える場合は45分以上、8時間を超える場合は60分以上の休憩時間を労働時間の途中に与えることが必要です。</p> <p>(2) 休憩時間は自由利用が原則となります。</p> <p>(3) 休憩時間は一斉に与えることが必要ですが、労働者の過半数代表者と協定することにより休憩時間の交替制をとることができます。</p> <p>2. 対応については、次のような考え方もできます。</p> <p>(1) 時間どおりに休憩に入れるスタッフがいたら、先に休憩を取得させます。診療を行っているスタッフについては、延長時間分を延ばして休憩を取得させます。なお、その後、業務の延長時間分を患者さんの予約が入っていない時間などに、診療時間の途中に交代で休憩を与えることもひとつです。</p> <p>(2) 休憩に入る早番、遅番の交代制を導入します。</p>	<p>厚生労働省静岡労働局HP</p> <p>https://jsite.mhlw.go.jp/shizuoka-roudoukyoku/hourirei_seido_tetsuzuki/houritu/qanda/jirei06.html</p>
10	1	休憩時間②	<p>Q. 休み時間に電話をスタッフがとることは、労働時間にあたるか。</p>	<p>A. 労働時間にあたります。</p> <p>1. 休憩時間について</p> <p>休憩は、継続する仕事による疲労を回復させるためのものですから、休憩時間中に電話対応させると、自由に利用できる休憩を与えたことにはなりません。電話番をさせるのであれば、当番制などをとり、その時間は労働時間として別途休憩を与えなければなりません。</p> <p>2. 対応については、次のような考え方もできます。</p> <p>(1) 昼休みのメッセージを流し留守録で対応します。</p> <p>(2) 昼休みの交代制を導入します。</p>	<p>東京労働局HP</p> <p>https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/yokuaru_goshitsumon/roudoujikan/q1.html</p>
11	2	離職について	<p>学校を卒業して、1年以内離職率、3年以内の離職率の数値の目標やガイドラインをいくつに設定していますか。一定基準を設定するための数値が明確でないと、何をもって「多い」、「少ない」は判断できないため。</p>	<p>現在のところ、本会では数値目標やガイドラインを設定しておりません。今後の検討課題といたします。</p>	
12	3	歯援診について	<p>施設基準において、症例数の問題で訪問屋がやれば症例数が揃うと思うが、口腔ケアを中心に行っているものにとって、ハードルが高く、基準をクリアし難い。その辺の対応はないのか。</p>	<p>施設基準は、医療保険政策的・財政的理由等あり、定型的な基準として設定されてしまい止むを得ない部分があります。しかしながら、歯科医療を実施する上で不都合な点に関しては、本会としてその是正を都・国・日歯へ訴えていきたいと考えます。</p>	