

[今月の担当]

医療顧問  
**福島 紀夫 氏**  
社会保険労務士法人 相事務所



## 【中小のクリニックでも、賃金制度は必要か】

今年、働き方改革が本格スタートする様相を見せています。過労自殺などが取り上げられ、長時間労働の是正に大きな舵が取られることになるのでしょうか。今月開催された通常国会での総理の演説でも、多くの時間を割いて説明されていました。医師の働き方改革の議論もまだまだ途中のようで、果たして本当に規制することができるのだろうかと思案してしまっている方もあります。

今でも、医師は労働者なのかというご質問もいただきますが、労働者性そのものの議論はグレーな部分が大いといえますが、労働基準法上では一般の勤務医であれば労働者であるという判例も増えてきました。昨年の最高裁の判決でも、年俸で1700万円を受けている勤務医でも、割増賃金の計算方法についての根拠は必要とのことで、事業主が敗訴する判決も出ています。今後の医師の働き方改革の指針はどこにおけばよいのか、わからなくなる事例でもありました。

長時間労働の是正もちろん大切ではありますが、労務管理のもう一つの課題といえば「賃金」があげられます。同一労働同一賃金の議論もまだ途中ではありますが、いずれ本格的に議論される時期もくるのではないかと思います。

今回の診療報酬、介護報酬のダブル改正においても、賃金に直結することも多くありますので、医療機関で働く方も気になると思います。

現在、日本看護協会において、看護職の賃金を今後どのように検討していくかという委員会に参画しており、適正な評価を行ったうえで、正当な賃金を確保しようという内容の研修を全国で行っています。これは、看護職の賃金が、人事院勧告の俸給表を使用している医療機関が多いことに端を発しています。この俸給表は、医療職(三)というもので、これを活用している、あるいはこれをアレンジして活用している医療機関が全体の4割近くを占め、日本看護協会はここに注目しています。

医療職(三)は、7等級まで設定されていますが、6等級および7等級は規模の大きな看護部長級の方の賃金とされ、ほぼ活用されていないのが実情とのことで、これを裏返すと、それ以下の等級の割合がとても多いということになっています。その中でも2等級の賃金テーブルに属する割合は8割も占めることから、看護職の賃金があがらない理由がここにあるとしています。

## 【各俸給表の等級別の人数割合】

医療職俸給表(三)・医療職俸給表(二)・行政職俸給表(一)

※別紙：資料①参照

実際に、2等級の賃金テーブルを見てみても、153号俸までであるものの、その一つの賃金幅を見てみると、300円や400円といった小さなものになっており、そのカーブは緩やかなもので

賃金が上がった実感がわからないような体系になっています。また、この2等級に属する方が多いのは、その上の上級職に昇格できるのが少ないのも理由の一つといえます。管理するためのポジションが空かないことには昇格できない仕組みがそうしているともいえます。

### 国家公務員 医療職俸給表 (三)

#### ※別紙：資料②参照

これらの実態を解消するために、日本看護協会において、共通の等級制度を作成し、評価制度とも合わせて展開しようとしているところです。

実際に、社労士がかかわるとすれば、病院よりはクリニックが多いと思われます。賃金制度の問題はあまり関係ないと思ってしまうと、これからの人材確保が困難な時代に勝ち残ることができなくなるかもしれません。

一般的に、開業医の院長や理事長先生方は、あまり労務管理には詳しくありません。ご自身のローカルルールでやることもありますし、いまだに鉛筆なめなめで評価をするところも多いでしょう。鉛筆なめなめが悪いとは思いません。絶対評価がすべてではありませぬので、最終的には相対評価とすることもあります。

しかし、その相対評価にしても納得性、公平性があるものが求められる時代ですので、曖昧な評価は人材流出の大きな痛手となって降りかかってくるといえます。

賃金が低いからといって離職する方は、次のところでも賃金で辞めていきます。そうならないためにも適正な評価が必要です。決して高い賃金でなくても、そこで働く生きがいがあれば定着していきます。これは医療機関に限らず一般企業でも同じことがいえるのは、ご理解のとおりです。

仕事ができるから賃金を上げたが、院内の内情を解きほぐしてみると、全体のバランスが崩れてしまって人間関係もバラバラになっていた、ということはよくあります。

地域性はあるものの、医療の人材も不足しています。医療機関のみならず、介護施設においては、看護職の方の割合が少ないため、いくら業務が異なるといっても、全体の溝ができてしまうこともよくあります。担当する部署や職責によって、適正な評価を行い、その上で納得できる賃金を支払っていくことは、いつの時代でも同じことですので、もう一度人材確保の観点からも見直してみることが重要なポイントとなるかもしれません。

#### 【プロフィール】

特定社会保険労務士 福島 紀夫(ふくしまのりお)  
社会保険労務士法人 相事務所 代表社員。経営学修士。大学卒業後、1988年より医薬品商社にて病院、クリニックの営業に12年間従事、2000年に現職に転職。2013年、明治大学大学院経営学研究科を修了し、組織やリーダーシップ理論等を学び、修士論文は「看護師長のリーダーシップが看護師定着に与える影響に関する考察」を研究。

#### 【セミナー実績】

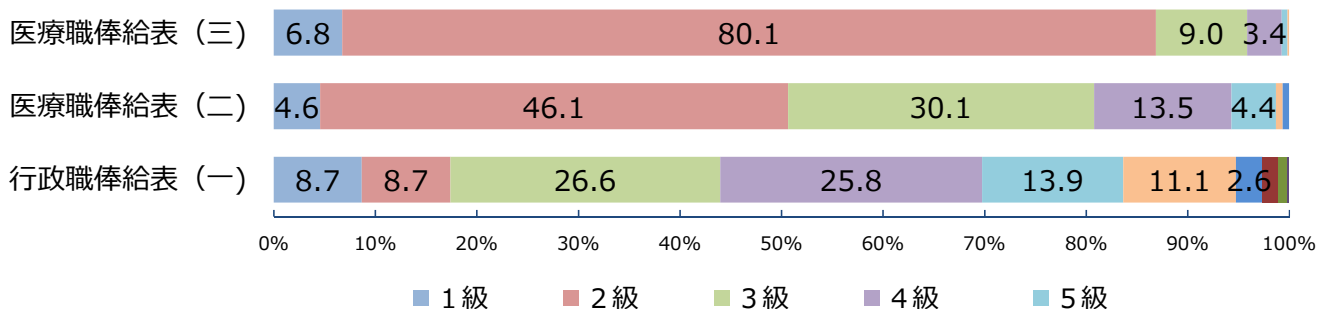
- ・「クリニック」の最新事情とアプローチ法
- ・医療機関の労務管理のポイント
- ・これだけは知っておきたい医療法人やMS法人に関する基礎知識・・・など



# 資料①

## 各俸給表の等級別の人数割合

### 医療職俸給表（三）・医療職俸給表（二）・行政職俸給表（一）



〔平成29年国家公務員給与等実態調査〕人事院

# 資料②

## 国家公務員 医療職俸給表（三）

平成29年8月

職務 の級 号俸	1級	2級	3級	4級	5級	6級	7級
	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額	俸給月額
	円	円	円	円	円	円	円
1	161,300	188,800	237,200	260,000	285,000	329,500	373,700
2	162,700	190,900	239,000	261,000	286,800	331,600	376,300
3	164,200	193,000	240,800	261,900	288,600	333,600	379,000
4	165,600	195,000	242,600	263,000	290,500	335,800	381,600
5	167,100	197,100	244,000	263,700	292,300	337,800	383,800
6	168,600	199,400	245,300	264,700	294,100	339,900	386,200
7	170,100	201,700	246,500	265,500	296,000	342,100	388,500
8	171,600	204,000	247,800	266,500	297,800	344,200	390,800
9	172,900	206,400	248,800	267,600	299,700	345,700	392,800
10	174,600	207,800	249,900	268,400	301,600	347,700	394,900
55	241,700	264,500	306,400	332,500	369,300	422,600	458,700
56	242,700	265,900	307,800	333,800	370,500	423,700	459,400
57	243,500	267,500	308,700	334,700	371,600	424,800	460,200
58	244,500	269,100	309,900	336,000	372,500	425,300	
67	252,900	282,300	321,300	346,500	379,700	429,600	
68	253,800	283,800	322,600	347,600	380,400	429,900	
69	254,600	284,900	323,300	348,600	381,000	430,300	
70	255,700	286,400	324,400	349,600	381,600		
91	278,500	311,900	346,000	364,700	391,400		
92	279,500	313,100	346,800	365,200	391,800		
93	280,400	313,900	347,400	365,500	392,200		
94	281,400	314,600	348,000	366,000			
111	292,400	323,400	355,800	374,400			
112	292,800	323,700	356,300	374,900			
113	293,100	324,100	356,800	375,500			
114	293,300	324,500	357,300				
123	296,300	327,100	361,400				
124	296,700	327,400	361,900				
125	296,900	327,600	362,200				
126	297,100	327,900					
150	304,300	336,100					
151	304,600	336,500					
152	304,900	336,900					
153	305,300	337,200					