

訪問看護ステーションへのメッセージ

訪問看護における労務管理

第1回 「勇気づけワークルール」①労働条件

加藤看護師社労士事務所 加藤明子

はじめに

社会保険労務士の加藤と申します。看護師として病棟勤務をしていた際に労働関係法や社会保障制度に関心を持ち、社会保険労務士の資格を取得。現在は開業社会保険労務士として社会保険手続き、就業規則をはじめとしたワークルールの整備等を行っています。

働き方改革をはじめとして労務管理に関する関心が高くなってきています。皆様の職場の勤務環境、気になることはありませんでしょうか。筆者が関与した厚生労働省老人保健健康増進等事業「介護保険施設及び居宅系介護事業所の看護職員の勤務実態等に関する調査研究事業」の調査結果では、勤務環境の満足度において、「人間関係」が重要な因子であることが明らかになっています。そこで本連載では、人間関係にも活かせるワークルールについてお伝えしていきます。

労働条件を締結する際の注意事項

今回は労働条件についてとりあげます。労働基準法では、従業員と労働契約を結んだ時点で、賃金や労働時間などの労働条件を書面などで明示することが義務付けられています（労働基準法第15条）。また、厚生労働省が定められる方法（書面、FAX、E-mailなど）で伝える必要があります。

これは労働条件について「言った」「言わない」のトラブルが多いからです。コミュニケーションを丁寧にとり労働条件についてよく話し合い、労働条件が変更されるたびに、また、有期労働契約の場合は契約更新のたびに、書面で労働条件を明示しましょう。

書面での明示が必要な労働条件

- ①労働契約の期間(無期労働契約か、有期労働契約か。有期労働契約の場合はその更新の有無や更新の判断基準などについて)
- ②就業の場所
- ③職務内容
- ④給与の決定、計算および支払いの方法、締め切り、支払いの時期について
- ⑤始業・終業の時刻、休憩時間、休日、休暇(年次有給休暇を含む)、2組以上にわけてシフト勤務などを

させる場合は、シフトの始業時間・終業時間など

⑥所定労働時間を超える労働の有無

⑦退職の事由と手続き

これ以外にも労使間で決まりなどがある場合には、明示が必要となります。なお、パートタイム・有期雇用労働者を雇い入れる際には①～⑦以外にも、「昇給の有無」、「退職手当の有無」、「賞与の有無」、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」を文書等により明示しなければならないとされています（パートタイム・有期雇用労働法第6条第1項、同法施行規則第2条）。

アドラー心理学でいう「勇気づけ」という言葉。勇気づけとは「自分や他者が幸せを感じられるようにかかわること」をいいます。「自分には居場所があり、他者は仲間、自分には能力があると感じられるようにかかわること」を大切にします。働き続けていきたいと思える職場では、存在や居場所があることを大切にします。勤務環境や労働条件も働き続けられると思えるための重要な因子となります。

みなさんのステーションでも、職員としていきいきと働き続けられるためにも、選択できる働き方を労働契約を結ぶときだけでなく、普段からお示しておくとういでしょう。

また、「勇気づけ」の反対は「勇気くじき」です。自分を傷つけたり、他者を傷つけたり、秩序を乱すなど自分や他者の幸せにつながらないような言動や行動を選択してしまうことがあります。「勇気がくじかれている状態」にならないよう、雇用契約書に『職員として守ってもらいたいこと』『職員としてやってほしくないこと』などを明記したり、就業規則の服務規程を整備し周知しておくことなども、労務トラブルを避けるための工夫の一つです。

厚生労働省や労働局のホームページ等で掲載されている「モデル労働条件通知書」を使うと、明示が必要な労働条件が項目ごとに記載されていますので便利ですが、必要最低限のことしか書かれていませんので、「働き方など困ったことがあればいつでも相談して下さい」等、「勇気づけ」られる温かいメッセージを記載しておくこともお勧めです。