

「緊急提言 必ず守ろう労働関係法令！ 入院基本料算定にあたっては、患者の安全確保と看護職員の健康のため、労働関係法令の順守を前提にした十分な看護職員配置をしましょう」(日本看護協会)

入院基本料算定を理由とする労働関係法令違反の相談が寄せられています

入院基本料の算定が維持できないからと、「年次有給休暇の取得が制限された」「育児のための短時間勤務の希望を受け入れてもらえない」などの相談が本会に寄せられています。年休の取得制限や育児短時間勤務の拒否は違法行為です。その病院では本来その基準の算定に必要な看護職員配置がされないまま、無理な算定を続けていることを意味しているのではないのでしょうか？

保険医療機関には労働関係法令を順守する責任があります

入院基本料等の算定の安定的な維持は、病院経営にとって重要な問題です。診療報酬の算定要件では、保険医療機関に対して、患者数に対して所定の看護配置、つまり、看護配置に換算される「月勤務時間数」の提供実績を求めています。この「勤務時間数」の提供に際して具体的に何名の看護職員をどのような形で雇用するかは、各保険医療機関に任されています。

日本看護協会は、各保険医療機関には、雇用主として看護職員の雇用や働き方を、労働基準法などの関係法令にのっとり適切に管理する社会的責任があると考えます。

法令違反を放置する職場は、慢性的な人員不足の悪循環から脱することができません

適切な労務管理、労働時間管理がなされない職場であっては看護職員の定着は難しく、結果的に新規の採用も困難となり、慢性的な人員不足に陥ります。入院基本料等の届け出を安定的に維持するためにも、関係法令を順守したうえで必要な人員を確保する必要があることを、いまいちど認識してください。

法令順守と労働条件改善を織り込んだ看護配置計算の考え方を提案します

日本看護協会は、関係法令の順守と労働条件の着実な改善を織り込んだ看護配置の考え方を提案します。看護職員の定着促進、さらに、安定的な入院基本料算定のために、参考にしていただければ幸いです。

問合せ先 (社)日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部

「ナースのはたらく時間・相談窓口」担当

Eメール：hataraku@nurse.or.jp

専用ファクス：050-3737-2820

関係法令の順守についていま一度確認を。法改正への対応は万全ですか？

年次有給休暇の取得については、労働関係法令を順守してください

■ 年次有給休暇の申請を拒否することはできません

「申請があった年休の取得を許可しない」ことはもちろん、「上司が部下に取得してはならないと伝える」「取得日数の限度を示す」「取得理由を限定する」などの行為は、労働基準法違反の疑いがきわめて濃いと言えます。

- 使用者による時季変更権行使には厳しい条件がついています

使用者は労働者の年次有給休暇取得の申し出に対して、「事業の正常な運営を妨げる恐れがある」場合に限り取得期日を変更する権利(時季変更権)はありますが、取得自体を拒否することはできません。さらに、常時人員不足であることは、時季変更権行使の理由にはならず、「入院基本料の算定要件の維持が困難である」ことは、「事業の正常な運営を妨げる恐れがある」理由とはならないと解されます。

改正「育児・介護休業法」が6月30日に施行されました

- 3歳未満児をもつ職員に、1日6時間の短時間勤務の適用が求められます

対象となる職員が請求した場合には、使用者は所定労働時間を短縮し1日6時間の短時間勤務を適用する義務があります。あらかじめ該当職員が短時間勤務に移行することを念頭に、人員配置計画を立てる必要があります。

※法改正の詳細については厚生労働省ホームページを参照してください。

法改正の概要：<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/090701-3.pdf>

改正育児・介護休業法に関する Q&A <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1t.pdf>

改正「保健師助産師看護師法」「看護師等の人材確保の促進に関する法律」施行に伴い新人看護職員への研修が努力義務化されました

- 新人看護職員の研修は、業務の一環です

新人看護職員への研修は、業務遂行に必要な知識・技術を習得させるために、該当者全員に受講させるものであり、これに要する時間は当然業務の一環として扱われます。診療報酬算定要件では、新人看護職員への研修に限らず、病棟外で行われた研修への参加時間は、患者に看護を提供した時間とはみなされず、入院基本料算定届出に関わる勤務時間数として計上することはできません。教育研修計画に基づいて、あらかじめ勤務時間数として計上しない時間数を見込んで、人員配置計画を立てる必要があります。

なお、新人看護職員研修はなるべく勤務時間内に実施することがのぞましく、勤務時間外に行われた場合は時間外勤務として割増賃金の支払いが必要になります。

【日本看護協会の考え方】労働関係法令等の順守を前提に看護職員ひとりが1ヶ月に計上できる勤務時間数を算出。そこからさらに、労働関係法令を順守した望ましい看護職員配置数の目安を算出することができます。

本会は、労働基準法や育児・介護休業法などの法律に定められた休暇や休業が取れることを前提として、入院基本料の看護職員配置基準が守られるだけの要員配置をするよう呼び掛けています。考え方と計算方法は、以下を参照してください。

「病棟配置看護職員の1カ月の勤務時間数(概算値)の算出 計算例」(別紙)

上記計算例での結果をもとに、

【入院基本料算定にあたり労働関係法令を順守した望ましい看護職員配置数の目安の算出例】

- ◆ 一般病棟入院基本料「7対1」を届け出る
- ◆ 一般病棟入院基本料の届け出を行う病棟全体の1日平均入院患者数350人
- ◆ 労働関係法令の順守を前提とした病棟配置看護職員の1ヶ月の勤務時間数(概算値)を「130時間」と見込む
- ◆ 「7対1」算定に必要な月延べ勤務時間数は

$$\frac{350}{7} = 50 \text{ 人}$$

1日平均入院患者数 看護配置比率 1日24時間を平均して病棟に勤務させる看護職員数

$$50 \text{ 人} \times 3 \text{ 勤務帯} \times 8 \text{ 時間} = 1,200 \text{ 時間}$$

1日に必要な延べ勤務時間数

$$1,200 \text{ 時間} \times 31 \text{ 日} = 37,200 \text{ 時間}$$

1ヶ月の日数 算定に必要な月延べ勤務時間数

- ◆ 「7対1」算定にあたり労働関係法令順守を前提とした望ましい看護職員数の目安は

$$\frac{37,200 \text{ 時間}}{130 \text{ 時間}} = 286.15 \dots \div 287 \text{ 人}$$

労働関係法令の順守を前提とした看護職員1人の1カ月勤務時間数 労働関係法令順守を前提とした望ましい看護配置数目安

【日本看護協会の提案】年次有給休暇の計画的取得を進めましょう

年度初めに『個人別年次有給休暇取得計画表』を作成しましょう。本人の希望を聞いたうえで、必要があれば部署ごとに取得時期を調整します。その際、『労使協定による年次有給休暇の計画的付与制度』を活用して、休暇取得日が集中するのを避けながらなるべく公平に取得をすすめます。

労使協定による年次有給休暇の計画的付与制度

労使協定の締結により、導入することができます。雇用主側が労働者に、あらかじめ特定の期間(期日)を指定して年次有給休暇を付与する(取得させる)仕組みです。雇用主側が取得期日を指定できる有給休暇は、それぞれの労働者の年間有給休暇付与日数から5日を引いた日数が上限です。労働者にとっては年間最低5日を、自由に利用できる日数とします。

【日本看護協会は参考資料を提供しています】「SHOKUBA SUPPORT BOOK2009」のご案内

「看護管理者のための働き続けられる職場づくりマニュアル SHOKUBA SUPPORT BOOK2009」の入手をご希望の場合は、日本看護協会出版会へお申し込みください。

http://www.jnpsc.co.jp/products/detail.php?product_id=2789

別紙【病棟配置看護職員の1カ月の勤務時間数の算出 計算例】

問合せ先 (社)日本看護協会専門職支援・中央ナースセンター事業部
「ナースのはたらく時間・相談窓口」担当
Eメール:hataraku@nurse.or.jp 専用ファクス:050-3737-2820

ここでは、診療報酬入院基本料の算定に必要な看護職員配置の目安となる「労働関係法令等を順守した病棟配置看護職員の1ヶ月の勤務時間数」を算出する方法を例示します。

【お断り】

以下はあくまでも、労働関係法令を順守し、労働条件のさらなる改善を志向する算出方法の例示であり、参考としてお示しするものです。

実際のご利用にあたっては、それぞれの職場の実績に基づく目標値を設定し、例示の方法に沿って計算されるようお勧めいたします。計算方法は例示に限るものではなく、これ以外の方法でも可能です。

計算例では、以下に示す仮の値(内の数値)を使用しています。

I】確認する 病棟配置の看護職員数 300名

II】就業規則で確認する

①就業規則に定める所定労働時間 週40時間 1日8時間(完全週休2日制)

②所定の週休以外の年間休日数 25日 内訳:国民の祝日(年間15日)、夏季休暇5日、年末年始休暇4日(元旦含まず)、病院創立記念日1日

※国民の祝日を休日とするか、夏季休暇の有無・日数、年末年始休暇の有無・日数、その他の特別休暇の有無・日数などを就業規則で確認

III】実績(前年度または最近数年間)を把握のうえ、年度の見込み数を設定する

①有給休暇取得日数 12日 前年度平均取得実績。付与日数は法定通り
※平均有給休暇取得日数8.4日(2009年看護職員実態調査(日本看護協会))

次年度の取得目標日数 17日 前年度実績より5日増

②病棟配置看護職員中の年間出産者数 15人、平均産休・育児休業期間(通算) 10ヵ月
※平均出産者比率4.0%、平均育児休業取得率85.3%、平均育児休業期間8.1ヵ月(1999年病院看護実態調査(日本看護協会))

③病棟配置看護職員の介護休暇 延べ日数 90日 (取得1名)

※女性常用労働者に占める介護休業取得者の比率0.11%(平成20年度「雇用均等基本調査」(厚生労働省))

④病棟配置看護職員の病気休暇・欠勤 延べ日数 150日

※医療・福祉事業所の労働災害死傷病者発生は労働時間100万時間あたり1.52人、死亡死傷病者1人当たり労働損失日数(平均)は26.3日(「平成21年労働災害動向調査」(厚生労働省))。計算例(看護職員の年間所定労働時間1880時間×300名)では年間1.3件発生、労働損失日数延べ34.2日に相当。

※医療・福祉事業所のメンタルヘルス上の理由による1ヶ月以上の休業者の割合は0.3%(「平成19年労働者健康状況調査」(厚生労働省))。計算例(看護職員300名)では年間約1名が1ヶ月以上休業に相当。

⑤病棟配置看護職員のその他の休暇・休業延べ日数 60日 (妊婦健診等母性保護関係・子の看護休暇、忌引き、裁判員として出廷 等)

IV】実績または年間計画等から把握のうえ、年度の見込み数を設定する

① 病棟看護職員が参加する研修時間(病棟外で開催されるもの) 職員 1 人当たり月 **4** 時間

② 棟看護職員が参加する会議の時間数(病棟外で開催されるもの) 職員 1 人当たり月 **0.2** 時間

③ 育児のための短時間勤務制度利用者数 **30** 人(見込み数) ※「育児・介護休業法」では、3 歳未満児をもつ労働者が希望した場合 1 日 6 時間の短時間勤務をさせることを義務づけ(2010 年 6 月 30 日施行)

Step	項目	計算例	時間数
1	就業規則に定められた 年間所定労働時間数	週所定労働時間 40 時間 × 52 週 = 2080 時間 ● 以下の所定週休以外の年間休日を除く 25 日 × 8 時間 = 200 時間 2080 時間 - 200 時間 = 1880 時間	1880
	月所定労働時間数	1880 時間 ÷ 12(ヶ月) = 157 時間	
	年間出勤日数	1880 時間 ÷ 8(時間) = 235 日	
2	勤務されない労働時間数 A 【有給休暇】	有給休暇の取得 17 日 × 8 時間 = ※昨年度の平均有休取得日数(実績 12 日)に新年度目標(5 日アップ)をプラス	A = 136.0
3	勤務されない労働時間数 ※昨年度実績をも参考に、今年度の見込み時間数を算出する。 ※看護部門全体の延べ時間数を算出したら、看護部職員一人当たり時間数に換算する	B 育 児 ① 前産後休・育休の職員一人当たり年間延べ時間数 年間出産者数 15 人 × 平均休業期間 10 カ月 × (月間所定労働時間 157 時間) ÷ 看護部職員総数 300 名 = 78.5 時間 ② 育児のための短時間勤務制利用見込み延べ時間数 年間利用者数 30 人 × 短縮される時間数間 (8 - 6 = 2 時間) × 年間出勤日数 235 日) ÷ 看護部職員総数 300 名 = 47 時間 ① 78.5 時間 + ② 47 時間 = 125.5 時間	B = 125.5
4		C 病 気 病気休暇・欠勤の、職員一人当たり年間延べ時間数 年間病休・病欠述べ日数 150 日 × 8 時間) ÷ 在籍職員総数 300 名 = 4 時間	C = 4
5		D そ の 他 介護休業・休暇、その他の休暇・休業の、職員一人当たり年間時間数 (介護休業・休業延べ 90 日 + その他の休暇・休業延べ 60 日) × 8 時間 ÷ 在籍職員総数 300 名 = 4 時間	D = 4
6	職員一人当たりの年間稼働時間数(概算)	年間所定労働時間数 - (A+B+C+D) 1880.0 - (136.0 + 125.5 + 4 + 4) = 1610.5 時間	1610.5
7	勤務時間数として計上できない時間数 E 【研修】	勤務時間内に病棟外で行われる研修や会議の職員一人当たり年間延べ時間数 (研修時間 4 時間 + 会議時間 0.2 時間) × 12 カ月 = 50.4 時間	E = 50.4
8	職員一人当たりの年間勤務時間数(概算)	年間稼働時間数 - E 1610.5 時間 - 50.4 時間 = 1560.1 時間	1560.1
9	職員一人当たりの月間勤務時間数(概算)	年間勤務時間数 ÷ 12(か月) 1560.1 時間 ÷ 12(か月) = 130 時間	130