

短時間正職員制度の概要

平成23年01月20日

財団法人 田附興風会 医学研究所 **北野病院**

1.短時間正職員制度の目的

正職員としての働き方(就業条件とくに労働時間)に関して多様な選択肢を用意することにより、正職員のまま家庭生活や就学等と仕事との両立を可能にし、もって職員個人の勤労意欲の維持向上と労働力確保を図る。

【参考】

2008年5月9日付 社団法人 経済同友会 提案「21世紀の新しい働き方 ワーク&ライフ インテグレーション」を目指して より

WLB は「仕事」と「生活」を対立的に捉え、主に少子化対策・子育て支援策というイメージが強い。



今後は、高齢者の活用、キャリアアップを志向する若年者等も含めた幅広い働き方全般の見直しと捉えるべきである。こういった働き方を、「ワーク&ライフ インテグレーション」と定義する。

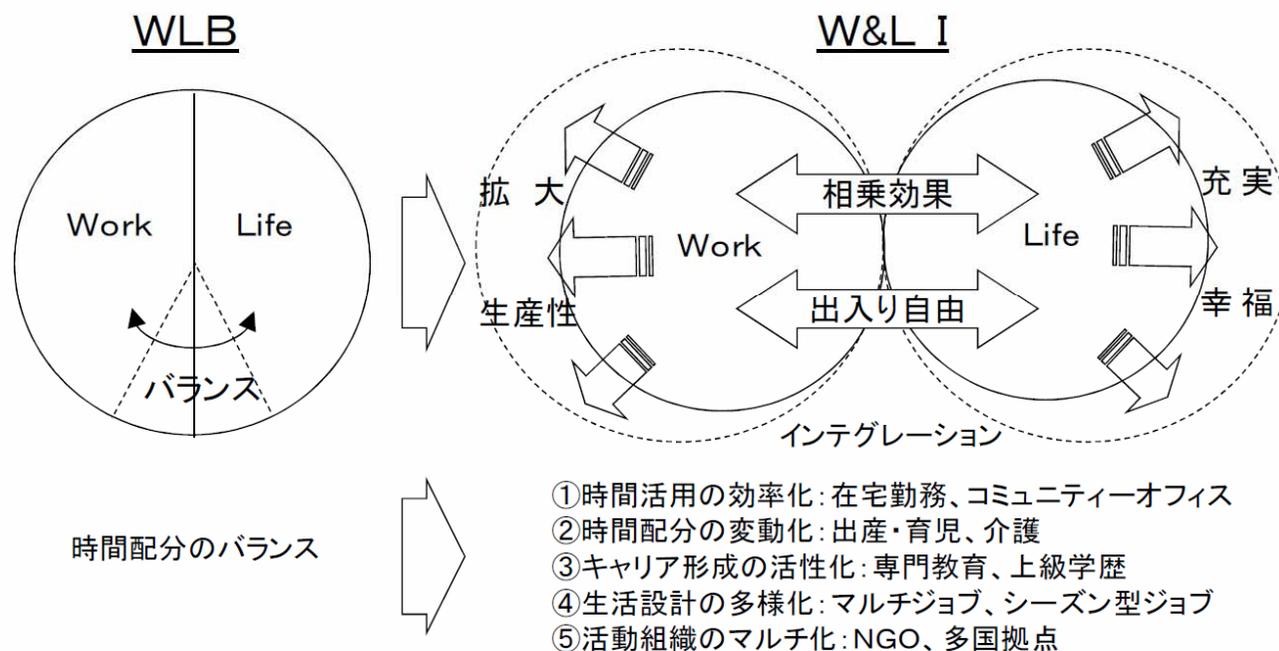
「ワーク&ライフ インテグレーション」とは、会社における働き方と個人の生活を、柔軟に、かつ高い次元で統合し、相互を流動的に運営することによって相乗効果を発揮し、生産性や成長拡大を実現するとともに、生活の質を上げ、充実感と幸福感を得ることを目指すものである。

2. 将来、当院が目指すべき働き方の提案

北野病院は研究教育機関として今後も高い公益性を発揮していかなければならない社会的使命があり、それを実行していくには研究者が個人の生活と医療人としての生活をうまく統合していく必要があるのは自明である。

子育て、介護のみならず、研究者としての学習、キャリアの習得にも安心して取り組むために「ワーク&ライフ インテグレーション」という考え方を取り入れ、実現を図って行く必要があるだろう。

バランスからインテグレーション(統合化)へ

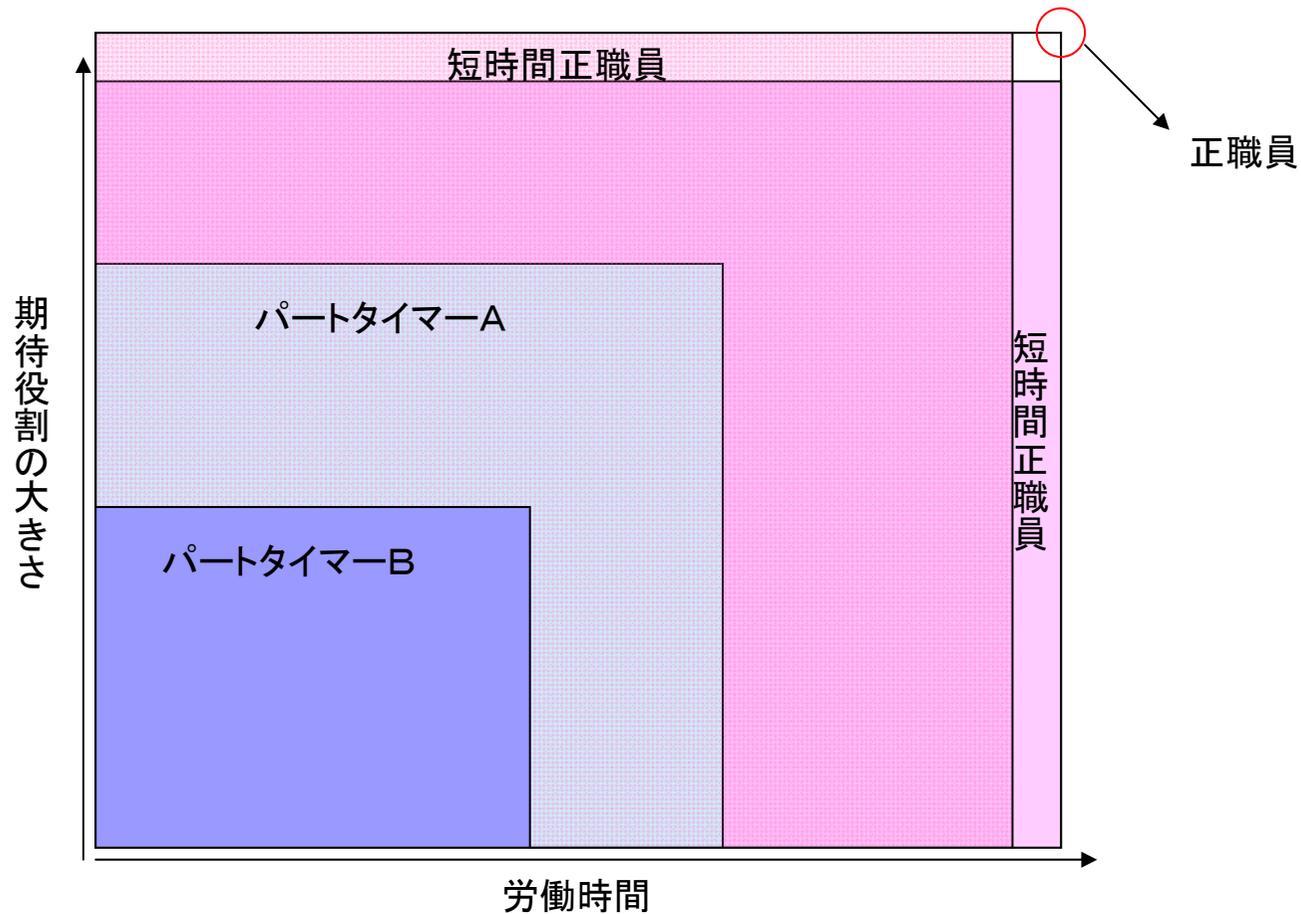


3.短時間正職員制度導入を契機とする、働き方に応じたコースの導入①

ワークライフバランスおよび高齢者活用の観点を踏まえ、職員の働き方と処遇を次のとおり定める。

雇用期間の定め	フルタイム／短時間	名称(案)	報酬	備考
なし	フルタイム	正職員	賃金規定による	
なし	短時間	短時間正職員	賃金規定による。ただし、労働時間比例	育児、介護、研究機関への派遣、大学院等への進学等で活用する
あり	フルタイム	スーパー・キャリア職員	個別決定(正職員の2倍まで、専門能力により決定)	期間を定めて特定のプロジェクトの遂行または契約した業績達成を請け負う担当高度専門職
あり	短時間	パートタイマー職員	時間給	とくに短時間
あり	個別決定	嘱託職員	年間契約+更新の都度考課昇給・降給	定年後再雇用者など

3.働き方に応じたコースの導入②(コースのイメージ)



※スーパーキャリア職員、嘱託職員は「期待の大きさ」「労働時間」等が個々さまざまであるのでイメージとして表しにくい。



4.短時間正職員の処遇に関する基本方針

① 短時間勤務はあくまで時限的な勤務態様であるとする

→短時間勤務を必要とする一定の理由が発生、ご本人の希望があり病院が認めた場合、ある一定の期間中のみ労働条件を変更し短時間正職員となることを可能とする

② 給与は短時間勤務といえども同一労働かつ等価値については同一時間単価として、時間比例で減額すること(ただし、同一労働かつ等価値でない場合はその限りでない)

③ 福利厚生制度の適用はフルタイム勤務の正職員と同様とすること

5.短時間正職員制度の内容①

イ。「嘱託」身分とするのをやめ、「短時間正職員」として位置づける。

ロ.短時間正職員の給与は下記の通りとする。

◆基本年俸、基本給(役割業績給および能力給)

担当業務が同一労働かつ等価値である場合は、次の計算式で求められる按分率を正職員時の基本年俸、基本給に乗じて定める。

$$\text{短時間勤務の年間所定労働時間} \div \text{年間所定労働時間(1866時間)}$$

なお、宿直、当直等、所定労働時間外に正職員が常態的に担当する業務を担当しない等、同一労働かつ等価値といえない場合は別に定める基準により按分する。(短時間勤務かつ同一労働かつ等価値といえない場合は、按分率を加算して決定する)

◆諸手当

・通勤手当 : 短時間勤務の出勤日数に対して経済的・時間的にもっとも効率の良い公共交通機関による通勤経路の通勤費用を支給する。

・住居手当、職務手当、家族手当 :
短時間勤務の年間所定労働時間／年間所定労働時間(1866時間)の割合で按分して支給する。

・時間外勤務手当 :
就業規則上の所定労働時間を超える勤務に対しては次の計算式により算出支給する。

$$(\text{基本給} + \text{職務手当}) \times 12 / (1866) \times 1.25$$

(ただし、60時間を超える部分については1.25ではなく1.5)

5.短時間正職員制度の内容②

ハ.短時間正職員である期間の退職金は下記の通りとする。

◆勤続ポイントおよび役割業績ポイント

短時間正職員として短時間勤務した期間の勤続ポイントおよび役割業績ポイントは、次のとおり1年間の勤務時間に比例させて支給する。

$$\begin{aligned} & (\text{勤続ポイント} + \text{役割業績ポイント}) \times \\ & \frac{\text{短時間正職員としての年間労働時間}}{\text{正職員の年間所労働時間(1866時間)}} \end{aligned}$$

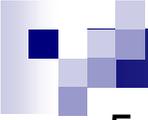
宿直、当直等、所定労働時間外に正職員が常態的に担当する業務を担当しない等、同一労働かつ等価値といえない場合は、次の通り支給する。

$$(\text{勤続ポイント} + \text{役割業績ポイント}) \times \text{別に定める減額率}$$

宿直、当直等、所定労働時間外に正職員が常態的に担当する業務を担当しない等、同一労働かつ等価値といえず、かつ短時間勤務した場合は次の通り支給する。

$$\begin{aligned} & (\text{勤続ポイント} + \text{役割業績ポイント}) \times \\ & \left. \begin{aligned} & \frac{\text{短時間正職員としての年間労働時間}}{\text{正職員の年間所労働時間(1866時間)}} \\ & + \text{別に定める減額率} \end{aligned} \right\} \end{aligned}$$

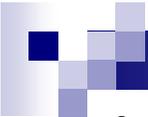
ニ.福利厚生等は現行通りとする。



5.短時間正職員制度の内容③

ホ.短時間正職員制度の申請方法

- ①短時間正職員を開始しようとする日の3ヶ月前までに短時間正職員転換申請書によって病院に申請する。
- ②新たに入職しようとする者が入職当初から短時間勤務を希望する場合は前項に準じて入職前に予めその旨を申し出る。
- ③育児介護休業規程第6章の規定により短時間勤務を申請することができる場合は、同規程による短時間勤務、本規程による短時間勤務のいずれか一方を選択して申請しなければならない。
- ④病院は、申請事由、短時間勤務の態様、短時間勤務を行う期間等を審査の上、本人に結果を通知する。
- ⑤短時間正職員への転換に際して、役割等級は変更しない。ただし、異動または業務内容の変更を行う場合がある。



6.この制度を定着させるために

- ① 職員のさまざまな能力、さまざまな働き方などの多様性を、病院の活性化、成長の原動力などの総合的なパワーに結集させなければならないということを、全職員が認識する。
- ② 短時間正職員のさまざまな働き方の中で、その持てるさまざまな能力を活用していける、短時間正職員に担当してもらおう職務の開発が急務である。