

東京都委託「平成 26 年度獣医師育成対策事業」

<小動物獣医療向上対策講習会テキスト>

動物病院の適切な運営を考える

開催日時：平成 26 年 11 月 16 日（日）15:15～17:00

開催場所：アクセス青山フォーラム A会場

（東京都港区南青山一丁目 1 番 1 号 新青山ビル西館 15 階）



公益社団法人 東京都獣医師会

は じ め に

近年、飼育動物を取り巻く社会環境の変化により小動物獣医療に対する社会的ニーズの高度化、多様化が進展する等、獣医療をめぐる情勢が大きく変化してきております。

こうした中で、本会では東京都委託「獣医師育成対策事業」を受けて、「小動物獣医療向上対策講習会」を実施し、小動物獣医療に携わる臨床獣医師の資質向上を図り、適正な獣医療の確保、獣医療トラブルの未然防止及び人獣共通感染症の臨床現場における危機管理対応能力の向上等を図ることにより、適切な獣医療の提供に資するとともに、人と動物のより良い共生社会の構築に寄与することとしております。

そこで、今年度は飼育動物診療施設の「適切な運営」をテーマとして、知っておきたい労務管理知識について専門者からポイントを修得することといたしました。

小動物診療施設において安定して獣医療を提供していくためには、獣医師や動物看護師等勤務者の雇用条件が、労働基準法等雇用関係諸規定に対応して整備されていることこそ最も重要であり、ひいては施設経営の安定にもつながります。

こうした背景から、本講習会の趣旨をご理解いただきまして、速やかに対策を講じられることを願ってやみません。

平成 26 年 11 月 16 日

公益社団法人 東京都獣医師会
会 長 村 中 志 朗

目 次

I. なぜ今、労務管理に関する知識が必要か！（解説）・・・・・・・・・・ 1

講 師：桜井富士朗 委員会委員長

（帝京科学大学生命環境学部アニマルサイエンス学科教授・江戸川支部）

II. 知っておきたい動物病院の労務管理知識・・・・・・・・・・・・・・ 10

講 師：小浜ますみ（社会保険労務士 横山社会保険労務士事務所副所長）

I. なぜ今、労務管理に関する知識が必要か！（解説）

講 師：桜 井 富 士 朗 委員会委員長
(帝京科学大学生命環境学部アニマルサイエンス学科教授・江戸川支部)

昨今のわが国の現状からすると、若者人口の減少傾向は将来には働き手を確保することが難しくなることを意味し、ゆくゆくは動物病院の経営に負の方向で大きく影響する。

動物病院で働く獣医師や動物看護師等に対する雇用条件、福利厚生等の労働基準法に準拠した労務管理を充実させることは、ひいては適切なる獣医療の確保につながり、更に安定経営への一歩となる。

ここで、獣医療職域を守る上の戦略として、労務管理に関する知識を習得するとともに、獣医界を取りまくペット産業の現状と、その背景となる社会情勢や課題等の情報を提供し、なぜ今、労務管理に関する知識が必要か！・・・を、紹介します。

(小動物診療施設安定雇用システム検討委員会)

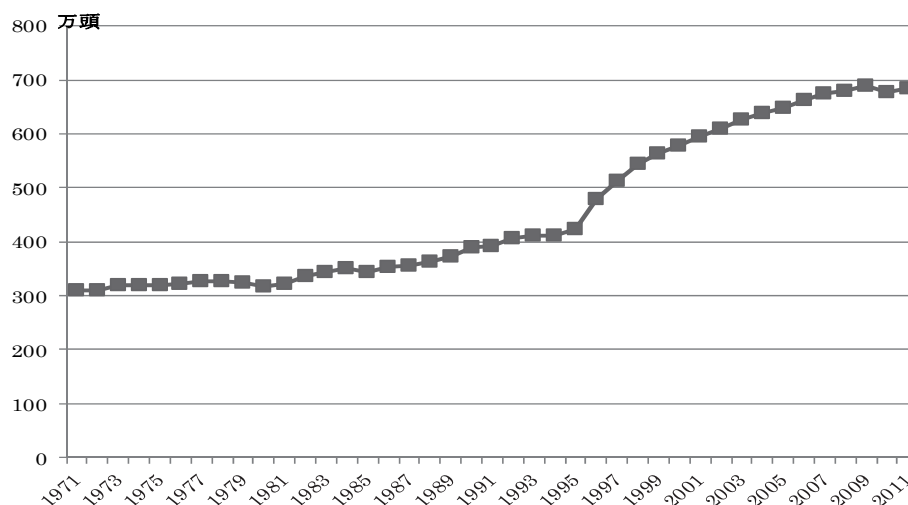
「ペット産業の現状」

現在の日本のペット飼育環境の中で、かつてと比べ、ペットに関する多くの商品やサービスを利用するようになってきている。ペット関連産業はどの程度の規模となっているのか。

ここでは、ペット関連産業について、総務省統計局の「サービス業基本調査」や「経済センサス」、「家計調査」、一般社団法人ペットフード協会の「全国犬猫飼育実態調査」、産経新聞メディックスの「ペットビジネスハンドブック」、更には厚生労働省の「畜犬登録頭数等調査」などを用いてみていく。調査開始からの推移をみると、最近ではいくつかの項目に減少或いは停滞傾向がうかがえる。

ペット産業の現状 図表

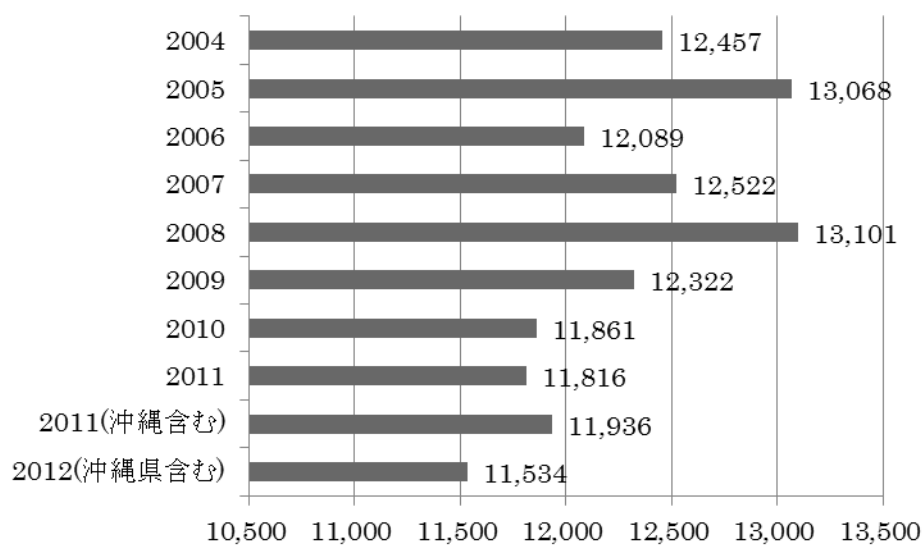
図1 畜犬登録頭



資料：厚生労働省『畜犬登録総数等調査』

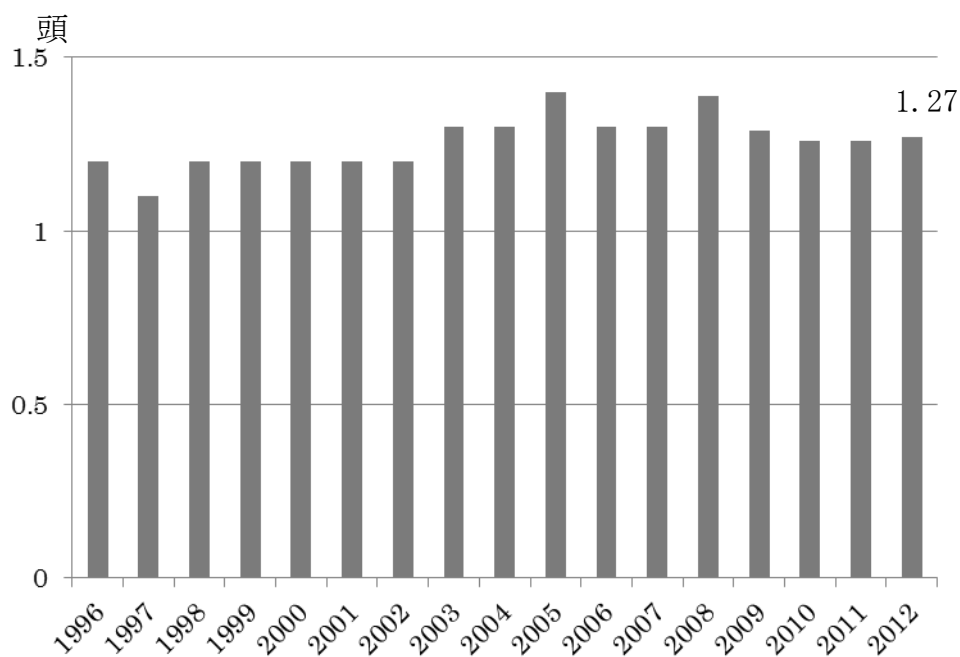
2011年：6,852,235頭

図2 犬飼育頭数



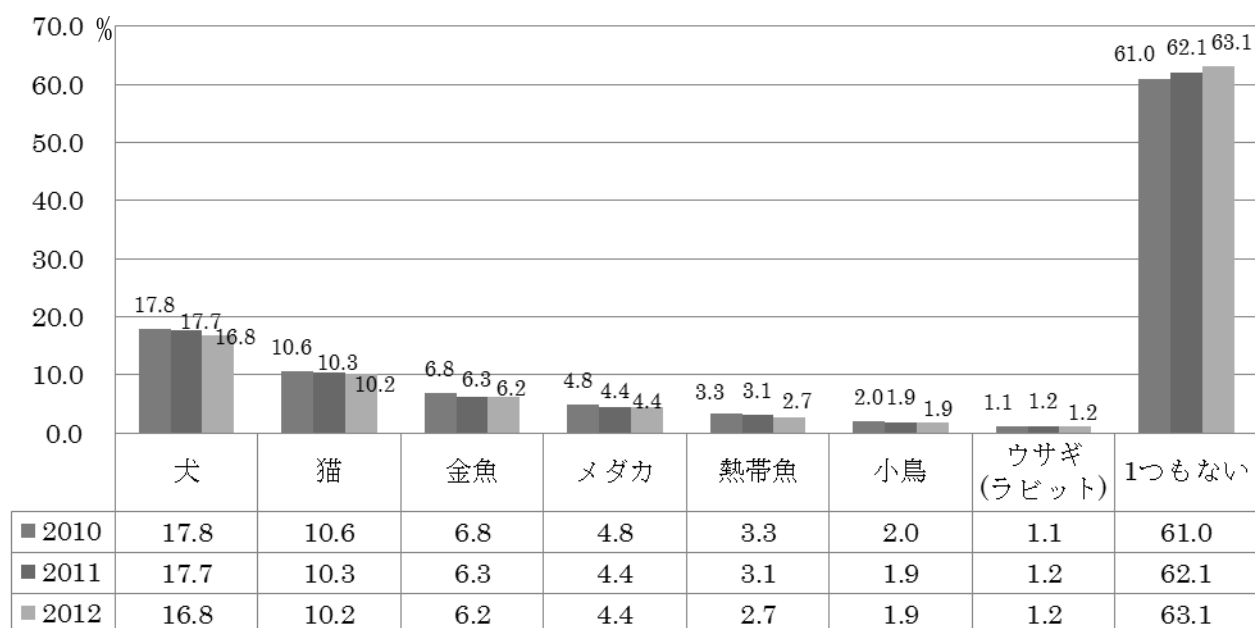
資料：一般社団法人ペットフード協会『全国犬猫飼育実態調査』（2012年10月時点）

図3 1世帯当たりの平均飼育頭数(犬)



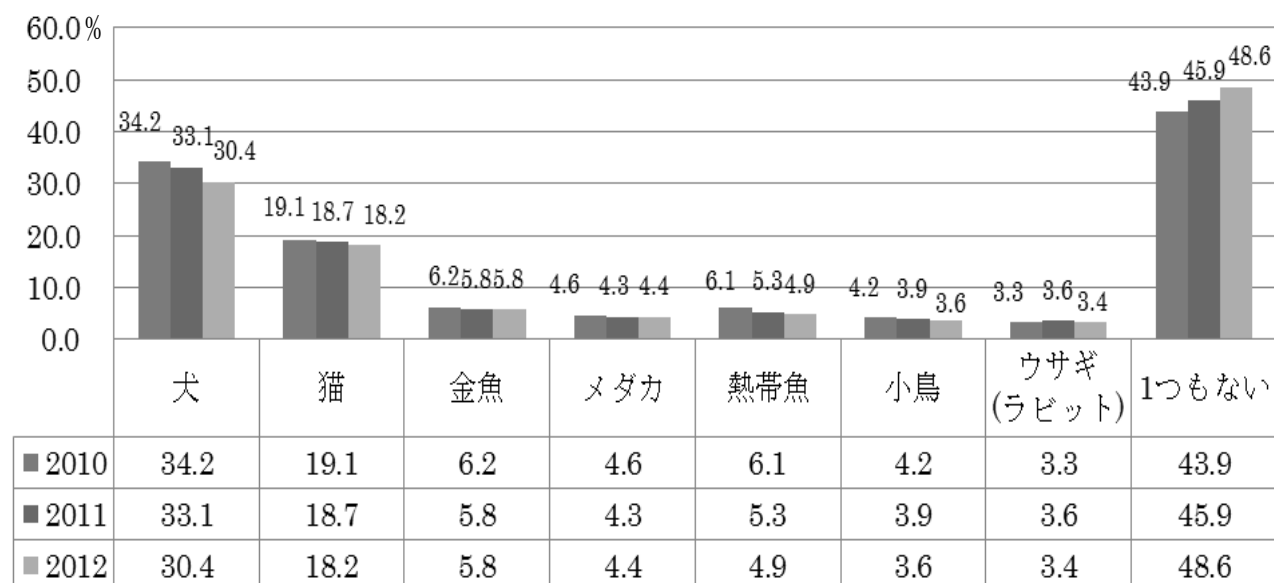
資料：ペットフード協会『全国犬猫飼育実態調査』（2012年10月）

図4 ペット飼育状況 (n=50,000)



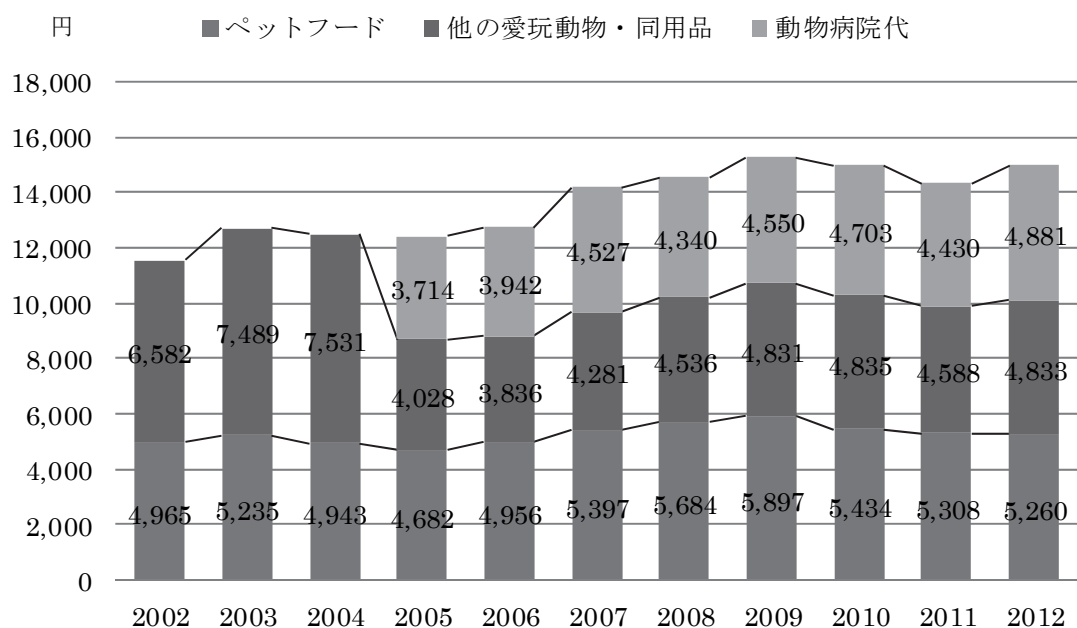
資料：ペットフード協会『全国犬猫飼育実態調査』（2012年10月）

図5 今後の飼育意向 (n=50,000)



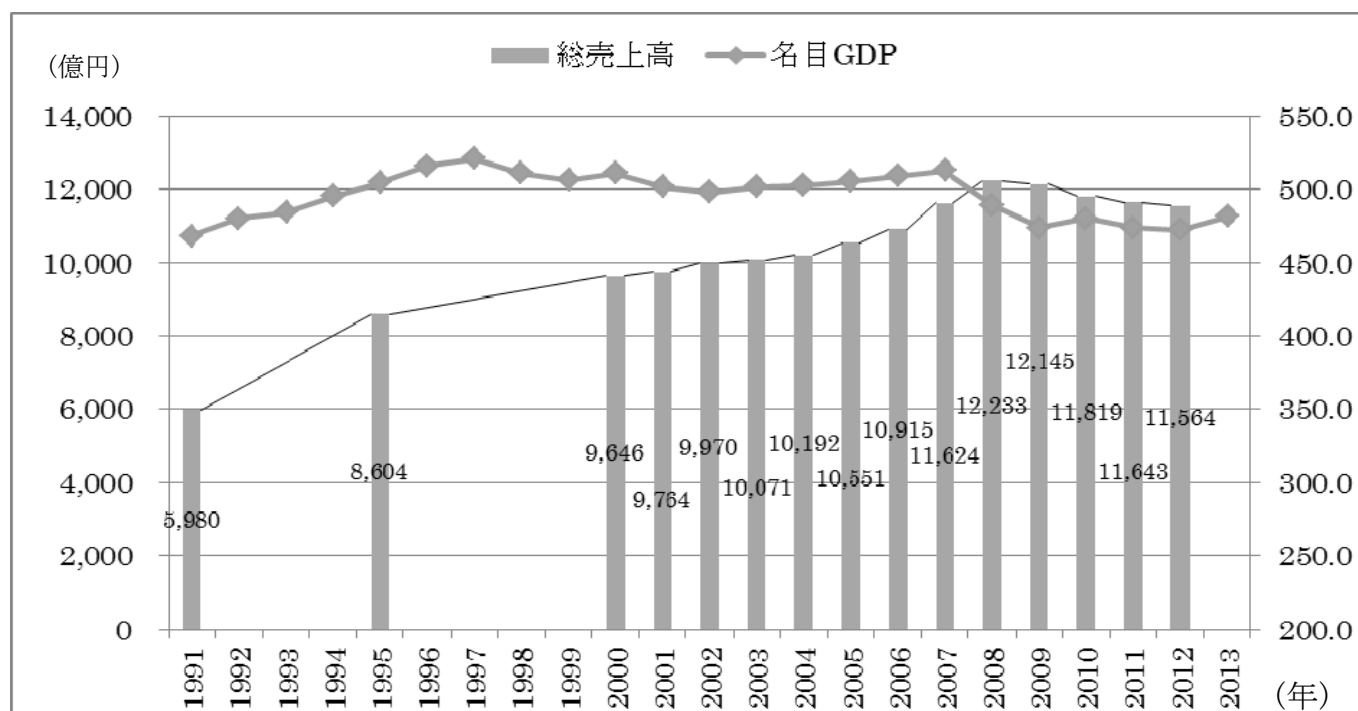
資料：ペットフード協会『全国犬猫飼育実態調査』

図6 ペット関連費用



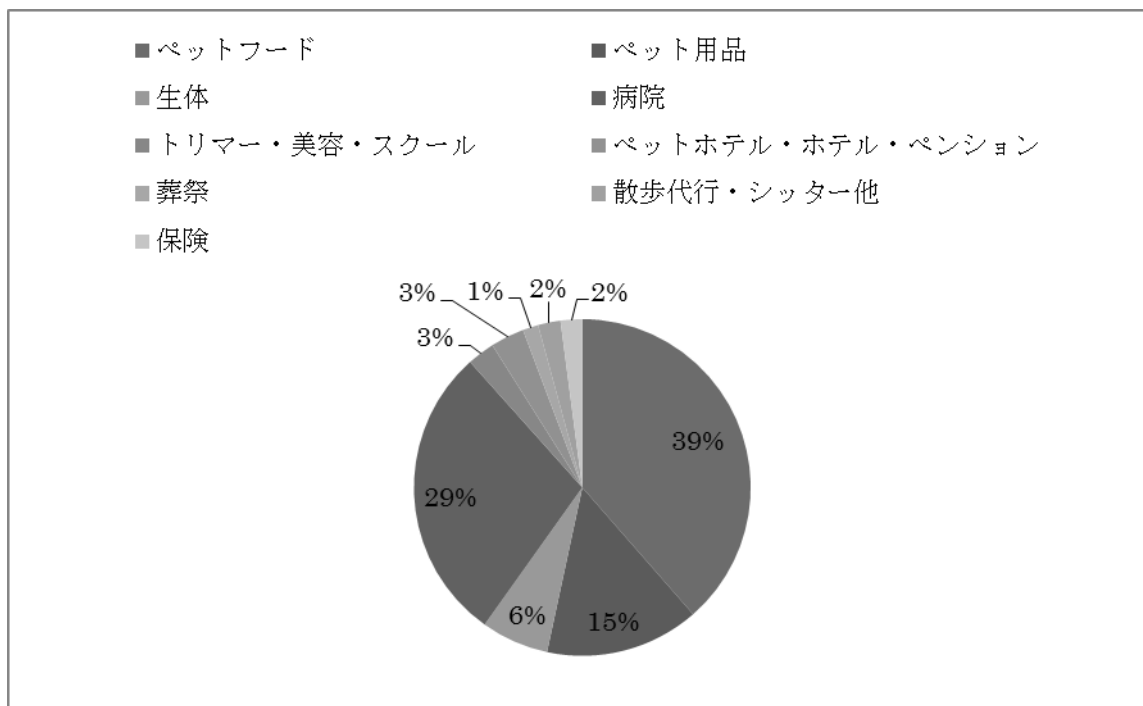
総務省『家計調査』

図7 ペット関連産業の総売上高と国内総生産(名目 GDP)



資料：産経新聞メディックス「ペットビジネスハンドブック」

図8 2012年度ペット関連産業の業種別割合(小売ベース)



資料：産経新聞メディックス「ペットビジネスハンドブック」

MEMO

東京都内で開設する小動物診療施設における雇用現状等に関する調査報告

(平成 24 年 11 月アンケート集計)

<参考>

東京都委託「平成 24 年度獣医師育成対策委託事業」による

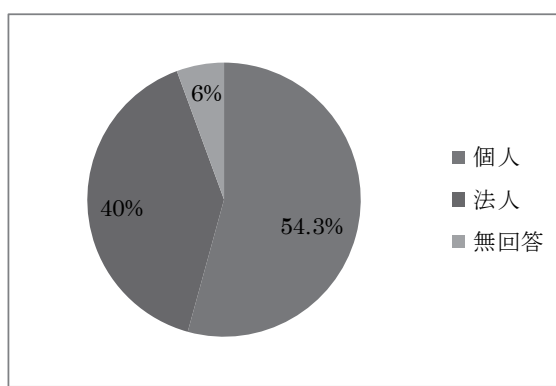
「東京都内で開設する小動物診療施設における雇用現状等に関する調査報告」のアンケート集計結果

平成 24 年に実施したアンケート調査は、会員・非会員 1,475 件（内、宛先不明の戻り 13 件）実施し、回答 339 件（回答率 22.9%）、厚生年金・社会保険の加入率は 2 割程度、就業規則並びに給与規程の整備は 5 割程度、雇用に関する社会保険労務士のアドバイスは 1 割程度、一方、雇用上のトラブル有りの回答はほんの僅かであった。

図表 1 小動物診療施設の経営形態

n=339

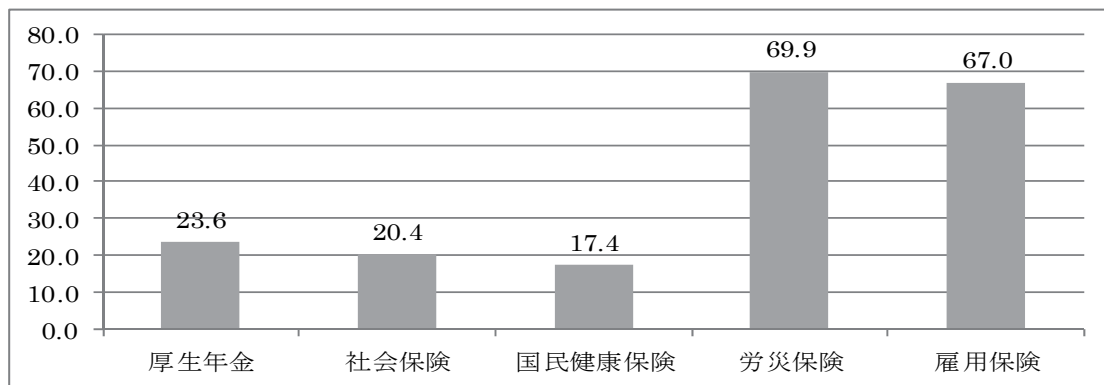
	基数	構成比
個人経営	184	54.3
法人経営	136	40.1
無回答	19	5.6
合計	339	100.0



図表 2 社会保険等の加入状況

n=339

	基数	構成比
厚生年金	80	23.6
社会保険	69	20.4
国民健康保険	59	17.4
労災保険	237	69.9
雇用保険	227	67.0

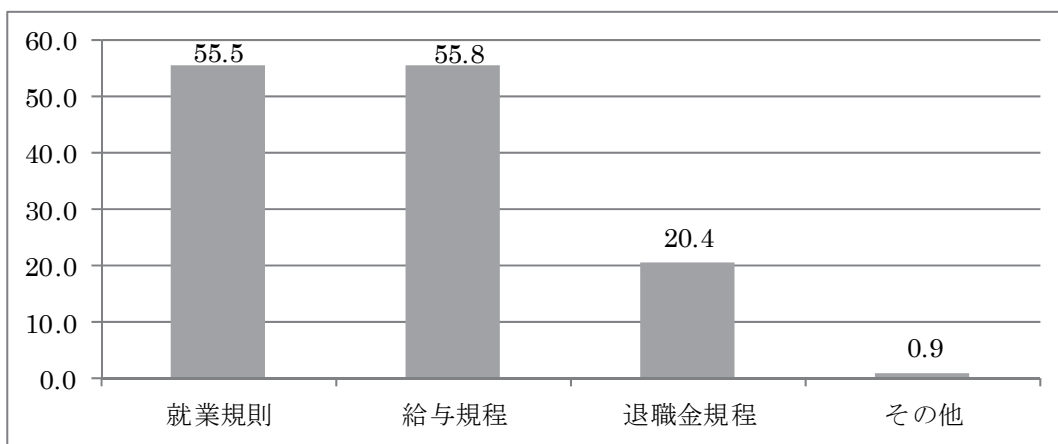


※健康保険について、厚生年金加入かつ健康保険に加入と記載されているものを「社会保険」、厚生年金に未加入のものは「国民健康保険」に分類した。

図表 3 小動物診療施設が整備する規定等

n=339

	基数	構成比
就業規則	188	55.5
給与規程	189	55.8
退職金規程	69	20.4
その他	3	0.9

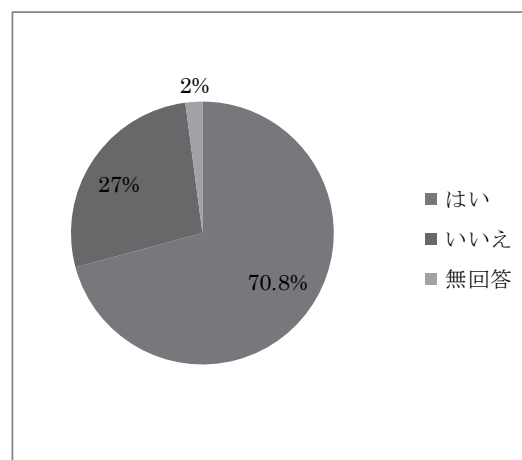


その他：休業規定、個人個人と労働姿勢書かす、育児、介護休業に関する相談

図表 4 専門家の定期的なアドバイスを受けているか

n=339

	基数	構成比
はい	240	70.8
いいえ	92	27.1
無回答	7	2.1
合計	339	100.0

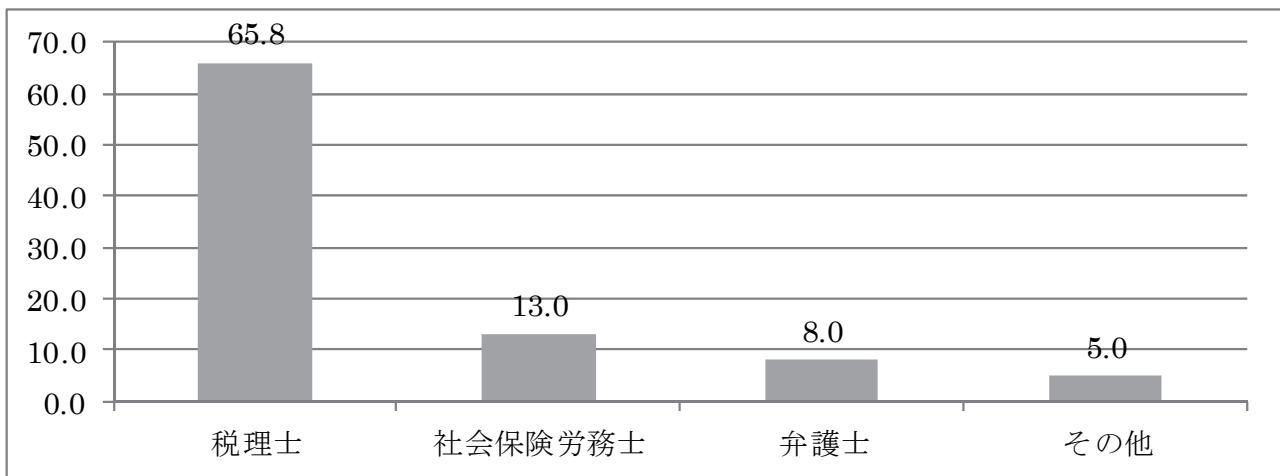


※専門家の種類に印がある場合、“いいえ”の回答や“無回答”であってもアドバイスを受けているとし、“はい”に修正した。

図表5 受けている専門家の職種

n=339

	基数	構成比
税理士	223	65.8
社会保険労務士	44	13.0
弁護士	27	8.0
その他	17	5.0

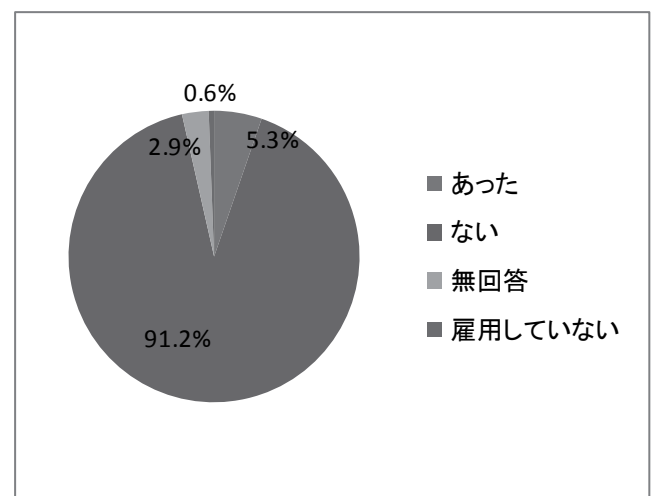


その他：商工会、コンサルタント、会計士、商工会議所、別会社のほうに相談、友人、労働保険業務組合

図表6 過去5年間の雇用上のトラブル

n=339

	基数	構成比
あり	18	5.3
ない	309	91.2
無回答	10	2.9
雇用していない	2	0.6
合計	339	100.0



資料 雇用上のトラブルの具体事例

- ・連絡もなく突然来なくなり、その家族からの嫌がらせがあり、弁護士を入れ解決した。
- ・勤務時間・残業手当について。
- ・大学教員による新入職員の引き抜き。
- ・退職時のトラブル。
- ・労働時間のトラブルで労働基準局に呼ばれた。
- ・横領。
- ・労働時間の過長。
- ・看護師が月末になると法事、病気等で突然休む。注意をすると辞めたいと退社。
- ・突然の勤務中断。
- ・急に看護師兼トリマーが辞めた。
- ・雇用する側とされる側の常識の相異によるトラブル
- ・看護師がうつ病になり、長期休職した。
- ・突然の無断退職。
- ・スタッフ辞職後、労基から？確認の電話。それで終了しているが…
- ・夜中に侵入し、退職届を机の上において、自分の荷物を持って出ていき、それきり連絡がつかない。
- ・労働時間、時間外手当等について。
- ・途中から仕事に来なくなった。

その他意見：

(ない)まだ解雇したことがない為か？

MEMO

Ⅱ. 知っておきたい動物病院の労務管理知識

講師：小 浜 ま す み

(社会保険労務士 横山社会保険労務士事務所副所長)

■獣医師や動物看護師等の雇用と契約

小動物診療施設では、獣医師や動物看護師等を雇用しようとするとき、人材募集のための雇用条件や雇用契約、更には社会保険の加入等を盛り込んだ、求人票の書き方がポイントとなります。

ここでは、雇用関係上のトラブルを未然に防ぐ、安定した雇用のシステムを紹介します。

《小動物診療施設安定雇用システム検討委員》

1. 求人票の書き方と面接

- ◎ 採用条件は原則性別、年齢を限定してはならない。
例：定年制を設ける。定年が 60 歳であれば、求人は 59 歳までとなる。
- ◎ 職務内容は、詳しく記載又は獣医療に準ずる等、事前に説明の必要あり。
例：採用した動物看護師から「犬舎掃除をさせられた」との苦情。
- ◎ 給与は、月給○○円であれば、基本給○○円、残業代○○円という根拠が必要。
時給計算で、厚生労働省の定める地域別最低賃金を下回ってはならない。
例：残業込みで給与が○○円では、残業代が不明確。
- ◎ 交通費の支給、賞与の支給、昇給の義務はない。
例：通勤時間○○分以内等、居住地域の限定はしてはならない。

2. 雇用契約書を交わす

- ◎ 試用期間を設ける。入社と同時に社会保険に加入していても、試用期間中であれば、適性判断等により契約を解消することができる。試用期間中は、手当等の支給が無くてもよい。試用期間中に健康、体力面等の適性もみることが重要。
- ◎ 獣医師、動物看護師には裁量労働制は適用されないので、給与内容の根拠を明確にする。
例：ずっと何も言われず、退職の際に残業代をさかのぼって請求され、支払った

3. 就業規則について

- ◎ 就業規則は厚生労働省のモデル就業規則を参考にする（厚生労働省 HP で検索可能）。従業員数が 10 名以上になったら、届出の必要あり。「裁量労働制」については、社会保険労務士の指導を受けることを推奨する。
多くの小動物診療施設では、日給いくらというような、ザックリの契約であって、労働基準法に基づく適正な雇用契約は取り交わしていないと思われる。

4. 社会保険とは・・・

- ◎ 社会保険と一言で括ってしまいがちだが、労災、雇用保険、厚生年金等を個々に理解する必要がある。
例：通勤途中、勤務中の怪我は労災。産前産後休業は健康保険、育児休業、介護休業は雇用保険など。

動物診療施設に必要な労務管理

1. 従業員を募集するとき

従業員を募集するときには、次の項目を必ず明示しなければならないことが職業安定法で定められている。

◆ 必ず明示しなければならない事項 ◆ 〔職業安定法第5条の3〕 労働条件等の明示

- | | |
|-----------|-----------------------------|
| ・ 業務の内容 | ・ 所定労働時間を超える労働の有無 |
| ・ 労働契約の期間 | ・ 休憩時間及び休日 |
| ・ 就業の場所 | ・ 賃金の額 |
| ・ 始業終業の時刻 | ・ 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の適用の有無 |

2

※書面又は電子ファイルで明示する

上記の項目においては必ず明示し、誤解を生じさせることのないように平易な表現を用いる等その確かな表示に努めなければならない〔職業安定法第42条〕

□募集時の禁止事項

募集時に次の事項を行うことは禁止されている。

◆ 性別を理由とする差別的取扱いの禁止 ◆ 〔男女雇用機会均等法第5条～7条〕

募集、採用、配置、昇進、教育訓練、福利厚生、定年、退職並びに解雇について
女性であることを理由とする差別的取扱いの禁止等

従って、次のような質問や対応をすることは上記禁止事項に該当するので注意が必要。

- ☒ 面接の時、「結婚や出産をしても働き続けますか」ということを女性にだけ質問していた
- ☒ 採用試験が男女で異なっていた
- ☒ 採用面接の担当者が男女で異なっていた

◆ 合理的理由なき年齢制限の禁止 ◆ 〔高年齢者雇用安定法第18条の2〕

募集・採用にあたって、やむを得ない理由により65歳未満の年齢制限を行う場合は、その理由を示さなければならない。【義務】

募集の際に、原則年齢制限を設けてはならない。従って、次のような募集方法は禁止事項に該当するので注意が必要。

- ☒ (院長が40歳なので) 40歳未満の者を募集
- ☒ (パソコン、事務機器の習得は若い人が早い) 20～30歳の事務員募集

動物診療施設に必要な労務管理

2. 試用期間の運用

～試用期間の意義～

採用選考時だけでは的確にその労働者の適性・能力を図ることが難しいことから、最初から本採用とせず、入社後一定の期間、勤務状況をみて労働者として適格性の有無を判断する期間。

◆法的な意味 ⇒ 解約権留保付労働契約

大学卒業者の新規採用にあたり、採否決定の当初においては、その者の資質、性格、能力、その他いわゆる管理職要員としての適格性の有無に関する事項について必要な調査を行い、適切な判定資料を十分に蒐集することができないため、後日における調査や視察に基づく最終的決定を留保する趣旨であるものと解される〔三菱樹脂事件 最判 昭48.12.12〕

試用期間の設定は任意であり、試用期間を設けるかどうかは事業所が決定する(法律上の定めはない)。一般的に3ヵ月～6ヵ月が多い。

◆試用期間中に何を観るか

- ① 勤務成績 ⇒ 出勤率、無断欠勤の有無など
- ② 勤務態度 ⇒ 言動、協調性など
- ③ 業務の適格性 ⇒ 業務に対する適性、能力、技術など
- ④ 健康状態 ⇒ 健康管理上の業務の適性、継続的就業の適性など

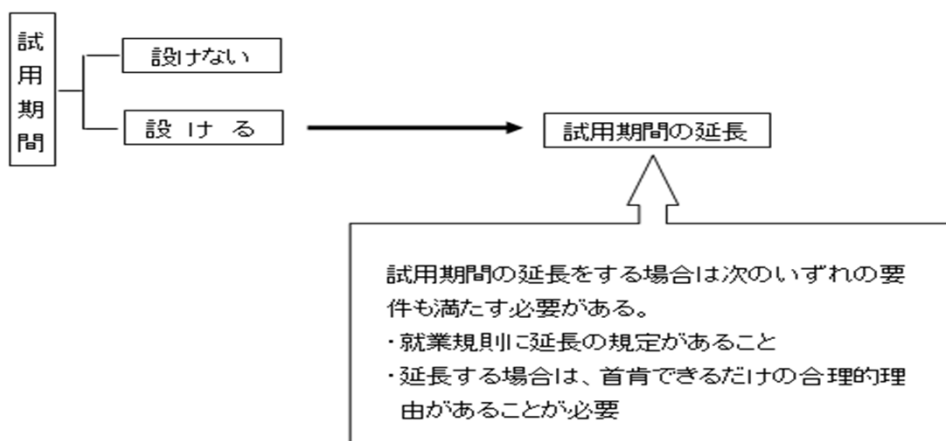


◇ 個々の新入社員において、適正な目標を設定しその目標に到達しているかチェックする体制をとる必要がある。

⇒ 具体的な指示、課題を与え、職場で必要とされる能力水準が図れるよう、具体的で明確・公平な観察シートなどを作成し、客観的に判断できる工夫が必要となる。

※適性・能力不足と判断される場合の本採用拒否には、適性・能力不足部分に対して、事業所は、改善に向けて指導・教育するなどの措置をどれだけ行ったかが問われる。

試用期間中に、その者を本採用するべきか否か、判断に迷う場合は、試用期間の延長を検討する。試用期間を延長する場合は、「就業規則」にその延長規定を設けなければならない、延長する理由も合理的な理由が求められる。



動物診療施設に必要な労務管理

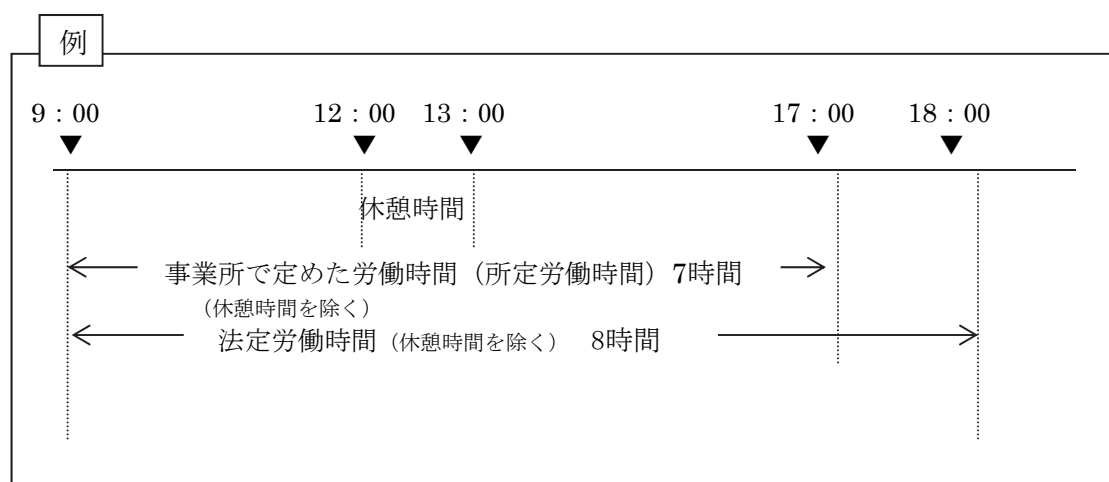
3. 労働時間について

◆労働基準法における労働時間・休憩・休日・休暇の定め

労働時間 法定労働時間は1日8時間 1週に40時間

労働基準法において、1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはならないと定められている(労働基準法第32条)。なお、1週間とは、就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいう。

労働時間には、法定労働時間、所定労働時間という言葉が用いられる。所定労働時間とは、就業規則などで事業所ごとに定める労働時間をいい、変形労働時間制を採用する場合を除き、1日8時間かつ1週40時間の法定労働時間の範囲内で定めなければならない。法定労働時間及び所定労働時間ともに、休憩時間は労働時間には、含まれない。



◆変形労働時間制

「1日8時間」を超えて労働させることが通常必要となる場合は、変形労働時間制を導入しないと時間外労働割増賃金の支払いが発生する。

業務の忙しい日または週は長く、比較的手すきの日または週は短く、というように所定労働時間を配分し、トータルで法定労働時間の枠内に納め、労働時間の短縮をはかる方法を変形労働時間制という。変形労働時間には、次のものがある。

- 1) 1ヵ月単位の変形労働時間制
- 2) 1年単位の変形労働時間制
- 3) フレックスタイム制
- 4) 1週間単位の非定型的変形労働時間制

変形労働時間制の導入にあたっては、その制度毎に一定の要件を満たさなければならない。



動物診療施設に必要な労務管理

3. 労働時間について

◆1ヵ月単位の変形労働時間制について

1ヵ月以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以下の範囲内で、1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度

①変形期間中の週平均労働時間を法定労働時間以内とすること

次の計算式により、1ヵ月以内の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間〔特例措置対象事業場は44時間（動物診療施設は適用外）〕を超えないようにする必要がある。

$$40\text{時間（44時間）} \times \frac{\text{変形期間の暦日数}}{7}$$

1ヶ月の暦日数	変形期間が1ヶ月の場合の労働時間の総枠	
	法定労働時間が40時間の事業場	法定労働時間が44時間の事業場
31日	177.1時間	194.8時間
30日	171.4時間	188.5時間
29日	165.7時間	182.2時間
28日	160.0時間	176.0時間

② 就業規則または労使協定で労働時間を特定し周知すること

③ 変形期間の起算日を明らかにしておくこと

～ 変形労働時間制の導入例 ～

4週間単位の変形労働時間 → 4週間の法定労働時間の総枠 160時間

曜 日	午 前		午 後		計
月・火・水・金	8：40～12：45	4時間5分	14：50～18：50	4時間00分	8時間 5分
土	8：40～12：45	4時間5分	13：50～17：25	3時間35分	7時間40分

曜 日	日	月	火	水	木	金	土	計
第1週		8h5m	8h5m	8h5m		8h5m	7h40m	40h
第2週		8h5m	8h5m	8h5m		8h5m	7h40m	40h
第3週		8h5m	8h5m	8h5m		8h5m	7h40m	40h
第4週		8h5m	8h5m	8h5m		8h5m	7h40m	40h

※8時間を超える5分の時間外手当の発生を抑えることが可能

変形労働時間制を上手に運用することで、 unnecessaryな割増賃金の発生を防ぐことができる！



動物診療施設に必要な労務管理

3. 労働時間について

◆1年単位の変形労働時間制について

1年以内の一定の期間を平均し、1週間の労働時間が40時間以下の範囲内で、1日および1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度

導入の要件は次のとおり。

- ① 対象期間は、1ヵ月を超え、1年以内とすること
- ② 対象期間を平均した1週間あたりの労働時間は40時間以下とすること
- ③ 労働時間の限度は、1日**10時間**、1週**52時間**までとすること
- ④ 対象期間における労働日数は、**1年間に280日以内**とすること
- ⑤ 連続して労働する日数は、**最長6日**までとすること(特定期間を設けた場合は、**最長12日**まで可能)
- ⑥ 労働時間が法定労働時間を超えた場合には、その超えた時間について割増賃金を支払うこと
- ⑦ 対象労働者の範囲、対象期間および起算日、労働日および労働日ごとの労働時間および有効期間、特定期間(定める場合はその期間)を定めた**労使協定を締結し、これを労働基準監督署に届け出ること**
- ⑧ 常時10人以上の労働者を使用している事業場について、1年単位の変形労働時間制を採用する旨を就業規則に記載し、これを労働基準監督署へ届け出ること

◆対象期間において、法定労働時間の総枠は、次のようになる。

対象期間		法定労働時間の総枠
1年	365日	2,085時間
6ヵ月	183日	1,045時間
4ヵ月	122日	697時間
3ヵ月	92日	525時間
	91日	520時間
	90日	514時間

◆1日の所定労働時間を固定した場合、1週間平均40時間をクリアするための1日の労働時間と年間休日日数は、次のようになる。

1日の所定労働時間	必要な年間休日日数	
	1年365日の場合	1年366日の場合
8時間00分	105日	105日
7時間45分	96日	97日
7時間30分	87日	88日

$$\text{必要な年間休日日数} = \frac{1 \text{ 日の所定労働時間} \times 7 \text{ 日} - 40 \text{ 時間}}{1 \text{ 日の所定労働時間} \times 7 \text{ 日}} \times 365 \text{ 日 (366 日)}$$

動物診療施設に必要な労務管理

4. セクシュアルハラスメントについて

◆ 職場におけるセクシュアルハラスメントとは

～ 男女雇用機会均等法 ～

事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針

□「職場」とは

事業主が雇用する労働者が業務を遂行する場所。労働者が通常就業している場所以外であっても、労働者が業務を遂行する場所であれば職場に含まれる。

また、勤務時以外の宴会であっても、実質的に職場の延長線上のものであれば、職場に該当するが、その判断に当たっては、職務との関連性、参加者、参加が強制的か任意か等を考慮して個別に行う必要がある。

～ 職場の例 ～

取引先の事務所、接待など取引先との打合せをするための飲食店、出張先、業務で使用する車中（営業、バスガイドなど）、顧客の自宅（保険外交員など）、取材先（記者）など

□「性的な言動」とは

性的な内容の発言や行動を意味する。

～ 性的な言動の例 ～

(1) 性的な内容の発言

性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、意図的に性的な噂を流布する、個人的な体験談を話す、性的な事実関係を尋ねるなど

(2) 性的な行動

- ・ 性的な関係の強要、身体への不必要な接触、強制わいせつ行為、強姦
- ・ ノードポスター、ヌード写真の出るスクリーンセイバーの使用、わいせつ図画の配布、掲示など

● セクシュアルハラスメントとなる基準は…？

「何をしてはいけないのか」「どこまでならよいのか」といったマニュアルなどはなく、どういう行為がセクハラにあたるのかの明確な基準はない。

性的な意味合いを持つ行動で、相手が望まないなら、それはセクハラとなる。

セクハラをする人は、自分なりに人間関係をよくするつもりで、話しかけたり、親しげにしたりして、本人が嫌がっていることに気づかず、セクハラになっているケースが多く見られる。

■事業所の雇用管理の在り方

事業所自身が雇用管理の面で男性中心の発想から抜け出せず、女性労働者の活用や能力発揮を考えていない場合が見られる。このような企業の女性労働者に対する対応が、男性労働者の意識や認識、ひいては行動に影響を与えるとともに、両者があいまってセクシュアルハラスメントの起こりやすい職場環境が作られていく。

■女性労働者に対する意識

職場におけるセクシュアルハラスメントは、様々な言動の態様があるが、共通する特徴として、意識面において女性労働者を対等なパートナーとして見ていないことに加え、性的な関心や欲求の対象として見ていることがあげられる。

動物診療施設に必要な労務管理

5. 社会保険の適用について

社会保険の事業所の適用は、次のように区分される。強制適用事業所に該当する場合は、社会保険に加入する義務が生じる。

(1) 強制適用事業所

強制適用事業所は、次の①か②に該当する事業所（事務所を含む、以下同じ）で、法律により、事業主や従業員の意思に関係なく、健康保険・厚生年金保険への加入が定められている。

- ① **法人**の事業所 常時、従業員を使用する法人の事業所
② 次の事業を行う **常時5人以上**の従業員を使用する事業所

A 製造業	H 金融保険業
B 土木建築業	I 保管賃貸業
C 鉱業	J 媒介周旋業
D 電気ガス事業	K 集金案内広告業
E 運送業	L 教育研究調査業
F 清掃業	M 医療保健業
G 物品販売業	N 通信報道業など

動物診療施設は、M 医療保健業にあたります！
個人事務所で5人以上の従業員を使用している場合は、社会保険の強制適用となります。
強制適用にもかかわらず、社会保険の成立をしていない場合、年金事務所より2年前までさかのぼって適用するよう、指摘を受ける可能性があります。



(2) 任意適用事業所

任意適用事業所は、上記以外の強制適用事業所とならない事業所で年金事務所長等の認可を受け健康保険・厚生年金保険の適用となった事業所のこと。事業所で働く半数以上の人が適用事業所となることに同意が必要。

◆被保険者の区分

適用事業所に使用されている人は、国籍・性別・年齢・賃金の額などに関係なく、次の「適用除外」に該当する場合を除いて、すべて被保険者となる。

「適用除外者」

- (1) 臨時に2か月以内の期間を定めて使用され、その期間を超えない人
- (2) 臨時に日々雇用される人で1か月を超えない人
- (3) 季節的業務に4か月を超えない期間使用される予定の人
- (4) 臨時的事業の事業所に6か月を越えない期間使用される予定の人

■被保険者となるパート・アルバイト

パート・アルバイトであっても、次の全ての要件を満たす場合は、健康保険・厚生年金保険の被保険者となる。

- ① 1か月の所定労働日数が、通常の従業員のおおむね3/4以上であること。
- ② 1日または1週間の所定労働時間が、同種の業務である従業員のおおむね3/4以上であること。



社会保険に加入しなければならないのは、常勤者、月給者という考え方ではなく、働く時間で判断される。

求人票（フルタイム）

1 求人事業所名

事業所名	イー・ジェド・ウア'ビ'ヱ'イン ABC動物病院
所在地	〒107-0062 東京都港区南青山〇-〇-〇 ホームページ http://www.abc... Eメール abc@...
就業場所	所在地に同じ 転勤の可能性なし

2 仕事の内容等

業種	獣医師
仕事の内容	・動物の診療 ・飼い主様への対応(病状の説明、検査説明等) ・所見書の作成 ・その他付随する業務 診察以外の業務もあるため、「付随する業務」も付け加えておきます。
雇用形態	正社員
雇用期間	雇用期間の定めなし
学歴	獣医学科卒
必要経験等	雇用対策法により、求人募集における年齢制限は原則禁止されています。制限を設けるには、例外として認められています。理由を明記します。また、募集にあたり「男性」または「女性」と性別を限定することも原則できません。
必要な免許・資格	獣医師免許
年齢	59歳以下 年齢制限の理由 定年年齢が60歳のため(省令1号)

3 労働条件等

賃金(税込)	a + b 240,000円～330,000円 a基本給 200,000円～250,000円 b 定期的に支払われる手当 技術手当40,000円～80,000円 c その他の手当 等付記事項
賃金形態	日給月給制
賃金締切日	毎月末日 賃金締切日 翌月25日
通勤手当	実費(上限30,000円)
昇給(実績)	あり(ベースアップ込の前年度実績) 1,000円～8,000円/月あたり
賞与(実績)	あり(前年度実績) 年2回(100,000円～300,000円)
加入保険等	雇用 労災 公災 健康 厚生 財形 退職金共済
就業時間	変形(1ヶ月単位)シフト制 (1)8:45～18:15の8時間 (2)9:45～19:15の8時間
休日等	時間外 あり月平均20時間 休憩 90分 休日 他 その他の場合 ・シフト制による ・夏季休暇4日 ・年末年始休暇4日
求人条件特記事項	・事前に履歴書、職務経歴書、紹介状を郵送してください。書類選考後、追って面接日等ご連絡します。 1ヶ月単位または1年単位の変形労働時間制を適用すること、1日8時間超え、週40時間超えて(例 週6日出勤)のシフトを組むことも可能な場合があります。変形労働時間制を適用するには就業規則等に規定することが必要です。 選考方法は、書類選考をたうえで、基準に合った応募者のみ面接に進めます。面接時に応募書類持参では、効果的な質問もできず、面接に至らない応募者まで時間を費やすこととなります。

4 会社の情報

従業員数	企業全体 15人 就業場所 15人 (うち女性10人) (うちパート5人)	創業	平成15年
		資本金	1,000万円
		労働組合	なし
事業内容	動物病院の経営		
会社の特徴	飼い主様が何でも相談できる頼れる病院を目指しています。職場環境も整備された、働きやすい明るい動物病院です。		
定年制	あり 一律60歳	再雇用あり	64歳まで
入居可能住宅	なし	定年は60歳を下回ることはできません。また、再雇用制度の導入など、64歳までの雇用確保措置が必要となります。	
利用可能託児施設	なし		
育児休業取得実績あり	あり	介護休業取得実績なし	看護休暇取得実績あり
年間休日数	115日	就業規則	あり

5 選考等

採用人数	通勤 1人	選考方法	面接 書類選考 筆記試験
応募書類	・ハローワーク紹介状 ・自筆による履歴書（写真貼付） ・職務経歴書 ・獣医師免許書 求人者の責任にて廃棄		
選考結果	7日後 通知方法	郵送 電話 Eメール	
試用期間	あり 労働条件3ヵ月間総支給額の90%支給		本採用後に解雇することは難しくなるため、試用期間中に適性、職場にあう人間かを見極め、本採用の有無を判断します。
備考	自筆の履歴書からは、字の上手下手ではなく、正確、丁寧に記載しているかなどある程度の性格を読みとることが出来ます。		

【労働契約】

☐	採用時に約束した労働条件と採用後の労働条件に相違がない。
--------------------------	------------------------------

【労働時間管理】

☐	36協定を締結し、毎年有効期間内に労働基準監督署へ届出をしている。
☐	時間外労働が36協定で定めた延長時間の範囲内に収まっている。
☐	労働時間ごとの始業・終業時刻をタイムカード、ICカード等の客観的な記録により確認している。
☐	自己申告制による場合、従業員に対し、適正に自己申告をするよう指導し、必要に応じて実際の労働時間と合致しているか実態調査を行っている。
☐	時間外労働が繁忙期でも最大月80時間以内に収まっている。
☐	従事する業務量が所定労働時間内では到底こなせないものであったり、能力に見合わない厳しすぎるノルマ・目標を設定したりしていない。
☐	パート・アルバイトを含め全従業員に対し、年次有給休暇を法定どおり与えている。

【健康管理】

☐	常時使用する従業員に対して、雇入れ時と毎年1回定期的に健康診断を実施している。
☐	パート・アルバイトでも1週間の所定労働時間が正社員と比べて4分の3以上あり、期間の定めのない雇用契約か、または有期契約でも1年以上雇用する見込みがある場合には、健康診断の実施対象としている。
☐	月100時間を超える時間外・休日労働を行い、疲労の蓄積した労働者に対して、本人の申出により、医師の面接指導を行っている。
☐	配置転換により役割、地位、業務内容等に変更があった際、心理的負荷がかからないよう、適切なフォローをしている(長時間労働の抑制、上司の指導等)。
☐	部下の健康管理について、管理職社員を対象に教育・研修を定期的に行い、健康障害予防の対策を講じている。

【割増賃金】

☐	割増賃金の単価計算にあたり、労働基準法で認められている除外対象賃金以外の諸手当をすべて計算に入れている。
☐	定額残業代を支給する場合、採用時の段階でその仕組みについて応募者へ十分な説明をしている。
☐	定額残業代について、対象となる時間数・定額残業代の金額を賃金規程、労働条件通知書、給与明細書等で明示している。
☐	定額残業分を上回る時間外労働が発生した場合、超過分の割増賃金を支払っている。
☐	経営事項や人事・労務管理へ関与し、出退勤の自由裁量権を持ち、待遇面においても一般社員と明確な違いがある従業員のみを管理監督者として位置づけ、残業代の支給対象外としている。
☐	管理監督者に対しても、深夜労働の割増賃金を支給している。

【パワハラ】

☐	パワハラの内容や企業の方針等を明確にしたパワハラ防止規程やガイドラインを作成し、従業員に周知させている。
☐	パワハラの相談窓口を設置し、相談を受けた後の対応方法についてもマニュアル等で具体的に定めている。
☐	パワハラ防止に関する研修会等を定期的に実施している。

＜東京都委託「平成 26 年度獣医師育成対策事業」小動物獣医療向上対策講習会＞

企画 東京都獣医師会 小動物診療施設安定雇用システム検討委員会

委員長 桜井 富士朗

(帝京科学大学生命環境学部アニマルサイエンス学科教授・江戸川支部)

副委員長 古谷 隆俊

(古谷動物病院院長・品川支部)

副委員長 西河 ゆあみ

(あみ動物病院院長・世田谷支部)

委員 小浜 ますみ

(横山社会保険労務士事務所・副所長)

委員 小野寺 温

(帝京科学大学生命環境学部アニマルサイエンス学科・動物看護福祉コース助教)

講演資料編集発行 公益社団法人 東京都獣医師会