



# オフィス・サポートNEWS

第114号 2018年8月

発行責任者

鎌田勝典・見付季代子

〒104-0032 東京都中央区八丁堀1-3-2 佐藤ビル5F  
TEL 03-6280-3925 FAX 03-6280-3926  
E-mail info@officesup.com URL http://www.officesup.com

## となりの弁護士

## 見て見ぬふり

1 フジサンケイ危機管理研究室というウェブサイトを開くと、毎月の企業の不祥事がデータとして掲載されている。

(<http://www.fog-r.co.jp/research/incident/>)

企業だけではなく、官公庁やスポーツ業界の不祥事も掲載されていて、なかなかためになるサイトである。

企業組織の不祥事が増えているのか、昔からあるのに露出される機会が増えたのか、統計的にはわからならない。



2 私、仕事として企業のコンプライアンスに係る仕事にこの間立て続けに関わることになった。その一つが、ヤマトホームコンビニエンス(株)の引越し費用の水増し請求事件である。私の事務所では、内外の情報提供と被害企業の相談窓口を設けて対応することになっている。



(<http://p-law.jp/news/989/>)。  
度重なる企業不祥事に共通するのは、最初は小さな不正がそのうち繰り返されるうちに、法令を遵守しなければならぬという意識が希薄になり、組織全体の感覚が鈍磨してしまい、発覚した時にはとんでもない事態になってしまっているという構造である。

## TOPICS 36協定の新様式案が発表

### 労使110番 病気休職期間中に産休・育休は取れるのか？

◇失敗しない就業規則の作成・改定のポイント  
◇新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』  
◇司法書士の業務つれづれ帳  
◇JAZZでほっと一息  
◇となりの弁護士 ほか

連

## 時言 「やまゆり園事件」を生み出す土壌

2016年7月の相模原障害者施設「津久井やまゆり園」で、元職員が19人の障害者を次々刺殺した事件はまだ記憶に新しい。犯人は「障害者には生きる価値がない」と述べていた。この事件が局地的な一過性の事件であればと多くの人が思っていたであろう。

衆議院議員の杉田水脈が雑誌で「LGBTのカップルに税金を使うことに賛同を得られるものなのでしょうか。彼らは子供を作らない、つまり生産性がない」と書いた。

障害の有無や人種などを基準に人に優劣をつけようという優生思想は、経済力や運動能力などの「生産性」がなければ「生きる価値がない」という考え方に結びつきやすい。障害者や高齢者だけでなく、病気で思うように働けない人、他人と異なる特徴がある人など、生産性で人間の価値が量られる社会に生きづらさを感じている人

たちは多い。

障害者雇用促進法の改正で障害者の法定雇用率は引き上げられた。行政機構については企業よりも高い雇用率を義務付けている。ところが中央省庁の障害者6,900人のうち3,000人超、約半数が障害者の基準を満たさない、いわゆる水増しだったことが判明した。自治体も47都道府県の半数を超える28県で水増しがあった。

障害者虐待防止法に基づく、平成29年度の障害者虐待状況が公表された。使用者による障害者への虐待は、通報・届出及び虐待が認められた事業所数、障害者数も増え続けている。最低賃金に満たない給与しか払っていないなどの経済的虐待や身体的虐待、心理的虐待、性的虐待である。

やまゆり園事件を生み出す土壌はかなり根深い。



弁護士法人  
パートナーズ法律事務所長  
弁護士 原 和良

その過程の中では、勇気をもって正しいことを指摘する人が、異端児扱いされ同調圧力の中で孤立し排除されていくという経過をどれも辿っている。

もちろんトップやリーダーたちの責任は重い。しかし、このような不祥事はトップやリーダーたちの思いだけでは実現できないのである。正しいことを言えば冷や飯を食わされる、正義よりも自分と家族の生活が大事、という弱い立場の一般の従業員たちが不正を容認する土壌を準備していく。

3 何度、経営陣が記者会見場で頭を垂れる姿を見たことだろう。一人一人が、不正を受け入れる精神を持つと、不正や不正義は燎原の火の如く広まってしまふ。

森友学園問題、加計学園問題、財務省の文書改ざん問題を見ていると、言っても変わらないう、正しいことを言った方が損をしてみよう、という気持ちになりがちである。

しかし、そのみんなで見過すという「黙認」の精神構造こそが、戦後日本社会が敗戦の教訓として学ばなければならなかったことであり、今、危険な方向に日本が向かっている土壌を作っているような気がしてならない。

## 編集後記

### 生き方に寄り添う働き方に

「女子は大学卒業後、結婚や出産で医師をやめるケースが多い」として女子を不利にする得点操作が発覚した東京医科大学の入学試験。言うまでもなく多くの企業で同様の理由により女性の採用が控えられています。大学受験においても適用されていたことが明らかになりました。

女性が結婚や出産で仕事をやめる背景には、出産前後の身体的な休業の必要性だけでなく、両立しない(できない)様々な要因があります。中でも幅をとるのは仕事に関する問題ではないでしょうか。仕事の忙しさや休みづらさといった働き方の問題のほか、給与が安い・安定していない、非正規や派遣といった賃金や雇用の問題。こうした問題の改善および制度の安定があつて初めて、女性は結婚や出産それ自体と向き合うことができるのだと思います。

この他にも根深く、個人の意思決定にまわりついでに根づくのが「女性は早く結婚や出産し家庭に入るべき」といった個別的事情を無視した「べき論」です。東京医科大学の問題は、そもそも医師の働き方の問題であると同時に、女性は結婚や出産で辞めても仕方ないが男性にはその分働かせるという性別役割分業的な決めつけの問題でもあるのではないのでしょうか。

政府は、女性の積極採用や女性管理職登用の行動計画の作成を企業に求めるなど女性活躍推進に取り組んでいます。確かに性別で差別されずに働くことができます。制度設計は必要だと思う一方、「女性も男性同様に働くべき」「女性管理職を増やすべき」と考えを固定してしまうと、結局「べき」と「べき」の表面的なたたかひにしかありません。一人ひとりの人生の選択枝を豊かにする改革となることに期待します。



## 36協定届の新様式案が発表

働き改革関連法の成立により、2019年4月以降、36協定届の様式の変更が行われることになりました。8月9日の第145回厚労省労働条件分科会でその新様式案が公開されました。9月にも正式な様式が発表される予定です。主な変更ポイントは次の通りです。

### 1 特別条項を設ける場合と設けない場合の2つの様式が用意されました。

そのうち、特別条項を設ける場合の様式案の2枚目を紹介します。

| 様式第○号の○（第○条関係）                                                                                                                           |       | 時間外労働<br>休日労働 に関する協定届（特別条項） |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------------|--------------|-------------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--------------------------|--------------|-------------------|---------------------------|--------------------------|
| 臨時的に限度時間を超えて労働させることができる場合                                                                                                                | 業務の種類 | 労働者数<br>(満18歳<br>以上の者)      | 1日（任意）       |                   | 1箇月<br>(時間外労働及び休日労働を合算した時間数。100時間未満に限る。) |                                                     |                           | 1年<br>(時間外労働のみの時間数。<br>720時間以内に限り。)            |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
|                                                                                                                                          |       |                             | 延長することができる時間 | 法定労働時間を<br>超える時間数 | 所定労働時間を<br>超える時間数<br>(任意)                | 限度時間を超<br>えて労働させ<br>ることができ<br>る回数<br>(6回以内に限<br>る。) | 延長することができる時間及び休日<br>労働の時間 | 法定労働時間を<br>超える時間数と<br>休日労働の時間<br>数を合算した時<br>間数 | 所定労働時間を<br>超える時間数と<br>休日労働の時間<br>数を合算した時<br>間数 (任意) | 限度時間を超<br>えた場合の割<br>増賃金率 | 延長することができる時間 | 法定労働時間を<br>超える時間数 | 所定労働時間を<br>超える時間数<br>(任意) | 限度時間を超<br>えた場合の割<br>増賃金率 |
|                                                                                                                                          |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
|                                                                                                                                          |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
|                                                                                                                                          |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
|                                                                                                                                          |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
|                                                                                                                                          |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
|                                                                                                                                          |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
|                                                                                                                                          |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
|                                                                                                                                          |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
| 限度時間を超えて労働させる場合における手続                                                                                                                    |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
| 限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置                                                                                                     |       | (該当する番号)                    | (具体的内容)      |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
| 上記で定める時間数にかかわらず、時間外労働及び休日労働を合算した時間数は、1箇月について100時間未満でなければならない、かつ2箇月から6箇月までを平均して80時間を超過しないこと。 <input type="checkbox"/><br>(チェックボックスに要チェック) |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |
| 協定の成立年月日                                                                                                                                 |       |                             | 年            |                   | 月                                        |                                                     | 日                         |                                                | 職名<br>氏名                                            |                          |              |                   |                           |                          |
| 協定の当事者である労働組合の名称（事業場の労働者の過半数で組織する労働組合）又は労働者の過半数を代表する者の                                                                                   |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                | 職名<br>氏名                                            |                          |              |                   |                           |                          |
| 協定の当事者（労働者の過半数を代表する者の場合）の選出方法（                                                                                                           |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                | ）                                                   |                          |              |                   |                           |                          |
| 年                                                                                                                                        |       |                             | 月            |                   | 日                                        |                                                     | 使用者                       |                                                | 職名<br>氏名                                            |                          | ㊟            |                   |                           |                          |
| 労働基準監督署長殿                                                                                                                                |       |                             |              |                   |                                          |                                                     |                           |                                                |                                                     |                          |              |                   |                           |                          |

### 2 時間外労働及び休日労働を合算した時間数の上限についてチェックボックスが設けられました。

- 1ヵ月につき100時間未満
- 2ヵ月～6ヵ月までを平均して80時間を超過しないこと

### 3 特別条項を設ける場合の様式は、限度時間までの時間を協定する1枚目と特別条項を定める2枚目の2枚組となります。

### 4 特別条項を設ける場合の様式には、「限度時間を超えて労働させる場合における手続」、「限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置」を定める欄が設けられました。

## 年金相談の現場から



年金相談メール nenkin@officesup.com

特定社会保険労務士 鎌田 勝典



## 相談

## 60歳台前半の老齢厚生年金の支給開始年齢が61歳から64歳になる者の繰上げ請求とは？

## Q

昭和32年6月生まれ（現在61歳、男性）で、会社を営んでいます。父も母も60台前半に亡くなっており、私もそう長い寿命ではないと思っています。それならこの際、年金の繰上げを請求した方が得ではないかと思うのですが。

また、現在標準報酬月額41万円ですが、社会保険料の会社負担が重く、経営を圧迫しています。なんとか安くするか、なくす方法はないのでしょうか。

## A

### 【この世代の繰上げの特徴と計算方法】

あなたの生年月日だと63歳から特別支給の老齢厚生年金が支給されます。昭和28年4月2日～昭和36年4月1日生まれの男性（昭和33年4月2日～昭和41年4月1日生まれの女性）は、61歳から64歳までの間に特別支給の老齢厚生年金が支給され始める世代です。これより後の生年月日の世代は全て65歳からの年金支給となります。

通常、繰上げ請求すると1ヵ月につき0.5%ずつ年金額が減額されます。65歳からもらう年金を61歳からもらおうとすると、4年分（48ヵ月分）×0.5%＝24%の減額となります。

ところで、この年代の方たちの繰上げ請求にはいくつかの特徴・留意点があります。

第一。繰上げ請求できるのはあくまでも65歳からもらう年金の繰上げであって、63歳からもらう特別支給の老齢厚生年金が対象ではありません。

第二。繰上げ請求できる期間は、60歳から特別支給の老齢厚生年金が支給開始される年齢までの間、あなたであれば63歳までの間に限られます。

第三。繰上げ請求すると60歳台前半に支給される特別支給の老齢厚生年金は支給されなくなります。

第四。繰上げ請求しなければもらえるはずだった特別支給の老齢厚生年金がもらえなくなるという事情を考慮して、次のような特別の計算式により減額されます。なお、老齢基礎年金の減額は通常の減額方法が適用されます。

繰上げ請求 63歳

65歳

|        |                     |
|--------|---------------------|
| 報酬比例部分 | 老齢厚生年金<br>(報酬比例部分A) |
|        | 老齢基礎年金B             |

《計算式》

- ①老齢厚生年金：A－（A×0.5%×[繰上げ請求した月～支給開始年齢月までの月数]）
- ②老齢基礎年金：B－（B×0.5%×[繰上げ請求月～65歳までの月数]）

### 【安易な繰上げはお勧めできない】

以上からお分りのように、よほど生活がひっ迫しているとか、寿命が限られているとか特別の事情がない限り、あまり繰上げ請求はお勧めできません。一旦繰上げしてしまうと、その減額された額が生涯の年金額となるため、長生きすればするほど生涯にもらえる年金額が減ることになりますから損することになります。

### 【社会保険料負担を減らすためには】

社会保険料の会社負担が重いのは確かだと思います。毎年厚生年金保険料率が引き上げられてきましたので。

ゼロにする道は会社を解散するか、経営者を辞めて退職するしかありません。それは非現実的ですので、会社からの報酬額を減らして、その分を退職金などの形で受け取ることも検討してみてはいかがでしょうか。



## 最初が肝心

住宅メーカーと取引をしていると、空き家の取り壊しに関する相談が時々ある。

Nさんは空き家を取り壊して建て替えをしたいが、空き家の名義が亡くなった義母のままだった。義母の相続人はNさんの夫Tさんを含めた義母の5人の子供たちになるが、Nさんの夫Tさんも亡くなっている。Nさんは4人の義理の兄弟たちに空き家の取り壊しを相談したところ、3人は了解したが、義弟のAさんが反対をした。

Aさんは以前その空き家に住んでいた。空き家の底地はTさんが所有していたが、兄弟ということもありAさんはTさんに地代を払わずに借りていた。現在、Aさんは、空き家の隣の土地に自分の建物を建てて住んでいる。空き家は10年以上空き家のまま、老朽化して住める状態ではない。周辺から苦情も出るようになった。Aさんが了解しないと空き家の取り壊しをすることができないのだろうか。

Aさんは空き家の底地を無償で借りていた。これを「使用貸借」という。使用貸借の借主は、その目的に従った仕様が終わった時に借用物を返還しなければならない(民法597条2項)。返還する際、借主は借用物を原状回復する必要がある(民法598条)。なので、既に空き家を使用していないAさんは、むしろ空き家を自費で取り壊して更地にしてTさん(の相続人)に返還しないといけない。

住宅メーカーの多くは、建物を取り壊すには名義人全員の了解が必要だと思っている。使用中の建物や価値の高い建物の場合は

司法書士事務所リーガルオフィス白金  
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



その通りであるが、戸建を販売する住宅メーカーの関わる空き家問題は、そのほとんどがNさんのような「親族間」で「使用貸借」のケースである。住宅メーカーは名義人全員の了解が無いと手続きを進められないと思っていることが多いが、必ずしもそうではない。取り壊した建物に関する登記手続(滅失登記)も、名義人の内の一々であることができる。

Aさんは空き家の相続人として名義の一部を持つので、無断で取り壊されたら損害賠償請求や建造物損壊罪(刑法第260条)での刑事告訴を考えるかもしれない。でも、そもそもAさんは自費で取り壊さないといけないことや、周辺から苦情が出るほど老朽化した建物であることを鑑みれば、Aさんがこれらの方法で対抗してくることは考え難い。

Nさんも住宅メーカーも穏便に解決したいと思っている。Nさんは親族間で揉めたくないし、住宅メーカーとしてもクレームとなるようリスクは取りたくない。しかし、Nさんは隣地から苦情も受けている。空き家問題は日本の課題でもあり、平成27年に施行された空き家対策特措法によりこのまま放置をすると空き家の底地の固定資産税が実質4.2倍になる可能性もある(住宅用地の特例から除外されてしまうため)。

親族間は口約束で約束の内容も不明確、相続になると当事者がいなくなり関係も薄くなる。法律の知識が乏しいと、権利のない人が権利があるかのような誤解が生まれ、クレームにもなる。親族間こそ、最初が肝心だと思う。



アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

## 「It's Only A Paper Moon」

映画「ペーパー・ムーン」の中で使われてはいますが、元々はブロードウェイの演劇「グレイト・マゲ」のために作られたもの。1933年ハロルド・アーレン作曲、作詞はエドガー・イップ・ハーバークとピリー・ロウズ。同じ年に映画「当たって砕けろ」にも使われましたが、有名になったのは第二次世界大戦末期にエラ・フィッツジェラルドやナット・キング・コール・トリオのレコードが大ヒットしてからだそうです。映画「ペーパー・ムーン」は1973年制作ですから、ずいぶん時間が経っています。映画のストーリーと歌の歌詞が一致しない感じがしていましたが、謎が解けました。映画の原作小説のタイトルは「アディ・プレイ」でしたが、監督が受け狙いで「ペーパー・ムーン」に変更。挿入歌を「It's Only A Paper Moon」にすると、原作にはない写真屋で「紙製の月」の上に子役の子が乗りたがるシーンを追加した。

監督の狙い通り映画はヒットし、10万部以上売れていた原作も「アディ・プレイ」から「ペーパー・ムーン」にタイトルを変更したそうです。子役のテータム・オニールは、当時わずか10歳でアカデミー助演女優賞を獲得した。テレビもカラーが当たり前の時代でしたが、何故か白黒映画だったのを憶えています。これも敢えて白黒にすることで、ドラマの時代感覚を演出したのだそうです。

それはただの紙の月  
ボール紙の海を渡って行く  
でも君が信じてくれたなら

見せかけのものではなくなる

それはキャンパスの空  
モスリンの木にかかっている  
でも君が信じてくれたなら  
見せかけのものではなくなる

君の愛がなければ  
ただの安酒場のパレード  
君の愛がなければ  
娯楽センターに流れる歌謡曲

ここはサーカス小屋  
すべてできる限りのインチキ  
でも君が信じてくれたなら  
見せかけのものではなくなる

紙製の月は、1930年代のアメリカの写真館に撮影用の背景としてあったものらしい。日本でも「ハワイの海岸」や「パリのエッフェル塔」などの写真が背景として使われた時代があった。「できる限りのインチキ」という歌詞で日本の政治家や官僚の腐敗、某大学の経営を連想してしまう。あれって国民の「愛」があるから続いているんじゃないよね。

曲は誰でも聞いたことがあるはずです。YouTubeで検索すると、エラ・フィッツジェラルドやナット・キング・コールについて美空ひばり、由紀さおりなども出てきます。



労使トラブル110番



労働相談メール [roudou@officesup.com](mailto:roudou@officesup.com)

## 病気休職期間中に産休・育休は取れるのか？



「抑うつ状態」という医師の診断に基づき病気休職中の職員がいます。休職期間は6ヵ月で、この12月に休職期間満了となります。その職員が、この度妊娠し、休職期間中に出産予定日とのことです。休職期間中に産休、その後の育休を取ることができるのでしょうか？



## 【休職期間中といえども産休・育休を取ることはできる】

そもそも休職制度というものを根拠づける法律の規定は存在しておらず、あくまでも事業所が任意に就業規則等で制度を設けているものです。本来解雇事由に該当する場合に、それをいきなり解雇するのではなく、会社に在籍させながら、治療等に専念させ、一定期間様子を見る期間として設けられたもので、一般に休職制度は解雇猶予措置と扱われています。

一方、産休及び育児休業というのは、それぞれ労働基準法、育児介護休業法によって定められたものです。会社に在籍している以上、法が優先されますから、会社としては産休及び育休をとらせなければなりません。行政通達でも、「産前休業の請求を行うためには就労していることが前提要件とならない」（昭和25.6.16基収1526号）としています。つまり、休職期間中でも産前休業をとること（休職から産前休業に切り替え）は可能としています。

## 【産休・育休と年休の違い】

この点で間違いやすいのは年次有給休暇との違いです。よく、「休職期間中に年次有給休暇を取れるのか？」という質問が出されますが、有給休暇とは労働義務のある日に労働を免除する日のことですから、そもそも休職によって労働義務が免除されている期間中に有給休暇を取得する余地はありません。通達でも「労働義務のない日について年休を請求する余地はない」（昭和24.12.28基発1456号）とされており、産休・育休と年休との扱いは違います。

## 【休職期間を延長しなければならないか？】

では、産休中・育休中は休職期間を延長しなければならないのかというと、法律上そういう義務が課されているわけではありません。休職期間満了時に、会社として、医師の診断書あるいは医師との面談などを通じて、復職可能かどうかを判断することになります。

まず以上の点が原則的な考え方となります。そこで、次に具体的なケースごとに考えてみます。

## 【休職期間満了時に産休中の場合】

まず休職期間満了時に産休中であつた場合を考えてみます。

労働基準法第19条では、「産前産後の女性が第65条の規定によって休業する期間（産前6週間、産後8週間のこと）及びその後30日間は、解雇してはならない」と規定しています。したがって、休職期間満了時が、産前産後休業期間とその後の30日間という解雇禁止期間に該当している場合は、退職させることはできません。退職扱いとすることも解雇に準じる措置であるため、解雇と同様とみなされ制限されますので気を付けてください。

## 【休職期間満了時に育休中であつた場合】

産休と違って育児休業中については法律上の解雇制限はありません。たとえ育休中であっても、当初の休職期間が満了した時点で復職不可能であれば、解雇ないし退職の扱いとすることは適法です。

会社によっては、復職の判断に当たって医師の診断等をもとに判断するだけではなく、リハビリ勤務制度を設けて、その状況によって判断するという場合があります。そうした場合、育休中はリハビリ勤務等も実施できませんから、復職可能かどうかを判定することは現実的に困難となると思われます。その場合、休職期間を延長するなどして個別対応することを検討することとなるでしょう。

## 【マタハラとならないよう細心の注意が必要】

最近、最高裁のマタハラ判決を機に、法も改正され、行政においても厳しい判断が示される傾向にあります。どのような場合にマタハラ、すなわち産休・育休等を理由とした不利益取扱いに該当し、どのような場合であれば、解雇・退職扱いしても不利益取扱いに該当しないのか、ということについてしっかりと整理しておくことが必要です。



## 失敗しない就業規則の作成・改定のポイント②③

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所  
代表 森 慎一 (<http://office-mori.biz/>)



## 第28回：不妊治療との両立支援

近年の晩婚化により不妊治療を受けるカップルが増加しています。研究機関の調査によれば、実際に不妊の検査や治療を受けたことがある（または現在受けている）夫婦は全体で18.2%、子どものいない夫婦では28.2%に上ります<sup>1)</sup>。実際、筆者にも最近そのような相談が寄せられた機会があり、身近にも話を聞く機会があったので、今回は仕事と不妊治療との両立支援について考えていきたいと思います。

## 1. 不妊治療は人によって様々

不妊治療に関して調べてみて気づいたのは、筆者自身が不妊治療についてほとんど何も知らなかったことです。読者もそうだと決めつけるわけではありませんが、まずは不妊治療に関して基本的な内容を知ることが重要です。

不妊治療と聞くと、人工授精や体外受精などを連想する人が多いと思いますが、これらは順番としては後の方のものです。通常は、まず検査を行って不妊の原因となる疾患が見つければその治療を行います。意外と思われるかもしれませんが、男性に原因がある場合も少なくないといわれています。

検査で直接的な原因が見つからなければ、排卵日を診断して性交のタイミングを合わせる「タイミング法」、内服薬や注射で卵巣を刺激して排卵をおこさせる「排卵誘発法」、精液を注入器で直接子宮に注入する「人工授精」を行います（以上を「一般不妊治療」といい、複数を組み合わせる場合もあります。）。ちなみに人工授精からは自由診療となり、保険は適用されません。

それでも妊娠しない場合に、卵子と精子を取り出して体の外で受精させてから子宮内に戻す「体外受精」や「顕微授精」などの「生殖補助医療」を行います。しかし、生殖補助医療でも必ず妊娠できるわけではないため、治療は長期化することもあります。

不妊治療では、診察時間は人工授精をする日でも通常半日もかかりません。一方通院の頻度は、一般不妊治療の場合で1月経周期に3～6回の通院をするのが一般的<sup>2)</sup>で、回数は多いです。ただし、2回程度しか通わなかったという人もおり、病院や本人の意向により幅があるようです。病院も診療時間が平日の日中のみであるとか、遠隔地に通院するといった事情も就業に影響を及ぼします。そして、人工授精や体外受精では排卵周期に合わせた通院が必要なため、治療日が直前までわかりません。

このように不妊治療期間中は、通院の頻度や不確定要素（いつ休むのか、いつまで続くのか）が多いこと、そして人によって状況が異なることに留意が必要です。一方、診察時間は短く、ほとんどの通院が概ね半日もあれば十分です。ただし、生殖補助治療の段階では、通院の頻度は上がり、体外受精を実施するときは1日から数日がかりになります。中には治療のために、地方の「名医」の治療を受けるという人もいて、そうすると数日の連続した休みになります。

## 2. 不妊治療との両立支援のための施策

以上のような不妊治療の特徴をふまえると、両立支援策としては、休暇制度や柔軟な勤務を可能にするフレックスタイム制や時差出勤制度、金銭的負担を緩和する費用の補助制度などが考えられます。

このうち、ニーズが高いのはフレックスタイム制などの柔軟な勤務制度ですが、導入しやすいのは休暇制度でしょう。多くの方は年休を利用して治療を行っています<sup>3)</sup>、半日、さらには時間単位で年休が取得できれば、診察が終わり次第出勤できるため、両立支援としては有効です。なお、法定の年休は取得理由を問うことはできないので、取得目的を限定して半日・時間単位取得を認めるということではできません。もしそうしたいのであれば、法定外の休暇制度（特別休暇や失効年休制度）を整備することも考えられます。さらに、不妊治療に専念するために長期休暇や休職を認めているケースもありますが、会社の負担感も含めて、検討する必要があります。

不妊治療の両立支援制度を設けた場合には、マタハラ・パタハラに準じて「制度等の利用への嫌がらせ」などないようにハラスメントの防止措置にも含め、併せて啓発が必要でしょう。不妊治療をしていることを周りに知られたくないという人も多いですが、職場の理解を得られるようにすることで、利用しやすい制度になると考えます。

1) 国立社会保障・人口問題研究所「2015年社会保障・人口問題基本調査」  
2) <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30a.pdf>を参照。  
3) 厚生労働省「不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査研究事業」

## 新シリーズ 会社を強くする『経営の切り口』

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永 (株式会社Vコンサル)



## 第64回：医療経営・・医療の質・安全そして患者満足

## 【医療現場の実態】

当社そして私は現在、経営コンサルティングとして三つのフィールドを強みとして持っています。それは、「経営マネジメントシステム改善」「まちづくり」「建設業界経営」です。特に一番目の経営マネジメントについては、製造業・サービス業初め幅広い分野でお役立ちがあります。そんな当社ですが、現在、第4のフィールドとして「福祉・医療・介護」を含む『医療経営』をコンサルティングメニューとして確立しつつあります。今日は皆さんには経営者としてはなじみが少なく、個人的にはなじみが深いと思われるが、そんな医療経営を取り巻く外部の環境と明日の医療・福祉・介護の経営に対する私の提言をさせていただきます。副題は「医療の質・安全そして患者満足」です。

日本は、手厚い公費負担による社会保険制度を基礎として、将来の高齢化・人口減少時代に向けて制度が年々進化してきています。医療の現場では、

- ① 医療事故がマスコミにとりあげられたことをキッカケとして、医療過誤等についての情報開示が進み、インシデント（事故には至らない薬剤の取り違いなどのヒヤリハット等）も多数報告されるようになりました。
- ② また、オーダーリングシステムの導入により従前よりも病院外来の流れがスムーズになってきています。
- ③ そして、インフォームドコンセント（治療説明と同意）という意味で、治療や手術の前の治療内容等の確認の手続きを踏むルールも定着してきています。しかし、医療の現場の実務に目を向けると、
- ① 医療事故は氷山の一角であり、現場では薬剤の取り違い等のインシデントがまだまだ多発している。
- ② あいかわらず高齢者が長い時間を病院での待ち時間として過ごしている。
- ③ インフォームドコンセントとしての説明は相応になされていますが、治療の選択肢やそれぞれクリニカルパスが素人である患者に十分に理解できるように伝わっているとは言えず、自ら責任を持った判断ができるケースは少ない。

といった現状があります。

医療の現場が進化しても、人間が生身の生き物である以上、医療は確実なサービスではありません。その意味では、いかに絶対ではない医療であっても、顧客である患者が、自らに対する治療について十分に理解して治療方法を選択でき、医療の質・安心安全を実感しながら、治療を受けられ、また外来や入院期間でのストレスフリーつまり患者満足を実現することが求められます。

## 【医療経営に関する提言】

その実現のために、医療経営について、次の三つの提言をします。

## 1. 医療事故撲滅のための医療の現場を交えたインシデントの発生数漸減に向けた医療安全マネジメントシステムの導入

薬剤や注射液を現場で取り違えないプロセスフローを現場で実務を行っている看護師や薬剤師や医師、検査技師等を交えて構築し、改善を継続していく必要があります。

## 2. オーダリングシステムを更に進化させ、患者の来院数のボリュームを勘案した、いわば「患者渋滞緩和システム」の構築

収益性との兼ね合いもあり、外来患者等を一定数以上取り込まなければならない事情があるにせよ、土日診療等も視野に入れた患者の待ち時間低減の実現は患者満足に直結します。

## 3. 絵や大きな文字を使い、わかりやすいクリニカルパス(治療の手順と治療方法)を作成し、医療の素人である患者が、自己責任で治療を選択できるしくみづくり

インフォームドコンセントは単なる医療を施す側の免責の手続きとせず、患者が治療を正しく理解し、自らの責任で選択できるようにすることが大切です。

これらを実現するための進め方は、他の業界の経営マネジメントシステム改善と一緒です。

1. 「医療安全の実現」には、自病院で、PFC（プロセスフローチャート）を現場の実務に関わる人達で、現状の手順や方法としてまとめます。その中でどこにミスを引き起こす原因があるかを追求します。（例えば、薬剤を患者に割り振る看護師の薬剤知識や患者に関する情報を正しく持っているか、オペレーションとして入院患者に薬剤を正確な時間に間違いなく提供するオペレーションができていくかなど）治療はプロセスの完全性が求められますから、それに沿った周到なプロセス改善が必要になります。

2. 「外来の待ち時間」解消についていえば、ある意味、生産管理のように、待ち状態にある患者の山積を行って、その山解消・緩和をどの様に進めるべきかという、ロジックとデータ集計を元に対策が可能になります。

3. 「患者の正しい理解の元での治療方法選択」は、他業界と全く同じで、患者さんが「理解しやすいプレゼンテーション」をして、患者の立場で自ら判断できる患者満足のしくみを作ればよいわけでむずかしいことではありません。

医療経営は、決して他業界の経営管理と違うものではなく、「医療の質・安全」が「患者満足」をもたらします。そして、その実現は、顧客である患者、従業員である看護師・医者・薬剤師初め医療関係者のミッションであり、医療を地域に未来永劫、満足に提供しつづけるべき医療経営者が世の中に向けてコミットすべきことです。皆さんは、医療経営改善を自社の経営になぞらえて、改善の必要性を振り返る機会にしていいただければ幸いです。