長崎保険医新聞 2022年9月号

税務・人事労務ワンポイント（ 399 ）

職員間（正職員と２名のパート職員）のトラブル ― その原因と対策は

社会保険労務士　桂　好志郎

当院の看護師どうし、人間関係でトラブルをかかえています。どのようにしたらよろしいでしょうか。

正職員のA看護師の態度・行動に、午前・午後のみ勤務のパート看護師がもう我慢の限界で、午前勤務のパートBとCは「この人とは一緒に仕事をしたくない」「職場の雰囲気が悪くなるのなら私たち2人が辞めたい」という状況です。どの点が嫌なのかを書いてもらいました。

私としましては、パート2人が辞めてしまうのは大きな損失でそれだけは避けたいので、正職員のAに辞めてもらう形がよいのではと考えています。

◆Bさん・Cさんから見たAさんの行動

①出勤時間が遅い

②患者さんへの挨拶の声が小さい、「お大事に」というセリフがほとんどない

③トイレに行った時、毎回5分以上は戻ってこない

④患者さんが話をされている時、腕組みをして立っている時がある

⑤他の職員の方にくらべて有給休暇を取りすぎ

⑥採血をする時に多く血液を採りすぎる

⑦職業に似合わない化粧をしている

◆院長（使用者）として

「①出勤時間が遅い」とのことですが、始業時刻までに出勤しているのであれば問題ありません。ただし、始業時刻までに準備等を指示しているなら、その時間も労働時間になりますから注意してください。

「⑤他の職員の方にくらべて有給休暇を取りすぎ」とのことですが、「正職員だから」我慢すべき等々があるならこれも間違いです。院長としては、正職員が有給休暇を取得したときに業務がスムーズに行われているかについて配慮することが大切です。

まして「⑦職業に似合わない化粧をしている」は問題にすべきことでありません。

◆Bさん・Cさんから以前に出されていた要望

Aさんを採用するときに、Bさん・Cさんから、Aさんと自分達との賃金額に差があるので、自分達の賃金を上げてほしいと要望が出されていました。日常業務はほぼ同内容です。賃金の件に加えて、上記のAさんの態度・行動ということもあり、不満がうっ積していたようです。

◆パートタイム・有期雇用労働法では

2020年4月（中小企業では2021年4月）より同一企業内において、正社員と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止されています。この点についても、院長として見直してみる必要があるのではないでしょうか。

◆Aさんの勤務中の態度については院長が現認してから事実に基づいて対応を

今回のAさんの件について、院長は「初めて知った」ようですが、まずは、事実確認を行い、事実であるならば、しかるべき対応を行う。まずはそこから始めてください。

税務・人事労務ワンポイント
バックナンバーを
協会ホームページで公開中
https://www.vidro.gr.jp/one_point/

※無断転載禁止