

## はじめに .....

### ◎労務トラブルは百害あって一利なし

歯科医院の労務トラブルとは、院長とスタッフとの間、あるいはスタッフ同士の間で起こる労働条件や職場環境をめぐる問題や争いです。いざ労務トラブルが発生すると、スタッフのモチベーションが低下して職場の活気がなくなる、離職に繋がりスタッフが定着しないなど、歯科医院の労務管理に悪い影響しか与えません。

歯科衛生士の人手不足が引き続き深刻な状況であることに変わりはなく、歯科助手や受付事務も含めてスタッフの採用および有能な人材の確保が厳しさを増す今日、労務トラブルがたびたび発生する歯科医院は、働きにくい職場として歯科医院で働くことを希望する人たちから敬遠され、見向きもされなくなってしまうでしょう。

本書は、実際に歯科医院でどんなトラブルが起こり、その解決のためにどうするべきかを事例を挙げて紹介しています。労務トラブルが起きない歯科医院は、職場の人間関係が良好で、自然と働きやすい職場環境が醸成されます。必然的にスタッフが定着しやすく、そしてスタッフ採用を優位に進められるようになります。本書がその一助となることを切に願ってやみません。

### ◎労務トラブルをなくすために

スタッフが定着している歯科医院は、労務管理を適正に行うことがたやすくなり、必然的に労務トラブルが起こりにくくなります。スタッフ定着のために院長が念頭におくべきことは、「コンプライアンス」と「ワークライフバランス」だと考えます。

#### 1. コンプライアンス

一般的には、企業が法律や社内規則、社会的な倫理・マナーを守っ

.....

て、誠実に事業を行う法令遵守のことをいいます。単に法律を守るだけでなく、公平・公正に業務を行い、社会的な信用を維持する取り組みです。

当然、歯科医院においてもコンプライアンスは重要であり、労務においては、労働基準法・労働契約法・労働安全衛生法・育児介護休業法・男女雇用機会均等法などの労働関連諸法令を遵守し、労働時間、休日休暇、賃金などの労働条件を適正に設定して雇入れの際に書面により明示する。また、ハラスメント防止に真剣に取り組むなど、働きやすい職場環境を維持することです。これらの取り組みは、スタッフのモチベーションを高めるためにも欠かせません。

労務コンプライアンスの土台は就業規則です。就業規則は、医院とスタッフとの権利義務関係を明確にしたうえでスタッフの労働条件および服務規律をあきらかにすること、ならびに職場環境および秩序を最適化することにより、スタッフの有する能力の発揮を促し、労働生産性の向上を図ることを目的として作成するものです。

労働基準法では、常時10人以上の労働者を使用する場合に作成を義務づけていますが、労務トラブルを未然に防ぐためには労働者数に関係なく作成すべきでしょう。

また、作成するだけでなく、肝心なことはスタッフに周知することです。周知とは広く周りの人に知れ渡っていることです。何らかの方法でいつでもスタッフが確認できる状況にしておくことが必要です。

## 2. ワークライフバランス

「働いて働いて働いて働いて働いてまいります」

高市早苗現内閣総理大臣が、2025年10月に自民党総裁選勝利後に

.....

発した言葉です。同年の流行語大賞にも選出されました。リーダーとして強い覚悟を示したという賛辞の一方で、同時に自民党所属議員らに対して「全員に馬車馬のように働いてもらう。私自身もワークライフバランスという言葉を手放す」と発言をしたことで、長時間労働を推奨しているという批判も多数ありました。評価はともかく、この発言が各方面において、人々の働き方を改めて見つめ直すきっかけとなったことは間違いなくと思います。

2019年4月に政府が提唱した働き方改革により、残業規制や有給取得義務が法制化され、また、多様で柔軟な働き方を推進し、ワークライフバランスを実現することが目標とされました。ワークライフバランスとは仕事と生活の調和であり、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されています。以降、ワークライフバランスは労務管理における重要なテーマの一つとなり、それは現在においても変わることはありません。

歯科医院も例外ではありません。結婚、出産、育児、介護というライフイベントにより家庭との両立が必要だったり、歯科衛生士の資格取得を目指すため学校に通いたい、仕事だけではなく私生活も充実させたいなど、さまざまな想いをもつスタッフがいるはずです。その想いを実現するために柔軟な働き方を提供できるかが、スタッフ定着の鍵になるでしょう。

2026年4月  
北川 淳