

事務所通信

(第132号)

税理士法人光成会計事務所
I O S 株式会社“働き方改革”特別号②
『歯科医が知っておくべき有給休暇の考え方』

先生の医院では、有給休暇の規定や取得状況はどうなっているでしょうか？

業種、業態にかかわらず、また、正社員・パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して、年次有給休暇をあたえなければなりません。(労働基準法第39条)

法人歯科医院はもちろん、個人歯科医院も違反すれば罰則(6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金)付きで労働基準監督署から指導が入る可能性があります。

一般の労働者の場合の付与日数

| 雇入れの日から起算した勤続期間 | 付与される休暇の日数 |
|-----------------|------------|
| 6か月 | 10労働日 |
| 1年6か月 | 11労働日 |
| 2年6か月 | 12労働日 |
| 3年6か月 | 14労働日 |
| 4年6か月 | 16労働日 |
| 5年6か月 | 18労働日 |
| 6年6か月以上 | 20労働日 |

◆年次有給休暇の与え方

スタッフの請求する時季に与えなければなりません。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更することができます。(時季変更権)

※例えば、同じ日に多くのスタッフが同時に休暇指定をした場合など。単に「業務多忙だから」というだけでは認められません。

パートタイム労働者の場合の付与日数

| 週所定労働日数 | 1年間の所定労働日数 | 雇入れ日から起算した継続勤務期間(単位:年) | | | | | | |
|---------|------------|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-------|
| | | 0.5 | 1.5 | 2.5 | 3.5 | 4.5 | 5.5 | 6.5以上 |
| 4日 | 169日～216日 | 7 | 8 | 9 | 10 | 12 | 13 | 15 |
| 3日 | 121日～168日 | 5 | 6 | 6 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 2日 | 73日～120日 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 6 | 7 |
| 1日 | 48日～72日 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

◆計画的付与

労使協定を結べば、年次有給休暇の付与日数のうち、5日を超える部分については、計画的に休暇取得日を割り振ることができます。1日単位で与えることが原則ですが、労使協定を結べば1時間単位で与えることもできます。(上限:1年で5日分まで)

◆年次有給休暇が付与される要件

年次有給休暇
の発生要件雇入れの日から
6ヶ月継続勤務全労働日の
8割以上出勤

※ 業務上のケガや病気で休んでいる期間、法律上の育児休業や介護休業を取得した期間などは、出勤したものとみなして取り扱う必要があります。

※ 医院都合の休業期間などは、原則として全労働日から除外する必要があります。

◆休日と設定していた祝日に出勤を命じる場合の注意点

Q

これまですべての祝日を休日扱いとするルールにしてきましたが、祝日でも出勤を命じられるようにしておきたいと考えています。どのようなことに注意して進めればよいのでしょうか。

A

祝日に出勤命令をすることが一時的で済む場合は、その日を休日にしたまま出勤を命じることが考えられます。この場合、36協定の締結、届け出を行っておくことを前提とし、協定の範囲内で休日出勤を命じることとなります。

また、勤務に応じた割増賃金の支払いが必要となります。休日と定めていた日を所定労働日とするルールに変更する場合には、変更自体が労働条件の不利益変更に該当する可能性があるため、職員の合意を得た上で就業規則の変更・届け出を行う必要があります。

1. 休日と割増賃金

休日とは職員が労働義務を負わない日を指しますが、これには法令で定められる法定休日(原則1週1日)と、法定休日以外の医院が定めた所定休日の2つがあります。休日出勤を命じるには、時間外・休日労働に関する協定書(36協定)を締結の上、管轄の労働基準監督署へ届け出をし、協定した範囲内で休日出勤を命じる必要があります。その際、法定休日に労働をした職員にはその時間に対して3割5分以上、所定休日で法定労働時間(原則1週40時間、1日8時間)を超える時間に対しては2割5分以上の割増賃金の支払いが必要です。



2. 祝日は休日にしなければならないか

就業規則の休日の条項に祝日と定めている場合、すべての祝日が労働義務を負わない日として労働契約を締結されていると考えられます。しかし、休日は法定休日が確保されていれば必ずしも祝日を休日にしなくても問題ないことから、昨今の祝日が増えている状況

に備えて就業規則の見直しを行ってもよいでしょう。

3. 休日として設定されていた日を所定労働日に変更することは可能か

就業規則で祝日を休日と定めており、特定の祝日を所定労働日に変更する際には就業規則の変更が必要です。しかし、職員にとっては労働日が増えることとなり不利益変更に該当することから、職員に丁寧に説明するなどして合意を得ることが重要となります(労働契約法第8条)。なお、医院が一時的にルールを変更した場合には、職員の受ける不利益の程度や変更の必要性等によってルールの変更についての合理性があったか判断されます。変更の合理性が認められない場合、その変更内容自体が無効となってしまうことから、職員の合意を得た上で、変更した就業規則の届け出が必要です。

休日出勤を命じるにしても、医院の休日のルールを変更するにしても、できるだけ早いタイミングで出勤を命じることの周知・連絡をし、的確な変更手続を行って気持ちよく出勤してもらえるように配慮したいものです。

(文責：水谷 真衣)