

# 医療経営情報

# REPORT

Available Information Report for Corporate Management

2017

09

## 歯科医院

### 正しい知識がトラブルを防止 休暇付与の取扱いと留意点

- ① スタッフの満足度向上につながる休暇取得
- ② 産前産後休暇と育児休暇の取扱いと留意点
- ③ 介護休業と介護休暇の取扱いと留意点
- ④ 休暇取得のトラブル事例と解決法

# 1 | スタッフの満足度向上につながる休暇取得

歯科医院で勤務するスタッフからの要望は多々ありますが、その中でも有給休暇や産前産後の休暇の要望は大きな課題です。

余剰人員を抱えている歯科医院は多くないため、一人が休むと勤務しているスタッフに負担が生じるケースが多く、スタッフの休みが長期になると対策が取れないといった事例も出てきています。

労働基準法で認められている有給休暇や産前産後休暇、育児休暇、介護休暇といった休暇の取得を妨げることはできません。

スタッフの勤務への満足度向上を図るためにも、院長は休暇の法律と与え方を正しく認識することが必要です。

本稿では、スタッフの満足度向上につながる休暇の与え方や法的規制について解説します。

## 1 | 休暇の種類

スタッフが休暇として取ることができるものは多種多様です。

休暇とは法定休暇や特別休暇等、労働の義務がある日において各スタッフが個別に所得する休養日の意味です。

### ■ 休暇の種類

休暇の種類	定義	具体事例
法定休暇	法律に定められている休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 年次有給休暇</li> <li>② 産前産後の休業</li> <li>③ 育児・介護休業</li> <li>④ 子の看護休暇</li> <li>⑤ 介護休暇</li> </ul>
特別休暇	法律上の定めのない休暇 院長が独自の規則で定めた休暇	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 夏季休暇</li> <li>② 慶弔休暇</li> <li>③ リフレッシュ休暇</li> <li>④ 年末年始休暇</li> </ul>

## 2 年次有給休暇とは

### (1)年次有給休暇とは

年次有給休暇とは、院長が雇入れ日から6か月間勤続勤務して全労働日の8割以上出勤したスタッフに対して、継続または分割した10労働日の有給休暇を与えなければならないというものです。

また院長は、雇入れ日1年6か月以上勤続勤務し全労働日の8割以上を出勤したスタッフに対しては、継続勤務年数1年ごとに10労働日に1労働日、2年6か月経過後は2労働日を加算した有給休暇を与えなければなりません（ただし、その総日数が20日を超えるときは、その超える日数については有給休暇を与える必要なし）。

年次有給休暇の取得には、スタッフの休暇取得時季の指定が必要であり、また、院長はこの時季指定に対して、事業の正常な運営を妨げる場合には、時季変更権を行使することが可能です。

#### ■休日と労働日の関係

休日		労働日	
院長がスタッフの労務提供義務を免除する日		スタッフが雇用契約に従い労務に服する日	
所定休日（広義）		代休	年次有給休暇
法定休日	法定外休日 所定休日（狭義）	労働日の中から日を指定してスタッフを休ませること、もしくはスタッフが休むこと	労働日の中から日を指定してスタッフが休むこと
毎週1回（週休制） または4週4日 （変形休日制）	法定以上に 付与される休日	有給休暇か無給（賃金控除）かは就業規則による	休假日の賃金は法の定めにより就業規則による
0時から24時までの 労働に対し 休日割増賃金の対象	法定労働時間を超えた 部分が時間外割増 賃金の支払い対象		

### (2)有給休暇の発生時間

有給休暇の申請は「事前申請」が求められ、当日に請求できるものではありません。また発生時間は午前0時からとなっていますので、原則として当日の朝に有給休暇で休みます、は認められません。ただし、労基法よりスタッフに有利になるような規則であれば差支えない、とされていることから、医院規則として認める場合は問題ありません。

### (3)有給休暇を取得したスタッフへの不当な取り扱いの禁止

年次有給休暇を取得したスタッフに対して、院長が賃金の減額その他不利益な取扱いをすることは禁じられています（第136条）。ただし、第136条に違反した院長に対する直接的な罰則は定められておらず、強制力がないと解されています。

すなわち、年次有給休暇を取得したスタッフに対して院長が各種の不利益な取扱いをすることは当然に違法ですが、違法であることをもって当該取扱いが無効になるとは限りません。

年次有給休暇を取得したスタッフに対して院長が各種の不利益な取扱いをすることは際限なく認められるものではなく、その程度によっては認められません。

年次有給休暇を取得したスタッフに対する不利益な取扱いが、第39条で保障されているスタッフの年次有給休暇の取得する権利の行使を抑制したり、その権利を保障した法の趣旨を実質的に害すると認められる場合は、その取扱いは公序良俗に反し無効となります（民法第90条）。

### (4)有給休暇の付与日数

■一般労働者（週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の労働者）

継続勤務年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年6カ 月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

■パートタイム労働者（週所定労働時間が30時間未満の労働者）

週所定労働日数	年間所定労働日数	継続勤務年数						
		6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年6カ 月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

## 2 | 産前産後休暇と育児休暇の取扱いと留意点

### 1 | 産前産後休暇とは

#### (1) 産前産後休暇とは

産前休暇とは、6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間）に出産する予定の女性スタッフが休業の請求をした場合には、その女性スタッフに休暇を与えなければならないというものです。

この請求に対し、院長が与える休暇期間は、女性スタッフが請求した期間（最大6週間または14週間）でなければならず、女性スタッフの請求への拒否や休暇の短縮および変更は認められません。

ただし、女性スタッフが産前休暇を請求しない場合、院長が女性スタッフを就業させることは差し支えありません。

一方、産後休暇とは、女性スタッフから請求の有無によらず、産後8週間の休暇を与えなければいけない休暇です。産後6週間経過時までは、女性スタッフが働きたいと申し出た場合でも、院長はその女性スタッフを働かせてはいけません。また、産後6週間経過後に女性スタッフが働きたいと申し出た場合には、医師によって支障がないと認められた業務について働かせることは可能です。

#### ■産前休暇・産後休暇

##### ◆産前休暇

- 6週間以内に出産する女性スタッフからの休暇請求があった場合、休暇を与える
- 休暇の長さは最大6週間又は14週間
- 休暇の短縮、変更は認められない
- 女性スタッフが請求しない場合は、就業させることは問題ない

##### ◆産後休暇

- 請求の有無にかかわらず、産後8週間の休暇は与えなければならない
- 産後6週間経過後までは就業をさせてはならない
- 産後6週間経過後に就業したい旨の申し出があり、医師の許可があれば就業させることができる

## (2)産前産後休暇取得のスムーズな申請手法

妊娠が判明し安定してきた頃には、院長や上司は当人から報告してもらい、産休や育休の打ち合わせをしておくことが重要です。産休の申請については、社会保険料が関係することもあり、院長側が必要書類と併せ申請をすることが一般的です。必要な書類は、母子健康手帳、印鑑、保険証、通帳（手当等の入金先）等があります。

出産予定日の6週間前からの休業を想定すると、歯科医院側は妊婦の健康に配慮する必要があるため、妊婦の体調管理のためにも早めに打ち合わせし、申請書を提出することが必要です。

## (3)産前産後休暇時の給与

産休中においては、院長は女性スタッフに給料を支払う義務はありません。産休中の女性スタッフに対しては、出産手当金や出産育児一時金が支給されます。

産休中に、給料の代わりに申請すると給付されるのが「出産手当金」です。事業所の健康保険組合等から出産手当金が支給されます。国や自治体の制度ではないので、自営業などの国民健康保険の加入者は対象になりません（歯科医師国保の場合は出産手当金の支給なし）。

出産育児一時金とは、子供一人の出産につき決められた金額が支給される制度であり、子供一人ずつに対して支払われるため、双子や三つ子の場合は、その子供数にあった金額です。

分娩費用の負担軽減が主な目的であり、申請方法は勤務先による申請、もしくは産婦人科などの病院から申請する方法の2種類があります。

### ■歯科医師国保の場合の注意点

- 歯科医師国保の任意適用には「出産手当金」はない
- 歯科医師国保の保険料は、産休中でも保険料は免除にならない
- 歯科医師国保は「出産育児一時金」の支給はある

## 2 | 育児休暇とは

### (1)育児休暇とは

育児休暇とは、子供が1歳になるまでの期間で、1人の子供について1回（夫が妻の出産後8週間以内に育児休業を取得した場合には、再取得が可能）、育児休業を申し出ることができるというものであり、院長は申出がなされた場合には原則として休暇を与えなければなりません。

自身または配偶者が、その子の1歳到達日に育児休業中であり、かつ当該子の1歳以降の期間について、申し込んだ保育所に入れなど一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業の申出が可能です(平成29年10月施行予定の改正育児介護休業法では、1歳6か月後も保育園等に入れなどの場合には、育児休業期間を2歳まで再延長が可能)。また、父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間は子の1歳2か月到達まで延長されます。

ただし、引き続き雇用された期間が1年未満の者、休業申出の日から1年以内に雇用契約が終了することが明らかな者、1週間の所定労働日数が2日以下の者等のいずれかのものであって、過半数代表との協定で育児休業を認めないとした場合には、申出を拒否することが可能です(育児・介護休業法6条1項ただし書、育児・介護休業法施行規則7条)。

## ■育児休暇

- 子供が出産から満1歳になる誕生日までの1年間
- 自身または配偶者が子の1歳誕生日に育児休業中であつその子の1歳以降の期間内で申込保育所に入れなときなど一定の場合、子が1歳6か月に達するまで育児休業が可能(平成29年10月施行予定の改正育児介護休業法:1歳6か月後も保育園等に入れ等の場合は、育児休業期間を2歳まで再延長できること)。  
また、父母ともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間は子の1歳2か月誕生日まで延長が可能
- 雇用された期間が1年未満の者、休業申出の日から1年以内に雇用契約が終了することが明らかな者、1週間の所定労働日数が2日以下の者等は、過半数代表との協定で育児休業を認めないとした場合は、申出を拒否することが可能

## (2)育児休暇時の給与

育児休暇の間についても、診療所には給料支払いの義務がありません。産前・産後休暇と同じように、休んでいる間の扱いはそれぞれの診療所の判断に任されているのです。

しかし、給料が支払われない場合や大幅に減給されてしまう場合は、雇用保険から給料の日額67%(6ヶ月経過後は50%)程度に相当する育児休業給付金を受け取ることができます。

## 3 | 介護休業と介護休暇の取扱いと留意点

家族の介護を行うスタッフの「仕事と介護の両立」を支援する法律として、「育児・介護休業法」があります。この法律では、スタッフが介護休業などを取得する権利を定めるとともに、院長に短時間勤務制度などの措置を講じるよう義務付けています。介護を行いながら仕事を続けるためには、こうした制度を上手に利用していくことが重要です。

### 1 | 介護休業と介護休暇

#### (1) 介護休業と介護休暇

介護休業とは、スタッフが、要介護状態にある対象家族の介護のために、要介護者1人につき通算93日まで、3回を上限として、休暇を取得することができるというものです。院長が原則として介護休業の申出を拒否することができないこと、および一定の場合に過半数代表者との協定を締結して申出を拒否することができること（育児・介護休業法 第12条）は、育児休業の場合と同様です。

介護休暇とは、スタッフは、要介護状態にある家族の世話をを行うため、年5労働日（要介護対象家族が2人以上の場合は年10労働日）を限度として、介護休暇を取得することができるというものです。院長が原則として介護休暇の申出を拒否することができないこと、および一定の場合に過半数代表者との協定を締結して申出を拒否することができること（育児・介護休業法 第16条の6第2項）は、看護休暇の場合と同様です。

休業と休暇の違いは、目的とその取得の日数です。

#### ■ 介護休業と介護休暇

- **介護休業** 目的：要介護状態にある対象家族の介護のため  
日数：要介護者1名につき、年間で通算93日と3回を上限

- **介護休暇** 目的：要介護状態にある対象家族の世話のため  
日数：要介護者1名につき、年間で5日、2名以上で年間10日を上限

※休業も休暇も、一定の場合に過半数の代表者との協定を締結して申出を拒否することができる

#### <その他の条件>

- **法定時間外労働上限**：1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働が免除される
- **転勤に対する配慮**：院長は、就業場所の変更を伴う配置の変更を行おうとする場合、その就業場所の変更によって介護が困難になる労働者がいる時は、その労働者の介護の状況に配慮しな

なければならない

- **不利益取扱いの禁止**：院長は、介護休業などの申出や取得を理由として解雇などの不利益な取扱いをしてはならない

## (2) 介護休業等の対象家族の範囲

介護休業等の対象家族の範囲は、配偶者（事実婚の場合を含む）、父母（養父母）を含む）、子（養子を含む）、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫、と規定されています。

## (3) 介護休業等の取得時の給与

スタッフは介護休業期間中に労務を提供しないので、院長は給与を支払う義務はなく、原則として無給です。ただし、事業所によっては支給される場合もありますので、就業規則を確認しましょう。雇用保険の被保険者の方が介護休業を取得した場合、一定の要件を満たすと介護休業給付の支給が受けられます。

## (4) 介護休業給付金

平成28年8月1日より、スタッフが介護休業を取得した際の介護休業給付金の支給率や上限額が変更になりました。

### 支給率

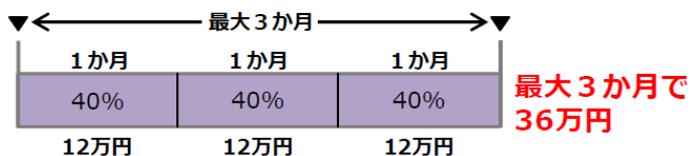
介護休業給付金の支給額は、これまで休業開始時の賃金の40%でしたが、**平成28年8月1日以降に開始する介護休業\*からは、67%の支給**となります。

※平成28年7月31日までに開始した介護休業は、これまでどおり40%を支給。  
なお、平成28年8月1日以降に再度開始する介護休業は、67%の支給。

<支給額の比較> 【例】休業開始時賃金日額1万円の方が3か月（1か月を30日とした場合）介護休業を取得した場合の総支給額

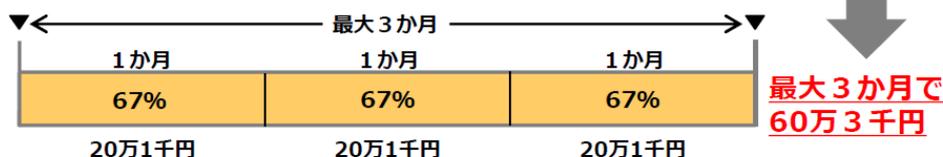
【これまで】介護休業給付金の月額 = 休業開始時の賃金日額 × 支給日数 (30日) × 40%

平成28年7月31日までに介護休業を開始した場合



【変更後】介護休業給付金の月額 = 休業開始時の賃金日額 × 支給日数 (30日) × 67%

平成28年8月1日以降に介護休業を開始した場合



出典) 厚生労働省ホームページ 介護休業給付金 より

## 2 | その他の休暇

その他の休暇として、慶弔休暇、リフレッシュ休暇、夏季休暇、年末年始休暇、子の看護休暇、生理日の休暇等があります。

### (1) 慶弔休暇

結婚や出産、また近親者の中で亡くなった人がいる時に取得することができる休暇です。法律で定められている休暇ではないため、事業所が任意に導入するものであるため、取得可能日数は各事業所で違います。

#### ■ 慶弔休暇の事例

- 結婚休暇：本人の場合… 5～7日  
子供の場合… 1～2日
- 配偶者の出産休暇… 2日～3日（本人は産前産後休暇が適用）
- 弔意休暇：1 親等及び配偶者が亡くなった場合… 5日  
2 親等及び配偶者の親が亡くなった場合… 4日  
3 親等及び配偶者の祖父母が亡くなった場合… 3日  
遠い親戚が亡くなった場合… 1日

### (2) 慶弔休暇の有給休暇か無給かの取扱い

慶弔休暇は任意の休暇なので、有給休暇か無給かの取扱いは事業所の取り決めによります。どういう基準にするかについては、院長の判断が必要です。

### (3) リフレッシュ休暇

勤続年数の節目になる時に事業所から与えられるもので、事業所が任意で導入する休暇です。そのため、日数も有給休暇か無給かの取扱いも事業所が決める基準次第となります。

### (4) 子の看護休暇

子の看護休暇とは、小学校入学前の子を養育する従業員は、子の負傷、疾病または疾病予防に必要な世話をを行うために各年度に5労働日（小学校就学前の子が2人以上いる場合には10労働日）を限度に看護休暇を取得することができるというもので、院長は、かかる申出を原則として拒否することができません（育児・介護休業法 第16条の3第1項）。

もともと、勤続6か月未満のスタッフ及び週あたりの所定労働日数が2日以下のスタッフについては、過半数代表者との協定を締結した場合、看護休暇の申出を拒否することができます。

## 4 | 休暇取得のトラブル事例と解決法

スタッフに余裕があり、様々な休暇を十分に取らせることができる歯科医院は多くはありません。また、休暇について法律上の知識が不十分なため、休暇取得の規則が法に抵触する内容となっている歯科医院も見られます。

本章では、休暇についてトラブルとなった事例を紹介します。

### 1 | 産前産後休暇取得時における賞与不払い

#### ■産前産後休暇中の賞与不払い事例

- **内容：**①産前産後休暇8週間を取得したのち、育児休業に代わる1日1時間15分の勤務時間短縮措置を受けた。
  - ②その事業所の規則では、6カ月間の勤務出勤率が90%以上で賞与支給としている
  - ③産前産後休暇と勤務時間短縮の時間数を欠勤日数に計算しなおし、加算した結果、90%の出勤率とならないため、年2回の賞与支給が見送られた
  - ④スタッフは労基法及び育休法の趣旨及び公序良俗に反するとして提訴、賞与の支払いを求めた
  
- **判決：**労基法及び育休法の趣旨に照らすと、上記権利を抑制し、労基法等が上記権利を保障した趣旨を実質的に失わせる場合に限り、公序に反して無効となる。  
 今回の産前産後休暇の日数と勤務時間短縮措置の短縮時間分を認めないというのは、公序に反し無効であり、賞与支払いの指導となった。

この裁判において、結果として賞与を支払うという決定が出ただけでなく、90%以上の出勤が基準としている規則があることで、産前産後休暇や育児休業、時間短縮措置等のスタッフの権利行使について抑制にもつながるとしています。

就業規則作成の上で、休暇取得に関する権利と給与・賞与・退職金・昇給等の基準を併せて考慮しないと、スタッフが持つ権利を阻害もしくは抑制するということになる可能性があります。十分注意する必要があります。

## 2 | 育児休業付与を拒否が不法行為となった事例

### ■ 育児休業取得拒否に係る慰謝料請求事例

- **内容：**① 出産後、育児休業を申し出たところ、長期間となるため、事業所として休暇取得を拒否し、退職勧告を行った
- ② 事業所としては、職場復帰するまでの間、臨時スタッフの応募はなく、正職員雇用による増員も経費負担が大きく経営上厳しいため、休暇所得を拒否、もしくは退職するかをスタッフに求めた
- ③ スタッフとしては、育休拒否に係る慰謝料と不当解雇として復職を求めた
- **判決：**事業所が育児休業付与を共費したことで退職勧奨が不法行為に当たるとして、これによって受けた損害を賠償すべきと判断。  
育児休業拒否に係る慰謝料と弁護士費用、業務への復職との判決を出した。

院長側が多大な負担を強いられることになっても、スタッフが持つ権利を阻害することはできないという法的理由があります。

スタッフと院長間でより良いコミュニケーションを取り、一方的な義務だけを課すのではなく、スタッフの権利と義務を重ね合わせた自覚を持って勤務に従事してもらうことが重要です。

権利を阻害しないということが前提でも、院長を含めた他のスタッフとの人間関係のもとで歯科医院という組織があるという自覚を持ってもらうことが、より良い職場環境の整備につながります。

## 3 | 有給休暇申請と時季変更に関する事例

### ■ 有給休暇申請とその対処に関する事例

- **内容：**① 12月10日に年末27、28日の2日間を有給休暇として申請したスタッフ（正職員）には、年末の忙しい時期であり、他のパートスタッフの手配も面倒なため有給休暇を認めないと発言し拒否した。正職員としての責任と自覚を持って欲しいとの思いもあった。
- ② 拒否したことで気まずい雰囲気生まれ、業務もスムーズにいかなくなったため、社労士に相談した。
- ③ 社労士からは、シフト調整の手配も行わず、有給休暇を拒否したことは法律違反に当たり使用者側の時季変更権行使にも該当しない、と指導を受けた。

- 対応：①パート職員2名に2日間の勤務延長を依頼し、シフト調整を行った。
- ②有給休暇申請をしたスタッフに謝罪し、2日間の有給休暇を認めた。
- ③パート職員に勤務延長してもらうことも告げ、職員間の人間関係にしこりが残らないよう、有給休暇申請前の相談を院長や他のスタッフとうまく行うよう要望した。

原則として、スタッフは有給休暇の使用時期を決めることができ、院長はそれを拒否することはできません。例外的に、その日が多忙であることが判っていて、そのスタッフでないと処理できない、もしくは代替できるスタッフの手配ができないため客観的に（第三者が見ても納得）事業の運営が厳しくなるような場合であれば「時季変更権」の行使が可能とされています。例外的な措置であり、有給休暇取得の拒否は慎重に行わなくてはなりません。

#### 4 | 有給休暇と子の看護休暇の取得と皆勤手当の不払いについて

##### ■有給休暇取得時及び子の看護休暇の取得時の皆勤手当不払いの事例

- 内容：①スタッフAは有給休暇を1日申請し、休んだ
  - ②スタッフBは子供が熱を出して病院へ連れて行ったため、遅刻して午後出勤した
  - ③皆勤手当を支給しており、就業規則では遅刻早退、欠勤には支給しないとなっているため、A、Bとも皆勤手当では支給しなかった
  - ④A、B双方から、有給休暇取得の権利を阻害され、さらに子の看護休暇を取ることで不利益な扱いを受けた、といわれ社労士に確認したところ、違法であると判った
- 対応：A及びBに対し謝罪し、法律を説明し、皆勤手当を支給した。  
他のスタッフに対しても、皆勤手当の支給対象条件を説明した。

有給休暇はその字のとおり、給与を支給する休暇として取り扱われます。そのため、皆勤手当や精勤手当はすべて実出勤した時だけ支給する、ということは認められていません。

また、小学校に上がるまでの子供が発病した際は、「子の看護休暇」が認められています。その権利を行使した際に、院長はスタッフに対して不利益な扱いをすることが禁じられています。

遅刻早退や欠勤を防ぐための皆勤手当等ですが、スタッフに認められている休暇取得の権利を阻害したり、不利益な扱いをするということは認められていません。

## ■参考文献及び参考資料

独立行政法人 労働政策研究・研修機構ホームページより

<http://www.jil.go.jp/hanrei/conts/094.html>

厚生労働省ホームページ 育児休暇（「育児休業」とは）より

アポロニア 21 「物語で学ぶ労務管理」 より

## 医業経営情報レポート

### 正しい知識がトラブルを防止 休暇付与の取扱いと留意点

---

【著 者】日本ビズアップ株式会社

【発 行】税理士法人 森田会計事務所

〒630-8247 奈良市油阪町456番地 第二森田ビル 4F

TEL 0742-22-3578 FAX 0742-27-1681

---

本書に掲載されている内容の一部あるいは全部を無断で複写することは、法律で認められた場合を除き、著者および発行者の権利の侵害となります。