

医療管理ニュース Vol.88

スタッフから有給休暇を時間単位で取得したいと希望があった場合の対応

スタッフから「有給休暇を時間単位で取れるようにしてほしい」という要望が出てきた場合の対応です。時間単位の有給休暇（以下、時間単位有給休暇）の導入は義務でなく、労使協定を締結することで、1年に5日を上限として取得できるようになります。

有給休暇は暦日（0時～24時）単位で取得することが原則であり、通達で半日単位での取得も認められます。

時間単位有給休暇を認める際の労使協定では以下の4項目について締結します。

- ①時間単位有給休暇の対象となる職員の範囲
- ②時間単位有給休暇の日数
- ③時間単位有給休暇の1日の時間数
- ④1時間以外の時間を単位とする場合は、その時間数

時間単位有給休暇の導入は法令で義務付けられているものではないため、個人的な事情にどこまで配慮するかは判断に迷うところですが、本制度の導入によりスタッフの個人的な事情と業務を両立するための方策の一つになるかもしれません。

一方で、医院が配慮すべきでない理由での取得が重なれば職場が混乱する一因になります。

やむをえない事情の例	育児や介護などのための遅刻や早退
	疾病による定期的な通院
医院が配慮すべきではない理由の例	寝坊による遅刻

そのため、導入にあたってはスタッフの要望や背景を確認しつつ、まずは1年に1・2日の時間単位有給休暇を導入することが考えられます。労使協定では1年間の有効期限を設け、1年経過した時点で時間単位有給休暇の制度を廃止するのか、継続するのか、継続する場合には何日にするのかといった検討をすることも考えられます。

労働力人口が減少する中で、働きやすさは人材の定着や採用にも影響が出ます。医院ができる範囲で、スタッフの個人的な事情への配慮を検討してみてもいいかもしれません。

時間単位有給休暇は労使協定を締結する必要があるため、詳細については社労士等へご相談ください。

有給休暇に関しては医療管理ニュースVol.64～有給休暇の取得義務化～

（岡歯会報2019年6月Vol.869掲載）もご参照ください。

（柏山健太）

【訂正】 岡歯会報2023年11月号（Vol.922）21ページに掲載をいたしました医療管理ニュースVol.85につきまして内容に誤りがございましたので、お詫びし訂正させていただきます。

【誤】 過去の年度分についても更正の請求をすることで税金の還付を受けることが可能です。

【正】 過去の年度分については税金の還付を受けることが出来ません。

（医療管理部）