

## 日常の労務管理に関するQ&A(36協定編)

### 36協定の締結の当事者が管理職に昇格した場合

**Q** 当院では、36協定の労働者側の当事者として「労働者の過半数を代表する者」を選出し、協定を締結して1年ごとに更新してきましたが、今年1月の更新時に労働者側代表に選ばれた職員が4月に管理職に昇格しました。この場合、新たに労働者側代表を選出し協定を締結し直す必要はあるのでしょうか。

**A** 36協定は、労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数で組織する労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者と書面で締結しなければなりません。この場合、「労働者の過半数を代表する者」との協定は、36協定の成立要件であるにとどまり、36協定の存続要件ではない」とされています。したがって、労働者代表が管理職に昇格し「労働者代表」の要件から該当しなくなった場合でも、36協定の有効期間中（通常1年）は新たな「労働者代表」を選出して、再締結する必要はありません。

### 36協定の締結後に労働組合が過半数割れした場合

**Q** 職員の過半数で組織する労働組合と36協定を締結しましたが、その後、この労働組合の組合数が減少したことにより、「労働者の過半数で組織する労働組合」に該当しなくなりました。この場合、既に締結している36協定の効力はどうなるのでしょうか。また、次回の更新の際には、これまでと同じく、この労働組合と36協定を締結してもよいのでしょうか。

**A** 労働組合が36協定締結の労働者側当事者となるためには、その事業場のすべての労働者の過半数で組織されていなければなりません。しかし、その要件は36協定の成立要件であって存続要件ではないと解されています。また、過半数を少しでも割れば協定の効力が失われるとなると、36協定の安定性が損なわれてしまうことから、協定締結時に労働者の団体意思が反映されていれば、協定成立後に継続的に過半数労働者の同意を必要とするものではないと解されています。36協定に有効期限の定めが必要とされているのも、こうした理由によるものといえます。有効期限が満了した後の更新の際には、新たに36協定を締結する必要がありますので、労働者の過半数で組織されていない労働組合と締結することはできません。これまで通りこの労働組合を36協定の締結当事者とするには、労働組合の組合数が増加し、労働者の過半数で構成することが必要となります。

## 7月の活動内容

**1 医療機関の勤務環境に係る実態把握**  
「京都いきいき働く医療機関認定制度」を推進し、医療機関へ勤務環境改善マネジメントシステムの導入の促進を図ります。

**2 医療機関への病院訪問**  
勤務環境改善推進員および社会保険労務士等のアドバイザーを直接、医療機関へ派遣し、現状の勤務環境の把握、勤務環境改善に関する相談・支援を行っています。

**3 勤務環境改善に取り組む医療機関への個別支援・相談対応等**  
随時医療経営や労務管理のアドバイザーが医療機関からの勤務環境改善に関する相談、照会等に対応すると共に、ニーズに応じて医療機関に勤務環境改善推進員、社会保険労務士等のアドバイザーを派遣し、勤務環境改善のための取組みの支援を行っています。

**4 勤務環境改善に関する研修会等の実施**  
医療機関を対象とした勤務環境改善に関する研修会等を開催します。

今後のスケジュール ◆特別支援事業による病院訪問 1病院  
◆病院訪問 1病院

京都府医療勤務環境改善支援センター  
TEL 075-354-8830 FAX 075-354-8834

京都医療労務管理相談コーナー  
TEL 075-354-8844 FAX 075-354-8834

業務時間 月曜日～金曜日（土日祝日、年末年始を除く）9時30分～17時30分  
場所 COCON烏丸8階（京都市下京区烏丸通四条下ル水銀屋町620番地）

相談内容など  
秘密は厳守します。

# 京都府医療勤務環境 改善支援センター

Support Center News

August 2021 | Vol. 68

## 年次有給休暇について

年次有給休暇とは、一定期間勤務した労働者に対して、心身の疲労を回復しゆとりある生活を保障するために付与される休暇のことで、「有給」で休むことができる、すなわち取得しても賃金が減額されない休暇のことです。しかし、同じ職場で働く同僚への気兼ねや請求することへのためらい等の理由から、取得率が低調な現状にあり、年次有給休暇の取得促進が課題となっております。

これを踏まえ、労働基準法が改正され、2019年4月から、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

## 1.年次有給休暇の付与や取得に関する基本的なルール

### 【Point①】年次有給休暇の発生要件と付与日数

労働基準法において、労働者は、

1. 雇入れの日から6か月継続して雇われている
2. 全労働日の8割以上を出勤している

この2点を満たしていれば  
年次有給休暇を  
取得することができます。

## 原則となる付与日数

●使用者は、労働者が雇入れの日から6か月間継続勤務し、その6か月間の全労働日の8割以上を出勤した場合には、原則として10日の年次有給休暇を与えなければなりません。  
(※) 対象労働者には管理監督者や有期雇用労働者も含まれます。

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



## 【Point②】 年次有給休暇の付与に関するルール

遵守すべき事項	内容
①年次有給休暇を与えるタイミング	年次有給休暇は、 <b>労働者が請求する時季に与えること</b> とされていますので、労働者が具体的な月日を指定した場合には、時季変更権による場合を除き、その日に年次有給休暇を与える必要があります。
②年次有給休暇の繰越し	年次有給休暇の請求権の時効は <b>2年</b> であり、前年度に取得されなかった年次有給休暇は翌年度に与える必要があります。
③不利益取扱いの禁止	使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、 <b>賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければなりません。</b>

### その他の年休等

種類	内容	労使協定の締結
計画年休	計画的に取得日を定めて年次有給休暇を与えることが可能です。ただし、労働者が自ら請求・取得できる年次有給休暇を最低5日残す必要があります。	必要
半日単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合であれば、1日単位取得の阻害とならない範囲で、半日単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	-
時間単位年休	年次有給休暇は1日単位で取得することが原則ですが、労働者が時間単位での取得を請求した場合には、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることが可能です。	必要
特別休暇	年次有給休暇に加え、休暇の目的や取得形態を任意で設定できる会社独自の特別な休暇制度を設けることも可能です。	-

## II. 年5日の年次有給休暇の確実な取得 (2019年4月～)

Point 1

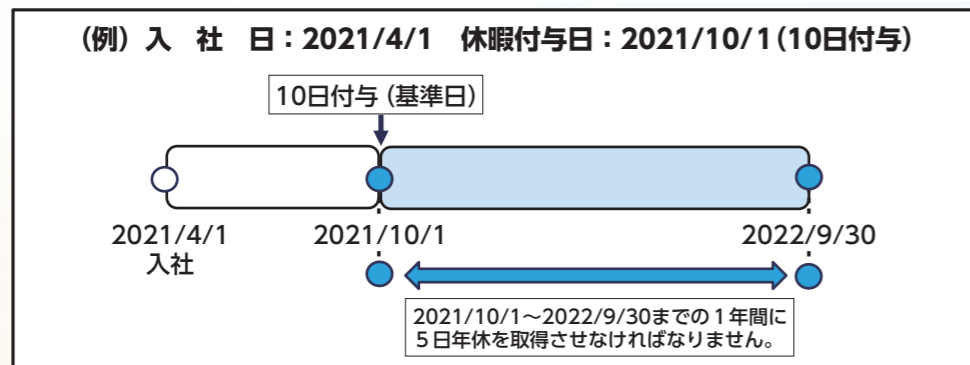
### 対象者

- 年次有給休暇が**10日以上付与される労働者**が対象です。
- 法定の年次有給休暇付与日数が10日以上労働者に限ります。
  - 対象労働者には**管理監督者**や**有期雇用労働者**も含まれます。

Point 2

### 年5日の時季指定義務

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を**付与した日(基準日)から1年以内に5日**について、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。



Point 3

### 時季指定の方法

使用者は、時季指定に当たっては、**労働者の意見を聴取しなければなりません。また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければなりません。**

Point 4

### 時季指定を要しない場合

既に**5日以上**の年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、**使用者による時季指定をする必要はなく、また、することもできません。**

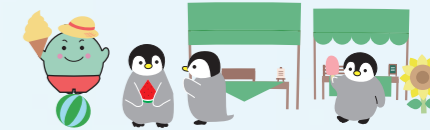
Point 5

### 年次有給休暇管理簿

使用者は、労働者ごとに**年次有給休暇管理簿を作成し、3年間保存**しなければなりません。

## 「京都市いきいき働く医療機関認定制度」

～より働きやすい働きがいのある職場を目指して～



当センターでは、平成29年1月から「京都市いきいき働く医療機関認定制度」を開始しました。

職員一人ひとりがいきいきと輝ける職場づくりに取り組むことを宣言し、勤務環境改善に取り組む病院をセンターが認定します。本制度により、自院の勤務環境における課題が明確になり、認定取得に向けた取り組みを通じて職員のモチベーションを高め、さらには認定取得により働きがい・働きやすさを広くアピールすることで、人材確保・定着に繋がります。

センターでは、現在、下記の43病院を「いきいき働く基本認定医療機関」に認定しています。基本認定に必要な50項目が達成できましたら、センターへ申請いただき、センターによる実施確認、認定審査会での審議を経て認定します。まずは取り組みの初めとして宣言書をセンターにご提出いただき、その後、基本50項目が達成できましたら、センターへ申請をお願いいたします。



いきいき働く認定医療機関 (基本認定: 令和3年7月末現在)



## 「いきいき働く医療機関宣言」受付中!

～勤務環境改善で人材確保・定着へ改善に向けてまずは宣言を!～

令和3年7月末現在、96病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取り組みを開始されています。宣言書は、随時受付中です。未宣言の病院は、まずは「いきいき働く医療機関宣言書」をセンターに提出しましょう。

### いきいき働く宣言医療機関 (令和3年7月末現在)

\*表示はセンターへの宣言書到着順

- |                      |                     |                 |                    |
|----------------------|---------------------|-----------------|--------------------|
| 1 京都リハビリテーション病院      | 25 亀岡シミズ病院          | 49 武田病院         | 73 大島病院            |
| 2 京都ルネス病院            | 26 綾部市立病院           | 50 伏見岡本病院       | 74 むかいじま病院         |
| 3 京都田辺中央病院           | 27 稲荷山武田病院          | 51 京都岡本記念病院     | 75 市立舞鶴市民病院        |
| 4 京都田辺記念病院           | 28 京都博愛会病院          | 52 亀岡病院         | 76 渡辺病院            |
| 5 精華町国民健康保険病院        | 29 学研都市病院           | 53 高雄病院         | 77 京都市民連あすかい病院     |
| 6 京都九条病院             | 30 脳神経リハビリ北大路病院     | 54 なぎ辻病院        | 78 洛北病院            |
| 7 西京病院               | 31 京都回生病院           | 55 八幡中央病院       | 79 南京都病院           |
| 8 シミズ病院              | 32 木津屋橋武田病院介護医療院    | 56 市立福知山市民病院    | 80 新河端病院           |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院    | 33 嵯峨野病院            | 57 田辺病院         | 81 西山病院            |
| 10 宮津武田病院            | 34 京都南西病院           | 58 蘇生会総合病院      | 82 京都武田病院          |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院      | 35 十条武田リハビリテーション病院  | 59 京都ならびがおか病院   | 83 堀川病院            |
| 12 長岡病院              | 36 北山武田病院           | 60 なごみの里病院      | 84 吉祥院病院           |
| 13 京都南病院             | 37 賀茂病院             | 61 富田病院         | 85 日本バプテスト病院       |
| 14 新京都南病院            | 38 京都きづ川病院          | 62 綾部ルネス病院      | 86 千春会病院           |
| 15 京都市民連中央病院         | 39 宇多野病院            | 63 六地藏総合病院      | 87 明治国際医療大学附属病院    |
| 16 もみじヶ丘病院           | 40 洛和会丸太町病院         | 64 京都東山老年サナトリウム | 88 京都からすま病院        |
| 17 三菱京都病院            | 41 洛和会音羽病院          | 65 金井病院         | 89 済生会京都府病院        |
| 18 吉川病院              | 42 洛和会音羽記念病院        | 66 京都鞍馬口医療センター  | 90 京都大原記念病院        |
| 19 宇治武田病院            | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 67 介護医療院五木田病院   | 91 京都八幡病院          |
| 20 京都久野病院            | 44 洛和会東寺南病院         | 68 丹後中央病院       | 92 同志社山手病院         |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 45 身原病院             | 69 愛生会山科病院      | 93 京都市立京北病院        |
| 22 いわくら病院            | 46 洛西シミズ病院          | 70 宇治病院         | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 23 相馬病院              | 47 洛西ニュータウン病院       | 71 京都桂病院        | 95 みのやま病院          |
| 24 向日回生病院            | 48 医仁会武田総合病院        | 72 西陣病院         | 96 桃仁会病院           |