

日常の労務管理に関する Q & A (年次有給休暇編)

●有給休暇の取得を許可制にしてよいか

Q 当院では、就業規則の見直しにあたり、「年次有給休暇の請求をする場合には、あらかじめ所属上司の許可を得なければならない。」という規定を盛り込むことを考えていますが、年次有給休暇の取得を許可制にしてもよいでしょうか。

A 年次有給休暇の権利は、労働基準法に掲げる要件をみたした場合、職員に生ずる権利であって、職員の請求を待ってはじめて生ずるものではありません。
職員が休暇日数の範囲内で具体的な休暇の始期と終期を特定して休暇の時季を指定したときは、その時季に休暇を与えることが事業の正常な運営をさまたげることを理由として病院が時季変更権を行使しない限り、この職員からの時季の指定によって年次有給休暇は成立します。
従って、職員の「休暇の請求」や病院の「承認」というような考え方を入れる余地はなく、年次有給休暇の取得を許可制にすることはできません。

●繁忙期に有給休暇の請求を拒否できないか

Q 繁忙期などの忙しい時期に年次有給休暇を請求されると困ってしまいます。病院には請求された休暇の時季を変更することができる権利があるとのことですが、この権利はいつでも行使することができるのでしょうか。

A 年次有給休暇をいつ取得するかは職員の自由ですが、その指定された時季に休暇を与えることにより、事業の正常な運営をさまたげる場合、病院は休暇の時季を変更することができます。これを時季変更権といいます。
それでは、病院が時季変更権を行使することができる「事業の正常な運営をさまたげる」場合とは、いったいどのような場合なのでしょう。これについて裁判所は、その職員の所属する事業場を基準として、「職場の規模、有給休暇請求権者の職場における配置、その担当する作業の内容・性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行など諸般の事情を考慮して制度の趣旨に反しないよう合理的に」判断すべきであるとしています。具体的には、病院が特に業務の忙しい時期に休暇を請求された場合や、同一時期に多数の職員から休暇を請求された場合などであれば、休暇の時季を変更することができます。
また、事業の正常な運営をさまたげるかどうかは、病院が判断せざるをえないため、ともすれば主観的な判断におちいりやすく、紛争のもとにもなりかねません。本来、年次有給休暇は従業員の希望する時季に与えられるべきものですから、できるかぎり時季変更権を行使しなくて済むような努力が必要です。



京都府医療勤務環境改善支援センター

Support Center News

April 2022. | Vol. 76

女性活躍推進法について

日本における働く女性の現状は、就業率(15歳~64歳)は上昇しているが、就業を希望しながらも働いていない女性は約237万人に上る等、日本では働く場面において女性の力が十分に発揮できていない状況にあります。一方で、日本は急速な人口減少局面を迎え、将来の労働力不足が懸念されている中で、国民のニーズの多様化やグローバル化に対応するためにも、職場等における人材の多様性(ダイバーシティ)を確保することが不可欠となり、女性の活躍の推進が重要と考えられます。

このような状況を踏まえ、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、国、地方公共団体、民間事業主の各主体の女性の活躍推進に関する責務等を定めた「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が平成28年4月から全面施行されました(令和7年度末までの時限立法)。また、令和元年5月に改正女性活躍推進法が成立し、令和2年4月1日から順次施行され、令和4年4月1日からは、100人以上300人以下の事業所にも一般事業主行動計画の策定・届出と情報公表が義務化されます。

1. 一般事業主行動計画の策定・届出

ステップ1 自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析

- ・自社の女性の活躍に関する状況を、基礎項目(必ず把握すべき項目)^(※)を用いて把握してください。
- ・把握した状況から自社の課題を分析してください。

(※) 雇用管理区分ごとの採用した労働者に占める女性労働者の割合、雇用管理区分ごとの男女の平均継続勤務年数の差異、労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間(健康管理時間)の状況、管理職に占める女性労働者の割合

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。



ステップ2 一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表

・ステップ1を踏まえて、(a)計画期間、(b)数値目標、(c)取組内容、(d)取組の実施時期を盛り込んだ一般事業主行動計画を策定してください。

✓常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、令和4年4月1日以降が始期となる行動計画を策定する際は、原則として、「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の区分ごとに1項目以上(計2項目以上)を選択し、それぞれ関連する数値目標を定めた行動計画を策定する必要があります。

✓常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主については、令和4年4月1日から、数値目標を1つ以上定めた行動計画を策定する必要があります。

✓常時雇用する労働者数が100人以下の事業主については、行動計画の策定は努力義務とされています。策定する場合は、数値目標を1つ以上定めてください。

・一般事業主行動計画を労働者に周知・外部へ公表してください。

ステップ3 一般事業主行動計画を策定した旨の届出

・一般事業主行動計画を策定した旨を都道府県労働局へ届け出てください。

ステップ4 取組の実施、効果の測定

・定期的に、数値目標の達成状況や、一般事業主行動計画に基づく取組の実施状況を点検・評価してください。

2. 女性の活躍に関する情報公表

★常時雇用する労働者数が301人以上の事業主については、以下の①と②の区分ごとに、それぞれ1項目以上を選択して、2項目以上を公表する必要があります。

★常時雇用する労働者数が101人以上300人以下の事業主については、令和4年4月1日より、①と②の全項目から1項目以上選択して公表する必要があります。

★常時雇用する労働者数が100人以下の事業主については、情報公表は努力義務とされています。情報公表を行う際は、①と②の全項目から1項目以上選択して公表してください。

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供	② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
<ul style="list-style-type: none"> 採用した労働者に占める女性労働者の割合 男女別の採用における競争倍率 労働者に占める女性労働者の割合 係長級にある者に占める女性労働者の割合 管理職に占める女性労働者の割合 役員に占める女性の割合 男女別の職種又は雇用形態の転換実績 男女別の再雇用又は中途採用の実績 	<ul style="list-style-type: none"> 男女の平均継続勤務年数の差異 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 男女別の育児休業取得率 労働者の一月当たりの平均残業時間 有給休暇取得率

3. えるぼし認定、プラチナえるぼし認定までの流れ

女性活躍推進法における一般事業主行動計画の策定等の取組からえるぼし認定、プラチナえるぼし認定取得の流れは、以下のとおりです。

1. 一般事業主行動計画の策定・届出

- ステップ1：自社の女性の活躍に関する状況の把握、課題分析
- ステップ2：一般事業主行動計画の策定、社内周知、外部公表
- ステップ3：一般事業主行動計画を策定した旨の届出

2. 女性の活躍に関する情報公表

自社の女性の活躍に関する状況について、「女性の活躍推進企業データベース」や自社のホームページ等に公表します。(常時雇用する労働者数が101人以上の事業主は義務、100人以下の事業主は努力義務)

▶ えるぼし認定申請

行動計画の策定・届出を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。
なお、評価基準を満たす項目数に応じて3段階あります。



※プラチナえるぼし認定を受けるためには、えるぼし認定(3段階のうちのいずれか)を受けている必要があります。

▶ プラチナえるぼし認定申請

えるぼし認定を受けた事業主のうち、女性の活躍推進に関する状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定します。



「京都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45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4年3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4年3月末現在、97病院が宣言され、認定取得に向けて勤務環境改善への取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4年3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 | 26 綾部市立病院 | 51 京都岡本記念病院 | 76 渡辺病院 |
| 2 京都ルネス病院 | 27 稲荷山武田病院 | 52 亀岡病院 | 77 京都民医連あすかい病院 |
| 3 京都田辺中央病院 | 28 京都博愛会病院 | 53 高雄病院 | 78 洛北病院 |
| 4 京都田辺記念病院 | 29 学研都市病院 | 54 なぎ辻病院 | 79 南京都病院 |
| 5 精華町国民健康保険病院 | 30 脳神経リハビリ北大路病院 | 55 八幡中央病院 | 80 新河端病院 |
| 6 京都九条病院 | 31 京都回生病院 | 56 市立福知山市民病院 | 81 西山病院 |
| 7 介護医療院さいきょう | 32 木津屋橋武田病院介護医療院 | 57 田辺病院 | 82 京都武田病院 |
| 8 シミズ病院 | 33 嵯峨野病院 | 58 蘇生会総合病院 | 83 堀川病院 |
| 9 ほうゆうリハビリテーション病院 | 34 京都南西病院 | 59 京都ならびがおか病院 | 84 吉祥院病院 |
| 10 宮津武田病院 | 35 十条武田リハビリテーション病院 | 60 なごみの里病院 | 85 日本パプテスト病院 |
| 11 松ヶ崎記念病院介護医療院 | 36 北山武田病院 | 61 富田病院 | 86 千春会病院 |
| 12 長岡病院 | 37 賀茂病院 | 62 綾部ルネス病院 | 87 明治国際医療大学附属病院 |
| 13 京都南病院 | 38 京都きづ川病院 | 63 六地藏総合病院 | 88 京都からすま病院 |
| 14 新京都南病院 | 39 宇多野病院 | 64 京都東山老年サナトリウム | 89 済生会京都府病院 |
| 15 京都民医連中央病院 | 40 洛和会丸太町病院 | 65 金井病院 | 90 京都大原記念病院 |
| 16 もみじヶ丘病院 | 41 洛和会音羽病院 | 66 京都鞍馬口医療センター | 91 京都八幡病院 |
| 17 三菱京都病院 | 42 洛和会音羽記念病院 | 67 介護医療院五木田病院 | 92 同志社山手病院 |
| 18 吉川病院 | 43 洛和会音羽リハビリテーション病院 | 68 丹後中央病院 | 93 京都市立京北病院 |
| 19 宇治武田病院 | 44 洛和会東寺南病院 | 69 愛生会山科病院 | 94 京都近衛リハビリテーション病院 |
| 20 京都久野病院 | 45 身原病院 | 70 宇治病院 | 95 みのやま病院 |
| 21 第二久野病院(京都久野病院と統合) | 46 洛西シミズ病院 | 71 京都桂病院 | 96 桃仁会病院 |
| 22 いわくら病院 | 47 洛西ニュータウン病院 | 72 西陣病院 | 97 ムツミ病院介護医療院 |
| 23 相馬病院 | 48 医仁会武田総合病院 | 73 大島病院 | |
| 24 向日回生病院 | 49 武田病院 | 74 むかいじま病院 | |
| 25 亀岡シミズ病院 | 50 伏見岡本病院 | 75 市立舞鶴市民病院 | |

3 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

随時産業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。