

歯科 経営 情報

REPORT

Available Information Report for
dental Management



労務

スタッフとの労務トラブル防止

各種法定 休業・休暇 の改正ポイント

- 1 育児休業の取扱いと法改正のポイント
- 2 介護休業・休暇の取扱いと法改正のポイント
- 3 産前産後休業の取り扱いと注意点
- 4 子の看護休暇や介護休暇等に関する Q&A

税理士法人イースリーパートナーズ

2021

9

SEP

1 | 育児休業の取扱いと法改正のポイント

育児をしながら働く男女労働者が、子供が保育所などに入所できずに退職を余儀なくされる事態を防ぎ、さらに育児休業などを取得しやすい就業環境の整備等を進めていくため、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下「育児・介護休業法」)が改正され、平成29年10月1日から施行されました。

さらに、育児や介護を行う労働者が「子の看護休暇」や「介護休暇」を柔軟に取得することができるよう、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」等が改正され、令和3年1月1日から「子の看護休暇」及び「介護休暇」が時間単位で取得できるようになりました。

1 育児休業の概要

(1) 育児休業とは

育児休業とは、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業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られない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られないなどの場合には、育児休業期間を2歳まで再延長できます)。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)。

育児休業

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かつ入所の申込をしているが、その子の1

歳以降の期間内で保育所に入れないうきなど一定の場合、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ないうき等の場合は、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る者、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) 育児休業時の給与

育児休業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・産後休業と同じように、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取る事ができます。

2 改正育児・介護休業法施行規則等のポイント

平成29年より数度、育児・介護休業法の施行規則等は改正されています。

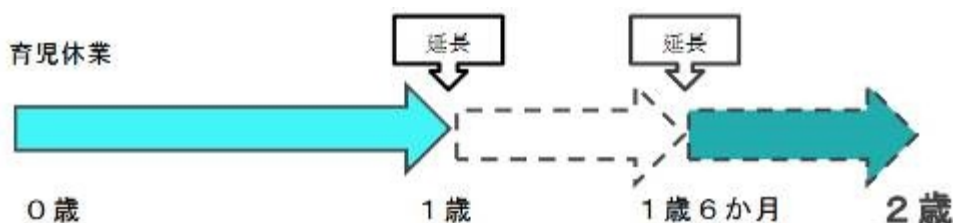
平成29年10月には、子が最長2歳に達するまで育児休業の取得が可能になりました。

また、育児休業制度等の個別周知の努力義務が創設され、育児目的休暇制度の努力義務が創設、仕事と育児の両立支援制度の取得要件の緩和もされました。

令和2年6月には、育児休業等に関するハラスメントの防止策の強化が改正され、令和3年には「子の看護休暇」「介護休暇」が時間単位で取得可能になっています。

改正育児・介護休業法施行規則等のポイント(厚労省：育児介護休業法のあらまし より)

改正内容 : 育児休業が子が最長2歳に達するまで取得可能



1歳6か月以後も、保育園等に入れないうきなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで延長できます。

育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

改正内容：育児休業制度等の個別周知の努力義務の創設

事業主に、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、当該労働者に対して個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件など）を知らせる努力義務を創設しました。

改正内容：育児目的休暇制度の努力義務の創設

事業主に、小学校就学に達するまでの子を養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務を創設しました。

（育児目的休暇の例）

配偶者出産休暇、入園式、卒園式など子の行事参加のための休暇など

令和以降の改正点

施行期日：令和2年6月1日

改正内容：育児休業等に関するハラスメントの防止対策の強化

職場における育児休業等に関するハラスメントについて、労働者が事業主に対して相談を行ったこと等を理由とする事業主による不利益取扱いの禁止を規定

職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定

施行期日：令和3年1月1日

改正内容：「子の看護休暇」「介護休暇」が時間単位で取得可能に



2 | 介護休業・休暇の取扱いと法改正のポイント

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の概要

(1) 介護休業と介護休暇の違い

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ます。

院長は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、一定の場合には、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ます。

介護休暇とは、スタッフは要介護状態にある家族の介護や世話をを行うため、年5日（要介護対象家族が2人以上の場合は年10日）を限度として、休暇を取得することができます。

院長は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、一定の場合には、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ます。

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介護や世話のため

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、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。

(3) 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。

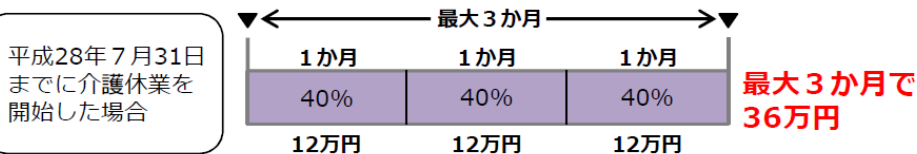
支給率

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。

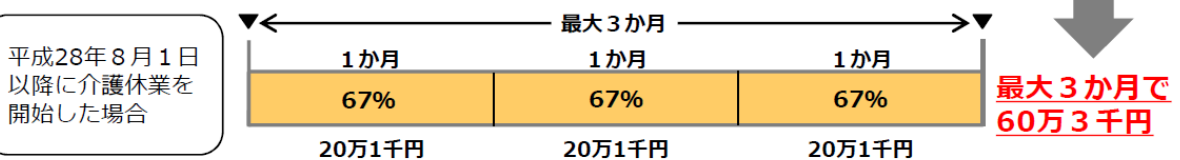
※平成28年7月31日までに開始した介護休業は、これまでどおり40%を支給。
 なお、平成28年8月1日以降に再度開始する介護休業は、67%の支給。

<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%



【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%



出典) 厚生労働省: 介護休暇給付金 より

2 法改正のポイント

平成 29 年に育児・介護休業法が改正されました。

仕事と介護の両立支援制度が創設され、介護休暇の取得単位の柔軟化、介護のための所定労働時間の短縮措置、介護のための所定外労働の制度が改正されています。

法改正のポイント

<p>介護休暇の 分割取得</p>	<p>平成 28 年 12 月 31 日まで</p> <p>介護休業について、介護を必要とする家族（対象家族）1人につき、通算 93 日まで原則 1 回に限り取得可能</p>	<p>現 行</p> <p>対象家族 1 人につき通算 93 日まで、<u>3 回を上限として、介護休業を分割して取得可能</u></p>
<p>介護休暇の 取得単位の柔軟化</p>	<p>平成 28 年 12 月 31 日まで</p> <p>介護休暇について 1 日単位での取得</p>	<p>令和 2 年 12 月 31 日まで</p> <p>半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得が可能 さらに令和 3 年 1 月 1 日以降は時間単位での取得が可能</p>
<p>介護のための所定 労働時間の短縮 措置等</p>	<p>平成 28 年 12 月 31 日まで</p> <p>介護のための所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）について、<u>介護休業と通算して 93 日の範囲内で取得可能</u></p>	<p>現 行</p> <p>介護休業とは別に、<u>利用開始から 3 年の間で 2 回以上の利用が可能</u></p>
<p>介護のための所定 外労働の制限 （残業の免除）</p>	<p>平成 28 年 12 月 31 日まで</p> <p>なし</p>	<p>現 行</p> <p><u>介護のための所定外労働の制限（残業の免除）について、対象家族 1 人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設</u></p>

妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益な取り扱い・防止措置

	不利益取扱い禁止	左記に加え 防止措置義務を新規に追加
禁止・義務の対象	事業主	事業主
内容	妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益な取扱いをしてはならない。 就業環境を害する行為を含む	上司・同僚などが職場において、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることが無いよう防止措置を講じなければならない。

3 | 産前産後休業の取り扱いと注意点

歯科医院で働くスタッフの要望として、有給休暇および産前産後休業、育児休業、子の看護休暇を希望した場合、取らせてもらえるかという声をよく聞きます。

歯科医院に勤務するうえで、有給休暇を含むこの休業・休暇を取得できるかを条件として選択している方もいます。

特にスタッフに女性が多い歯科医院では、退職理由に「産前産後休業や子の看護休暇の取得ができないこと」が少なくありません。

法的に認められた従業員の権利ですので、法律内容を知って自医院の休暇システムに組み入れることが、歯科衛生士の社会復帰や人員の充足を促していることにもつながるようです。

産前産後休業と育児休業等を主にした休暇付与について基準や条件を確認します。

1 産前産後休業の概要

(1) 産前産後休業とは

産前休業とは、6週間以内（多胎妊娠は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、そのスタッフに休業を与えなければならないというものです。

休業期間としては、6週間（多胎妊娠は14週間）で、スタッフの請求への拒否や休業の短縮および変更は認められません。

産後休業とは、女性スタッフから請求の有無によらず、産後8週間の休業を与なければいけない制度です。産後6週間経過時までは、同スタッフが働きたいと申し出た場合でも、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が可能です。

産前休業・産後休業

< 産前休業 >

6週間以内に出産する女性スタッフからの休業請求があった場合、休業を与える

休業の長さは6週間又は14週間

休業の短縮、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

出産が遅れた場合は、遅れたその延長期間も産前休業として扱われる

<産後休業>

請求の有無にかかわらず、産後8週間の休業を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



(厚生労働省：産前産後休業 より)

(2) 産前産後休業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、産休や育休の打合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週間前から休業となると考えると、それよりも前に申請書を提出させるべきです。実際には、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合せし、申請書を提出した方が良いでしょう。

(3) 産前産後休業時の給与と健保・年金保険料の免除

産前産後休業を取得している女性スタッフの給与は、産休中においては支払う義務はありません。

産前産後休業期間(産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後8週間の内、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間)について、健康保険・厚生年金保険の保険料は、事業主の申出により、被保険者分及び事業主分とも徴収されません。この申出は産前産後休業期間中に申請する必要があります。

保険料免除期間中も被保険者資格に変更はなく、年金額を計算する際は、保険料を納めた期間として扱われます。

2 出産で給付される手当金の概要

産休中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はありません）

また、出産手当金と同様に「出産育児一時金」があります。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、産科医療保障制度への加入によって金額が違います。子供一人に対して支払われるため、多胎児の場合はその子供数に合った金額です。

出産手当金

1日あたりの金額 $\left[\text{支給開始日}^{\ast} \text{以前の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額} \right] \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$

※支給開始日は、一番最初に給付が支給された日のことです

○支給開始日以前の期間が12ヶ月に満たない場合

支給開始日以前の加入期間が12ヶ月に満たない方の支給額は、次のいずれか低い額を使用して計算します。

- ① 支給開始日の属する月以前の直近の継続した各月の標準報酬月額の平均額
- ② 標準報酬月額の平均額
 - ・28万円※：支給開始日が平成31年3月31日までの方
 - ・30万円※：支給開始日が平成31年4月1日以降の方

※ 当該年度の前年度9月30日における全被保険者の同月の標準報酬月額を平均した額

○支給開始日以前に12ヶ月の標準報酬月額がある場合

例) H29.4/1 資格取得 H29.9 H30.6/1 支給開始日

← 支給開始日以前 支給開始日以降 →

A事業所(協会けんぽA支部)

標準報酬月額26万円 (5ヶ月) 標準報酬月額30万円 (10ヶ月)

支給開始日以前の12ヶ月(H29.7～H30.6)の各月の標準報酬月額を合算して平均額を算出します。

$(26 \text{万円} \times 2 \text{ヶ月} + 30 \text{万円} \times 10 \text{ヶ月}) \div 12 \text{ヶ月} \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3} = 6,520 \text{円}$

※1 「30日」で割ったところで1の位を四捨五入します
※2 「 $\frac{2}{3}$ 」で計算した金額に小数点があれば、小数点第1位を四捨五入します

出典：全国健康保険協会 出産で会社を休んだとき

4 | 子の看護休暇や介護休暇等に関するQ & A

厚生労働省では、子の看護休暇・介護休暇の取得のために制度改正を行い、時間単位での取得ができるようになりました。また、男性の育児休業取得増加にも取り組んでおり、休業時給付金が支給されるようになっています。

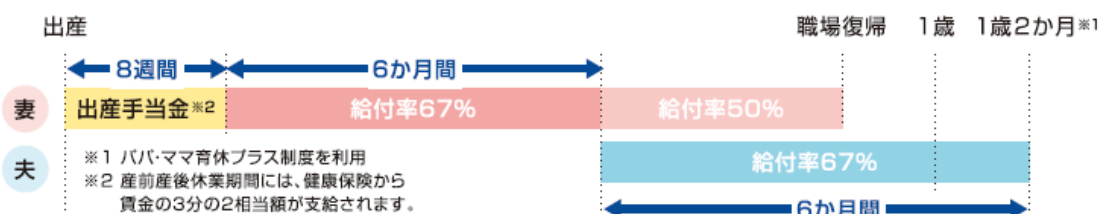
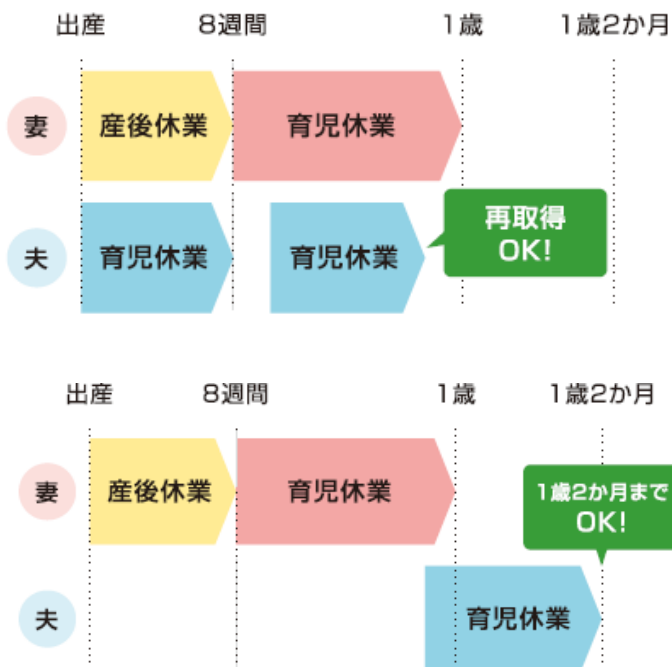
厚生労働省は、休業・休暇取得の推進を図るために、事業主を対象としたQ&Aを掲載しています。

1. 子の看護休暇に関する取扱い	
Q 1	「子の看護休暇」について、スタッフから申し出があった場合に拒否することができますか？
A 1	小学校入学前の子を養育するスタッフは、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1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)を限度として、看護休暇を取得することができます。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16条の3第1項)。勤続6か月未満のスタッフ及び1週の所定労働日数が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、子の看護休暇の申出を拒否することができます。
Q 2	子の看護休暇を取得した際の賃金は無給でもよいのでしょうか？
A 2	子の看護休暇を取得している日の賃金の扱いについては、育児・介護休業法上、特に定めはありませんので労使の取り決めで定めていただくこととなります。スタッフが子の看護休暇を取得している日については、労務を提供していないので、院長は賃金を支払う義務はありません。逆に、就業規則等でこれを有給としても差し支えありません。

2. 子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得	
Q 1	「時間」単位について、例えば2時間単位での子の看護・介護休暇の取得のみ認め、1時間単位での取得を認めないこととする取扱いはできますか？
A 1	「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申出に応じ、スタッフの希望する時間数で取得できるようにする必要があります。

	<p>したがって、院長が一方的に、又は労使協定を締結することにより、例えば2時間単位での子の看護・介護休暇の取得のみ認め、1時間単位での取得を認めないこととする取扱いはできません。</p>
Q 2	<p>例えば1日の所定労働時間数が7時間30分のスタッフが、子の看護・介護休暇として1日の勤務時間全て休暇を取得する場合、どのように取り扱えばよいですか？</p>
A 2	<p>1日分(=1日の所定労働時間数である7時間30分)の子の看護・介護休暇の取得として取り扱うこととなります。</p>
Q 3	<p>時間単位で子の看護・介護休暇を取得する場合、何時間分の休暇で「1日分」の休暇となりますか？</p>
A 3	<p>子の看護・介護休暇を日単位で取得するか時間単位で取得するかは、労働者の選択に委ねられるものです。</p> <p>時間単位で子の看護・介護休暇を取得する場合は、休暇を取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数()に相当する時間数になるごとに「1日分」の休暇を取得したものと扱います。この場合、1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、端数を時間単位に切り上げる必要があります。</p> <p>例えば、1日の所定労働時間数が7時間30分の場合、時間単位で子の看護・介護休暇を取得する場合は、「30分」という端数を切り上げて、8時間分の休暇で「1日分」となります。</p> <p>「1日の所定労働時間数」は、日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数となります。1年間における総所定労働時間数が決まっていない場合には、所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数となります。</p>
Q 4	<p>時間単位での子の看護・介護休暇の取得が可能な労働者について、これまでと同様に半日単位での子の看護・介護休暇の取得も可能とする必要がありますか？また、時間単位での取得に加え、これまでと同様の半日単位での取得を可能とする場合に留意すべきことはありますか？</p>
A 4	<p>時間単位での子の看護・介護休暇の取得が可能な労働者については、半日単位での取得を可能とする必要はありません。</p> <p>なお、時間単位での取得に加え、これまでと同様の半日単位での取得を可能とする場合には、子の看護・介護休暇1日分を全て時間単位で取得する場合と比べて労働者にとって不利益な制度や運用とならないようにする必要があります。</p>

3. 男性の育児休業取得	
Q 1	男性も育児休業を取得できますか？
A 1	<p>取得した女性（母親）だけでなく、父親である男性も育児休業を取得できます。</p> <p>男性が妻の出産後8週間以内に休業した場合には、2度目の育児休業が取得できます。</p> <p>夫婦ともに育児休業を取得した場合には、1歳2か月まで育児休業を取得することができます。</p>
Q 2	男性が育児休業を取ったら、収入に対する補助はありますか。
A 2	<p>育児給付金が支給されます。育児休業開始から6か月間は給付率67%、それ以降は50%です。</p> <p>育児休業中は社会保険料が免除されます。</p>



**手取り収入は
休業前の約8割!**

※1 パパ・ママ育休プラス制度を利用
 ※2 産前産後休業期間には、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。

参考資料

厚生労働省：「IKUMENN 効果」リーフレット

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得に関する Q&A

改正育児・介護休暇の時間単位での取得について

あなたも取れる産休 & 育休

全国健保協会：出産で会社を休んだ時

日本年金機構：出産手当金について



税理士法人イースリーパートナーズ

大阪：530-0054 大阪市北区南森町 1-3-29 MST 南森町 3F 06-6654-6805

京都：600-8413 京都市下京区烏丸仏光寺下ル大政所町 680-1 第八長谷ビル 4F 075-354-8455

高槻：569-0803 高槻市高槻町 14-13 丸西ビル 072-686-5131