質問１

新型コロナワクチン接種を受けるにあたっての時給、有給休暇の取り扱いについて

①１回目木曜午後の接種と決まる前より、常勤の衛生士元々有給休希望あり。しかしながら、院長と受付の２名も接種日となり、午後休診となった

・歯科医院自体が休みになったので、常勤衛生士は有給取得にはならないのか（衛生士が出勤可能だった場合は、掃除等していてもらい、院長が戻った時点で診療するはずだった）？

・受付は接種にかかわる時間のみ時給、本来仕事をしていた時間は有給休暇にする方がいいか、午後休診にしたので有給休暇にはそもそもならないのか？

②１回目金曜午後　歯科衛生士３名接種

・２名は元々出勤日で、その時間、診療は休んで、接種後また勤務した。一人は常勤なので余計に計算しなくていいと思うが、一人はパートなので、時給をどう計算したらいいか？午前のみ勤務の衛生士は、臨時に午後、接種会場に行っているので、その分は時給計算、交通費計算どうするのがいいか？

③２回目接種　木曜午後　院長、受付２人接種

・常勤衛生士は勤務。院長は接種後、仕事に戻ってくるが、受付は副反応が出ると困るのでこちらから休みにしてもらった。その場合、接種に関わる時間は時給で、あとの分は有給休暇の計算なのか？

④２回目接種　金曜午後　衛生士３人接種

・２回目は副反応が強く出るようなので、３人衛生士が出勤しないなら午後は休診とした。その場合、受付は有給休暇にした方がいいか？それとも、午後は休診なので、有給休暇はそもそも発生しないのか？衛生士一人は常勤なので給料は変わらないが、午後勤務のパート衛生士は接種に関わる時間を時給で、本来なら働くあと残りの時間は有給休暇にすべきか、それとも、休診なので有給休暇にはならないか？

⑤土曜午前休診

・副反応を考え休診にしたが、有給休暇は発生するのかどうか。医院自体が休みなので、有給休暇にはならないのかどうか？

追伸　以前の講習で、元々医院で休みを定めた日に５日とらせないといけないが、有給休暇を職員の代表と文書を取り交わせばいいと教えてもらいましたが、当院の常勤衛生士は自分が休みたい時に休めなくなると嫌なので、合意してもらえず今にいたっております。

質問２

勤退管理については、どのように管理するのが最もトラブルにならない方法でしょうか？

・とくにパートタイムの打刻問題、出社から退社までの着替えや、昼休みに入る時の契約時間を少しでもオーバーした時に、１分単位で残業時間を迫る社員に対して

・正勤以外のパートタイムの有給の申請や消化についての管理については？今後どうしたら良いでしょうか？

・賞与もパートタイマーに対しては、正勤との格差や本人が納得できる説明やシステム構築はどのようにするのが良いでしょうか？