

# これが「企業の労働110番」です



(一社)名北労働基準協会 受験対策講座室長  
社会保険労務士 奥村孔子

## 介護施設等の労務管理について

「はい、こちら企業の労働110番です」  
施設介護・訪問介護を行う、従業員80名の事業場の労務担当者からのご相談でした。  
「現在24時間体制でシ

フト勤務を取っており、有給休暇の申請は2週間前までに届け出るということを就業規則で定めています。ただし病気等の場合は、後日診断書等を提出することで有給休暇にすることを認めています。

す。ところが先日、ある職員が、『有給休暇の請求に2週間前までの申請が必要で、しかも、その期間が過ぎると本人の病気等以外の理由では認められないのはおかしい。法律違反だ』と言い出しました。この職員は、母親の手術で急ぎよ帰省することになった時、有給休暇申請期間の2週間前を過ぎていたので、欠勤扱いになっていました。有給休暇を2週間前までに申請することは、事業の円滑な運営に必要なことですが認められないことでしょうか」

【使用者は、年次有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならぬ】(労基法39条)というのが原則です。また、年次有給休暇というのは法律上当然に労働者に生ずる権利であり、本来使用者の許可や承認は不要であり、

そのような観念を容れる余地そのものがないもの(昭和48年3月6日基発第110号)とされています。就業規則に「2週間前までの申請」が定められていても、このような場合には無効になると考えられます。利用目的についても、



使用者の干渉を許さない労働者の自由である、とするのが法の趣旨(昭和48・3・2最高裁第二小法廷判決)であり、本人の病気等の理由以外は、2週間前を過ぎて請求した場合には認めないというのには違法と考えます。確かに使用者側には、年次有給休暇を請求され

た時季に与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、『時季変更権』が認められています。これは単に「代替要員を手配するのが大変である」といった日常的な状況ではなく、もつと臨時的で、その欠勤によって深刻な損害が生じるような場合に限られます。

変形労働時間制の導入、パート職員・臨時職員の有効活用等の労務管理上の工夫によって、急な欠勤にも対応できるよう、解決策を講ずる必要があるのではないかと思われま

介護事業は少子超高齢化社会を支える重要な産業である一方、他の産業に比べ労基法違反の件数も多く、労働行政機関も労働法規の遵守を掲げ、介護事業場に対する指導を強化する傾向にあります。違反率が多い理由としては、

○労働時間管理が複雑(賃金管理に直接リンクします)

○様々な専門職、多様な雇用形態が混在  
などが挙げられますが、管理者の労務管理や労働法についての知識不足が何より大きな要因であると考えられます。

このような中、平成24年4月の介護保険法の改正により、労働基準法等労働法規の違反により罰金刑を受けた場合には事業者の指定取り消しが実施されるなど、より適切な労働環境を整備していくことが介護事業場等に求められるようになりました。特に労務人事担当者との関係法令や労務管理に関する知識の習得は必要不可欠となっております。

当協会が実施いたします「労働実務総合研修」・「労働実務専門講座」へのご参加や、出張教育研修をぜひご利用いただけます。ようご案内申し上げます。  
(社会保険労務士講座講師)  
イラスト・森沢康代