広告

保育系弁護士がゆく

少子化時代をサバイブする園の護身術

第 24 号

年次有給休暇に関するQ&A

レーヴ法律事務所では、全国の園の顧問弁護士として園・先生方のトラブル・悩みごとに対応しています。
事務所に寄せられる様々なご相談を基に、園に役立つ情報をQ&A 形式でお届けします。

弁護士
板垣 義一

レーヴ法律事務所共同代表。慶応義塾大学法学部政治学科卒業、早稲田大学大学院法務研究科修了。2011 年に弁護士登録。
2019 年に保育園・幼稚園・こども園でのトラブルや法律問題を主に取り扱うレーヴ法律事務所の共同代表に就任。

Question & Answer

有給休暇の取得については職員の関心も高く、急にいろいろ聞かれることがあるかもしれません。園の経営者から質問があったという体裁でいくつかのQ&Aをお示ししますので、参考になさってください。

Q　職員から「よその園では１時間だけの有給休暇が認められているのにうちの園ではできないのか」と言われて、うちの園が悪いみたいな雰囲気で問い詰められたのですが、実際のところはどうなんでしょうか。

A　時間単位での有給休暇の取得を可能とする旨の労使協定を締結している場合に限って、時間単位での有給休暇を取得させることができます。労使協定の締結は義務ではありませんので、時間単位の有給休暇が制度としてなくても問題はありません。逆に、労使協定を締結しないまま時間単位の有給休暇の取得を可能としてしまうことは違法ですのでご注意ください。なお、半日単位での有給休暇取得に関しては、労使協定を締結しなくとも、職員と園との個別の合意があれば可能です。

Q　人手不足が深刻で、有給休暇を買い取ってでも職員には園に出て来て働いてほしいと思っているのですが、そういうことを行っても良いのでしょうか。

A　労働基準法では有給休暇は「与えなければならない」ものとなっており、原則として有給休暇を買い取ることは違法です。ただし、退職等のやむを得ない理由により未消化の有給休暇が生じてしまった場合などの例外的な場合には、金銭の支払いにより対応することも許されると考えられています。

Q　年度の途中から雇用した職員の有給休暇について、年度初めから雇っている人と同じように扱ってはいけないのでしょうか。

A　全労働日数の８割以上出勤している限りにおいては、採用日から６か月経過したタイミングで有給休暇を取得する権利が発生します。とはいえ、雇用開始日が人によって違う場合、有給休暇算定の基準日もバラバラになってしまい労務管理が大変に面倒なことになります。労務管理の煩瑣を避けるための方策として、有給休暇算定の基準日を全職員につき同一にすることなどが認められていますので、そのような方策を取り入れることで、事実上同様に扱えるようにはなります。

紙幅の都合から細かな点までは書ききれませんので、もっと具体的なことを知りたい場合には、社会保険労務士や弁護士にご相談ください。

レーヴ法律事務所

園の困りごと、何でもお問合せください　～園の顧問弁護士～　レーヴ法律事務所

[東京弁護士会所属]
■弁護士 / 保育士　柴田 洋平
TEL：03-5336-3390
■弁護士　板垣 義一
Email：reve.info@reve-law.jp
■弁護士　今西 淳浩
■弁護士 / 公認会計士　中谷 健二
HP：https://www.reve-law.jp/