

# 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43号

#### 権利がある前提での休みの管理を

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、園に役立つ情報をお届けします。

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扱うレーヴ法律事務所の共同代表に就任。



弁護士  
板垣 義一

### Topic

昨年、私が担当した本コラムでは、育児・介護休業法の改正についてお伝えしていました。子育て世代の職員も多いでしょうから、職員からの質問や取得申請も増えてきているのではないかと思います。

現在は、週休2日が原則となっているうえ、年次有給休暇があることや今般改正された育児・介護休業の内容をも踏まえると、職員の休みの日数や時短勤務が多くなって職員の配置が大変だとお考えの先生もいらっしゃるかもしれません。

ですが、職員の休み等については、これを全て与えるものだという前提で園運営をなさるべきと考えます。

労働基準法で定められている年次有給休暇や、育児・介護休業法で定められている休業については、職員に最低限与えなければならないとされているものです。これを与えない方向で考えることはよくありません。

また、最近の職員は、自身に有利な権利を行使することが当然と考えていることも多いですから、経営側が休みを与えないそぶりを見せようものなら、それだけで紛争になりかねないという側面もあります。

園の管理者としては、これらの法律上付与すべき休暇・休業についてよく理解し、特に年次有給休暇の取得状況、取得日数について個別にきちんと管理、把握しておくことが重要です。経営側には年次有給休暇付与義務も課せられていますので、年次有給休暇の取得が不十分な職員に対して、年次有給休暇を取得させるよう働きかけることも必要です。

年次有給休暇を適切に付与しないまましていると、それを一度に大量に使われるなどということもあり得ます。退職前に余った年次有給休暇を消化することは、ある程度の規模の一般企業では当たり前にあることですが、何よりも職員の人数が必要な園でいっぺんに消化されてしまうと、大変に困ってしまいます。

円滑な園運営のためには、職員ともよく話し合っ、可能な限り、その年に発生した有休はその年のうちに消化させるように努めましょう。労働基準法で認められている計画年休制度を導入することも一考の価値があります。



仕事も家庭も余暇も充実させたい!!



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 ■弁護士 今西 淳浩  
Email: reve.info@reve-law.jp

■弁護士 / 公認会計士 中谷 健二  
HP: <https://www.reve-law.jp/>

