

本相談室だよりNo.81の2は、法人本部、すべての施設・事業者あてお送りしています。

東社協 福祉施設経営相談室だよりNo.81の2平成21年11月27日

TEL 03-3268-7170 本相談室へのご相談には下記メール

keiei-soudan@tcsw.tvac.or.jp をご利用ください。

相談室だよりNo.81の訂正があります。

お詫びして訂正いたします。(ご指摘をいただきました)

2 頁下段 (誤)

所定労働時間数	1日に換算する取得時間数
6時間以上 7時間未満	6時間
7時間以上 8時間未満	7時間
8時間	8時間



(正)

所定労働時間数	1日に換算する取得時間数
6時間以上 7時間未満	7時間
7時間以上 8時間未満	8時間
8時間	8時間

追加Q&A

Q1 常時使用する労働者数の判断はなにか

A 「労働基準法の一部を改正する法律の施行について」基発第0529001号平成21年5月29日厚生労働省労働基準局長通知)において、「法第138条の「常時使用する労働者の数」は、当該事業主の通常の場合によって判断されるものであること。臨時的に労働者を雇い入れた場合、臨時的に欠員を生じた場合等については、労働者の数が変動したものとしては取り扱わないものであること。(以下略)」と規定され、労働基準法第89条に規定する就業規則の届出義務となる「常時10人以上」の常時と同義とされ、今労働者数は何人か、過去の労働者数は何人か、今後の予測される労働者数は何人かを勘案して決められるものです。労働者には正規職員、有期契約職員(パート職員、アルバイトを含む)をカウントします。

Q2 労使協定により、時間単位年休を取得できる職員の範囲を常勤職員のみと定めたいのですが、可能でしょうか。ちなみに、非常勤職員でも週5日の6時間以上の勤務の職員も若干名ですが、勤務しています。非常勤職員は、常勤職員のみで現場が回らないところを補充する意味で採用しております。「事業の正常な運営が妨げられる場合」に該当しますでしょうか。

A 「事業の正常な運営を妨げるか否かは、労働者からの具体的な請求について個別的、具体的に客観的に判断されるべきものであり」と通知されており、「事業の正常な運営が妨げられる場合とは事業の規模、内容、当該労働者の担当する作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易、労働慣行等諸般の事情を考慮して客観的に判断すべきである」(昭53.1.31大阪地裁)。正規職員には時間休を認め、非常勤職員には時間休を認めないことの理由を「事業の正常な運営が妨げられる」とすることはお尋ねの主旨(補充する意味)に照らして困難と思われま。6時間以上の非常勤の時間休はこれを認めないとする場合は、説明が可能な合理的理由を用意する必要があります。

ただし、6時間未満の所定労働時間の職員は、短時間勤務の概念上、時間休の対象とはしないことは合理的理由があると考えます。