

通所施設のための 労働法マスター講座

登場人物紹介

片山 隆志



細マッチョで長身のイケメン社会保険労務士兼人事コンサルタント。ハルカの母の代から「デイサービスすぎもと」の顧問社労士として、労務問題のアドバイスをしてきた。

杉本 ハルカ



28歳。東京の介護施設で働いていたが、母の急逝により実家の家業である「デイサービスすぎもと」の経営者になったばかり。ケアマネジャー、介護福祉士。経営・労務に関する知識は皆無に等しいが、母が一手に担っていた経営業務を引き継ぐ。



社会保険労務士法人 未来経営 代表社員
特定社会保険労務士 / 中小企業診断士
人事コンサルタント

高山 正

長野県内を中心に介護事業所の労務管理や助成金申請などを行っている。労務トラブルの解決や手続き代行だけでなく、「元氣な会社づくりのお手伝い」を経営理念に掲げ、さらに一歩経営に踏み込んだコンサルテーションには定評がある。

第4話

突然の退職届は受理できるのか

「…というわけで、桑原さんは辞表も出さずに『今日で辞めさせてもらいます』とだけ吐き捨てて、帰ってしまいましたから」

興奮した川田チーフの長い話が終わった後、ハルカは「本当にそんなドラマのようなことがあるのだなあ」と、つい思ってしまった。

川田チーフと桑原さんの仲が悪いことはハルカもよく知っていて、これまでもどちらが悪いとも言えないようなことで、2人の愚痴のような陳情を何度か聞いていた。

「しかし、今日で辞めるなんて困りますよ。代わりの人も採用しなければなりませんし、職員のシフトは元々ギリギリで回しているというのに」ハルカの

最近の一番大変な仕事はシフトの作成だ。ハローワークを通して採用をかけているが、なかなか条件の合う人が見つからず、慢性的な人材不足に陥っていた。

「本当に非常識な人！」川田チーフが机を叩いた。

「桑原さんはそんな非常識な人だったかしら…」

ハルカはそう思いながらも、

「そもそも、引き継ぎもせず、そんな突然、今日で辞めるなんてことが許されるのかしら。片山さんに聞いてみます」ハルカは受話器を取り、片山の事務所に電話をかけた。

すると、廊下から QUEEN の「We will rock you」の着メロが聞こえてきた。「はい、片山社労士事務所です。おや、偶然ですね。今私は「デイサービスすぎもと」の廊下にありますよ」電話が切れるか切れないかで、片山が会議室に入ってきた。相変わらずタイミングのいい人だ。

「ちょっと印鑑が必要な書類があったもので、寄りました」片山は涼しげに言った。

「ちょうどいいタイミングで来てくださったわ。



ちよっとご相談があるんです。実は、『今日付けで辞めます、明日から来ません』と言ったまま帰ってしまった人がいるのですが、そんなことが許されるんですか？」

「正職員であれば、厳密に言うといつでも申し出る、つまり辞表を出すことはできます。しかし、この場合、申し出から2週間は業務に従事させることができます」片山が答えた。

「それにしても短いですね。引き継ぎのことを考えたら大忙しです。しかし、就業規則には1ヶ月前に申し出ること、と書いてあるのですが…」納得がいかないといった様子でハルカが尋ねた。

「それは施設から職員に守ってほしいモラル規定です。法律的には職員が退職届を出して2週間経過すると雇用契約は終了します。ただ、そうした業務引き継ぎもせず、誠実に勤務しないような相手であれば、制裁処分を科すこともできます」

「セイサイ？ 辞めるのに何か威力を発揮するのでしょうか」ハルカはまだ理解できない様子だ。

「具体的な手段としては、退職金の減額などがありますね。しかし、建前は今申し上げたとおりですが、職場にとってのマイナス面は大きいです。辞めると言った職員さんも感情的になっている可能性がある

ので、一度冷静に話し合う必要があるでしょうね」片山が言った。

「なるほど、そうですね。桑原さんも話をすれば分からない人ではないので、もう一度辞める理由や桑原さんの思いを受け止めて、2人で考えてみたいと思います」ハルカは拳を握りしめて意気込んだ。

「私の前の秘書も実は、同じように『明日からも来ない』と言われてね、困り果てましたよ。でも優秀な秘書に巡り合えてよかった」。そう言った片山の隣には美人秘書のナターシャが立っていた。聞くところによるとロシア人らしい。

「ナターシャの前のスウェーデン人の秘書は、中々言うことを聞いてくれなくて困っていたんですよ。結果的に早く辞めていただいてよかったかもしれません」やれやれと言った表情で片山は首を横に振った。ハルカは社労士事務所の秘書が欧米人である必要があるのか気

になったが、なんとなく言い出せなかった。



(登場人物はすべてフィクションです)

退職時のトラブル事例

■退職時にまとめて年次有給休暇を取得する場合

退職時に年次有給休暇（以下「年休」という）をまとめて取得することはよくあることです。使用者には「時期変更権」といって、事業の正常な運営を妨げる場合はその取得時期を変更することができます。しかしながら、退職日を超えての時季変更権は行使できないため、結果、年休取得を認めざるを得ません。また、年休を取得したことによる不利益な取り扱いも法律で制限されているため、そのことをもって退職金減額などの措置を講じることはできません。

ただし、前述したように急に退職届を提出し、全く業務引き継ぎもせず、年休を取得し出勤してこないような場合は、業務引き継ぎをしていないということで制裁処分を科すことは可能と考えます。

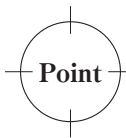
どうしても退職日まで出勤してもらい、業務引き継ぎなどをしてもらいたい場合は、年休の買取も考えられます。原則年休の買取は禁止されています。しかし退職などにより消滅してしまう分については、あくまで年休取得を抑制する目的ではないとした上で、年休買取をすることが可能です。

■年次有給期間中にほかの事業所に勤務していたケース

結論からいうと、この場合は年休を認める必要はないものと考えます。年休の本来の目的は「労働者を労働から解放し、自由に休息させて心身の回復をはかる」ことです。その趣旨から考えると、ほかの事業所で働くということは本来の年休の目的に反することになってしまい、年休日とはいえないということになります。換言すれば、年休の取得はなかったものとして処理できるということになります。

また、退職するまでは、年休期間中であっても雇用関係は続いています。ほかの事業所で勤務することは二重就業となり、就業規則などにおいて兼業禁止が定められている場合は、就業規則違反として制裁の対象にすることもできます。





Point

突然の退職願には、2週間程度の業務従事義務があると伝えること

職員が突然「今日で退職します」と言うことは、業種、規模にかかわらず発生することです。施設としては引き継ぎもできませんし、人員基準のある介護施設ではシフトの組み直しも必要になります。同時に補充人員の募集、採用も行わなければなりません。

職員が自己都合により退職する場合のルールは民法に規定されています。

雇用契約の期間の定めのない場合 (正職員など)

いつでも退職の申し入れをすることができます。この場合、退職の申し出の日から2週間を経過すると雇用契約は終了します。

ただし、報酬を期間で定めている月給者(完全月給制)は、退職しようとする月の前月の給料算定期間の前半までに申し入れしなければなりません。

雇用契約の期間に定めのある場合 (嘱託職員など)

期間の定めがある場合は、やむを得ない事由がなければ、直ちに退職の申し入れをすることはできません。

ただし、契約期間の初日から1年を経過した日以後においては、いつでも退職の申し入れができるとされています(60歳以上の者を除く)。その後、しかるべき日に退職となります。

以上のことから、突然退職の申し入れがあったとしても、**2週間程度**であれば引き継ぎなどの業務に従事させることができるということになります。

就業規則などに「退職願は1月以上前に申

し出ること」などの規定がされていることがあります。これは引き継ぎなどのため合理的な期間であれば、直ちにその就業規則が無効ということにはなりません。ただし、就業規則はあくまで「施設が職員に社会人として守ってほしい**モラル規定**」です。そのため、この規定をもって退職日を伸ばすことは難しいです。

しかしながら、急な退職によって引き継ぎも行わない、事業の運営にも支障を来すというような場合は、そもそも雇用契約における誠実適正な業務を行っていないということになります。この場合は退職金規定において退職金減額などのペナルティー(制裁)を定めることも考えられます。

業務の引き継ぎもあるので、退職するときは少なくとも1ヶ月以上前には退職の申し出をするよう、採用の段階から社会人としてのモラルを教えておくことが大切です。

では、逆に施設側から職員を解雇する場合はどうでしょう。この場合は**30日以上前に予告するか、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)**を支払う必要があります。

ただし、30日分の解雇予告手当を支払ったとしても、解雇の理由には客観的合理性、相当性が必要であり、そもそも解雇が無効とされてしまうこともあります。職員が退職するのに比べて、施設側は簡単に解雇はできないというのが法律です。 **経**



教えて先生！



いざという時の

経営リスクマネジメント

自事業所でトラブルが起き場合、どのように対応しなければならないのか。常日ごろから物事を多角的にとらえ、考えることはとても大切です。

このコーナーでは、毎号一つの事例をもとに、各分野で活躍する先生方からそれぞれの視点で問題点と対処法・対策案を提示していただきます。自分の身に置き換えながら、考えてみましょう。

遅刻して送迎に遅れ、 ご家族に迷惑をかけてしまった場合

ある日、1人のスタッフが遅刻して出勤してきました。

あろうことかそのスタッフは、「遅刻する」という報告を事業所にしておらず、その日の送迎に向かう時間は大幅に遅れてしまいました。

当然、各利用者宅への到着時刻にも大幅な遅れが出てしまいました。

そして、ある1人の利用者をお迎えに行った際に、「そちらの送迎時間の遅延が原因で仕事に行けなくなった」と、ご家族からクレームを受けてしまいました。

この事例に対して、さまざまな視点から分析・検討してみましょう。



今号のコメンテーター

- リスクマネジメントの視点から
山田 滋 氏
- 労働基準法の視点から
高山 正 氏
- 主任ケアワーカーの視点から
久保井 裕 氏

リスクマネジメントの視点から

コメンテーター 山田 滋 氏

この事例の問題点は2つの側面から検討しなくてはなりません。1つ目は、遅刻した職員とデイサービスの関係における問題点、2つ目はデイサービスと利用者における問題点です。

「遅刻の原因」と「連絡できなかった理由」が問題

まず、1つ目の職員とデイサービスの関係における問題点では、職員が遅刻した原因と遅刻することを連絡できなかった理由によって扱いが異なります。遅刻した原因が本人の朝寝坊であって、勤務先に対する配慮が足りず（もしくは社会常識が足りず）に連絡を怠ったのであれば、職員個人の落ち度によって業務上の支障が発生したのですから、個人責任を問わざるを得ません。具体的には、就業規則の誠実労働義務の違反や雇用契約上の信義則違反となり、懲戒処分の対象となるかもしれません。ただし、懲戒処分は、妥当性のある処分内容であることが求められますので、減給や解雇などの処分には注意が必要です。

また、遅刻した原因と連絡を怠った理由が、本人の責任ではない場合は、逆に懲戒処分にすると問題となります。例えば、交通事故で救急搬送され、意識がなく連絡もできなかったような場合です。

不測の事態を想定した体制づくりが必要

2つ目は、デイサービスと利用者における問題点です。

デイサービスは約束した時刻に利用者を迎えに行くことが契約上の義務ですから、これに違反して利用者側に損害が発生すれば、債務不履行による賠償責任が生じるかもしれません。ただし、「送迎が遅延したので仕事に行けなくなった」というだけで、即賠償責任が生じるとは限りません。

なぜなら、送迎の時間が交通事情や事故など不測の事情で遅延することは、あらかじめ想定されますから、通常は契約書にも「遅延する可能性もあります」とうたっているからです。

最も大きな問題は「たった一人の職員が連絡もなく遅刻しただけで、業務上極めて重要な送迎という業務に支障が出たこと」です。管理者は不測の事態が起きても利用者・ご家族に迷惑がかからないように、デイサービスの業務運営を適切に管理する義務を負っています。前述のように、職員も不測の事態で遅刻を余儀なくされることもあり得るのですから、このようなケースを想定して、ほかの職員が送迎業務を交代できるようにしておかなければなりません。

つまり、このケースですぐに改善すべき最も大きな問題点は、デイサービスの運営管理に対する管理者の能力の問題です。

労働基準法の視点から

コメンテーター 高山 正 氏

「遅刻」は厳禁。相応の対応と防止が必要

「遅刻」と一言にいても、さまざまな理由があります。「通勤途上で事故があり遅刻してしまった」「自然現象（突然の大雪など）により遅刻してしまった」というある程度はやむを得ないものか

ら、ただ単純に「寝坊をしてしまった」という自己責任によるものもあります。

今回のケースでは遅刻の理由までは分かりませんが、遅刻することを報告しなかったということに大きな問題があります。

送迎の業務であれば、遅刻をすれば当然時間に遅

れ、利用者やその家族に迷惑が掛かることは容易に想像できます。社会人としての常識に欠けた行為と言われても仕方ありません。ましてや今回は、「送迎時間の遅延が原因で仕事に行けなくなった」という被害も発生していることから、遅刻をした職員に対しては厳しい対応をもって再発防止に努める必要があります。

遅刻した時間分の 「賃金カット（減給）」について ～労働基準法の制約と注意すべき点～

一度の遅刻で「解雇」は、さすがに厳しすぎますが、今回の行為を反省し、同じ行為を繰り返さないよう最低でも「始末書」の提出は求めるべきでしょう。また、遅刻した時間については、「ノーワーク・ノーペイ」の原則から賃金はカットします。

ここで、一点注意していただきたいのは、例えば「5分遅刻したら30分カット」「3回遅刻したら1日欠勤扱い」などと取り決めている事業所があります。これは実際の遅刻した時間を超えての賃金カットですので「減給」にあたります。減給処分を行うには、就業規則にその根拠となる規定を明記し

ておく必要があります。

また「減給」はいくらでも行っているというものではなく、労働基準法の制約を受けます。労働基準法第91条では「就業規則で、労働者に対しての減給の制裁を定める場合においては、その減給額は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超え、総額が1賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えてはならない」と定めています。

つまり「1事案については平均賃金の半額以下」「複数事案についても一賃金支払総額の10分の1以下」の範囲にする必要があります。5分遅刻しただけで、半日分超の賃金カットは違法となります。

始末書を書かせ、指導教育を行っても、再々に渡り遅刻が改善しないようであれば、最終的には解雇も致し方ないでしょう。



主任ケアワーカー の視点から

コメンテーター 久保井 裕 氏

この事例について、私は以下の2点に着目しました。

- (1) 遅刻している職員の存在に気が付かなかったのか
- (2) 送迎時間の遅延が及ぼす影響を個別に把握できていなかったのか

遅刻に気付かない (もしくは気付いてもすぐに対応できない) 体制の改善が必須

1点目については、遅刻は社会人として許されるべきことではありませんが、ややもすれば有り得る

ことでしょう。その連絡を事業所にしなかったことに弁明の余地はありませんが、デイサービスにはほかのスタッフがいたはずで、職員の遅刻にどうして気付くことができなかったのでしょうか。

事業規模や配置要件によって、もし1名の配置で許されるタイミングがあり得るとすれば、それはそれで不測の事態に対応することが難しいでしょうから、さまざまな意味で不十分な体制であると考えます。体制を考え直さなければ今後も同じ事態を繰り返してしまうでしょう。

ほかにスタッフがいる場合、出退勤のチェックや送迎業務開始前後の確認作業など労務管理全般において改善する必要があると思います。

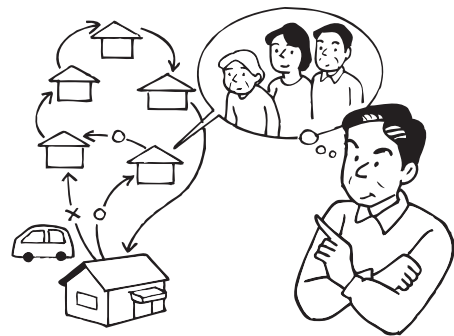
介護者（ご家族）のタイプを事前に把握し、不測の事態に備える

2点目については、今回のケースのように「デイに送り出してからでないと身動きがとれない」という介護者もいれば、「迎えの時間はあまり気にしない」という介護者もいると思います。前者を「時間厳守ケース」とするならば、後者はある程度融通の利く、「協力を仰げるケース」として事前に把握しておくことで、万が一不測の事態が起きて調整が必要になった場面でも、利用者や介護者への悪影響を最小限に抑えることが可能になると思います。

この事例で言えば、遅刻した職員がその後の送迎業務でお迎えする方のうち、時間を厳守しなければならないのはどなたか、調整に取りかかるその時点で厳守すべき時間に間に合うのか否か、その方を優先してお迎えに行くとした場合、ルートを組み直しや別車両の準備は必要か否か、そのための人員配置は可能かなど、同時進行で考えながらルートを組み直しや電話連絡などの調整をしていくことになると思います。

時間が変わっても影響の少ない方には事情をご説明の上ご協力を仰ぎ、影響が生じてしまう「時間厳守」の方への対応を優先する、といった調整上の優先順位も、こういった場面では必要になってくると思います。

アセスメントや契約時、またデイサービスをご利用いただいていた関係性の中で、介護者の生活ペースや事業所に対するスタンス（肯定的か否定的かなど）については、ある程度把握できる機会はあったと思います。何気ない、ちょっとしたやり取りを通じて得た印象や細かな情報を積み重ねておくことが、再発予防につながっていくと思います。



今号は、「リスクマネジメント」「労働基準法」「主任ケアワーカー」の3つの視点から事例を分析・検討していただきました。

あなたならどう対応しますか？ 同じような事例が明日、あなたの身に降りかかるかもしれません。

そのとき、冷静に多角的な視点から物事をとらえられるよう、日ごろから訓練しておくことが大切です。

経

コメンテーター

profile

◆ 介護と福祉のリスクコンサルタント 山田 滋氏

本誌連載「安心デイを支える 転ばぬ先のトラブル対策」（P.●●～）の著者。老人福祉施設や訪問介護事業者と一緒に取り組み、現場で積み上げた実績に基づくリスクマネジメントの方法論は、「分かりやすく実践的」と好評。

◆ 社会保険労務士法人 未来経営 代表社員 高山 正氏

本誌連載「通所施設のための労働法マスター講座」（P.●●～）の著者。労務トラブルの解決や手続き代行だけでなく、「元気な会社づくりのお手伝い」を経営理念に掲げ、一歩踏み込んだコンサルテーションには定評がある。

◆ 通所介護事業所 ケアセンター木曾山崎 主任ケアワーカー 久保井 裕氏

2000年大学在学中に「まちだケアセンター」にてアルバイトを経験し、卒業後「ケアセンター木曾山崎」に勤務。2007年より主任となり、現在に至る。保有資格は介護福祉士、介護支援専門員。