

労務トラブル検定

《今月のテーマ：入職するときのトラブル》



✎：下の①～⑤について、正しいと思う場合は「○」を、間違っていると思う場合は「×」を解答欄に記入してみましょう。

| | 問題 ★保育施設の事例より出題★ | 解答欄 |
|---|---|-----|
| ① | 試用期間中であれば「合わない」と判断したら、即日解雇することが可能だ。 | |
| ② | 採用後に業務遂行に重大な支障があるような経歴詐称が発覚した。事実調査や本人への確認を行った上で詐称が事実であれば、懲戒解雇の対象になり得る。 | |
| ③ | 雇用契約時の労働条件は求人票で明示している内容のとおりで、面談時に口頭で説明しているので、書面で明示しなくてもよい。 | |
| ④ | 入職後すぐの産前産後休業の取得を求められたが、即戦力を前提として採用したので、拒否することができる。 | |
| ⑤ | 入職時に提出を求められた誓約書に「職員個人の故意又は過失により法人又は園に重大な損害を与えた場合は、損害賠償として〇〇円を支払う」と書かれていた。この誓約書は有効である。 | |

山折り

【解答・解説】

- ① 【×】 試用期間中であっても解雇には合理的な理由と30日前の予告（または解雇予告手当）が必要です。「合わない」などの抽象的的理由では不当解雇に該当する可能性があるため、客観的に合理的な理由であるかを慎重に検討しましょう。
- ② 【○】 例えば、保育士資格を必須とした正職員での採用で、経歴詐称が発覚した時には、事実調査や本人からの弁明を得た上で、懲戒解雇の対象になり得ます。軽微な誤りや意図的でない間違いということもあるため、慎重に判断します。
※就業規則に懲戒解雇について定めておくことも必要です。
- ③ 【×】 求人票はあくまでも見込情報です。労働条件は書面（希望があればメール・SNS等でPDFを送付することも可）で明示する義務があります。契約期間、有期契約の場合は更新基準、就業場所、業務内容、賃金、労働時間、退職に関することなどの重要項目は必ず書面で明示しましょう。
- ④ 【×】 出産予定日より6週間前からの産前休業は職員から請求があった時、産後休業は出産日から8週間後まで、取得させる義務があるため拒否できません。
- ⑤ 【×】 職員の過失等により生じた実際の損害額にかかわらず、園が予め決めた賠償額を支払うよう定めることは労基法で禁止されています。なお、園が実際に被った損害をもとに賠償金を請求することは、法令上問題ありません。



★ワンポイントアドバイス★

入職時のトラブルを未然に防ぐためには、書面をもとに説明し、認識のズレを防ぐことが大切です。個別に口頭で認めた労働条件や勤務形態は、特にトラブルにつながりやすいので、両者が合意したことの証明として書面に具体的に書き記しましょう。