

労務トラブル検定

《今月のテーマ：育児休業復帰時のトラブル》

📝：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	育休から復帰した職員に対して、「正職員としては勤務が難しいだろう」として一方的に正職員からパート職員へ雇用形態を変更した。	
②	育休中に年休の付与日が来たが、年休の算定期間に育休があり、「全労働日の8割以上」を出勤していないため、年休は付与しなくてよい。	
③	育児短時間勤務は、こどもが2歳になるまで利用できる。	
④	育児短時間勤務は、正職員だけでなく、労働時間などの勤務条件によってはパート職員も対象となり得る。	
⑤	育休明けの賞与について、賞与の査定期間の間に3か月の勤務期間があるが、園では賞与支給の要件として「4か月以上の勤務が必要」と定めているため、賞与は支給しない。	

山折り

【解答・解説】

- ① 【×】 本人の同意なしに正職員からパート職員へ**強制的に雇用形態を変えることは違法です**。また、育休復帰後の不利益な取扱いが禁止されており、本人に不利な配慮のない配置転換を行うことなども問題となります。
- ② 【×】 年休の付与要件としての出勤率の算定に当たっては、**職員が育休を取得した期間は、出勤したものとみなすため、年休を付与することが必要です**。
- ③ 【×】 育児短時間勤務は、**3歳に達する日（3歳の誕生日の前日）まで利用できます**。また、園が「柔軟な働き方を実現するための措置」として、育児短時間勤務を措置として選択している場合は、小学校就学前まで利用できます。
- ④ 【○】 育児短時間勤務は、「1日の所定労働時間が6時間以上」など一定の条件を満たせば利用できます。**パート職員でも条件を満たせば対象となります**。
- ⑤ 【×】 **賞与の査定期間に勤務期間があるにもかかわらず、育休の取得により要件を満たさないとして、賞与をまったく支給しないことは、不利益な取扱いに該当します**。実際の勤務期間に応じた金額を支給します。

★ワンポイントアドバイス★ ～丁寧な聞き取りと柔軟かつ誠実な対応がポイント～

育児・介護に関わる制度は、法律で認められた大切な権利です。ただし、育休からの復帰後のトラブルは、特に産休前～休業中～復帰までのコミュニケーション不足が原因で起こることが少なくありません。園も職員も正しく制度を理解し、状況の共有や相談を重ねながら、お互いに配慮と感謝を持って関わるのが安心できる職場づくりにつながります。制度を前向きに活かし、仲間とともに働きやすい環境を育てていきましょう。