

労務トラブル検定



《今月のテーマ：年度末・年度初めの雇用契約・更新トラブル》

✎：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	保育施設は、年度を基準に運営しているので、正規職員の退職時期も年度末に限定することができる。	
②	これまで担任や役職に就いていた職員を担任や役職から外すことは、園の判断で自由に行える。	
③	正規職員の労働条件を次年度から変更する場合、就業規則に定めれば、本人の同意がなくても変更できる。	
④	労働条件通知書の更新の有無の欄に「更新する場合があります」と書かれている有期職員であって、有期雇用契約を3年更新してきた職員は、次年度も必ず契約が更新される。	
⑤	有期雇用契約で2年勤務した職員の契約を更新しない場合、職員から更新しない理由の説明を求められたら、園は説明する必要がある。	

山折り

【解答・解説】

- ① 【×】園の運営が年度単位であっても、退職時期を年度末に限定することはできません。職員は退職の自由がある一方、急な退職で園が混乱しないように、早めの相談や話し合いを行いましょう。
- ② 【×】配置転換や役職変更には業務上の必要性が求められ、一方的・制裁的な対応は不利益な取扱いと判断される可能性があります。園は理由や背景を丁寧に説明すること、職員は疑問があれば早めに確認することが大切です。
- ③ 【×】就業規則に定めても、不利益となる労働条件の変更には原則として本人の同意が必要です。「聞いていない」「納得していない」といったトラブルにならないよう、園は変更内容を丁寧に説明し、職員は内容をよく確認しましょう。
- ④ 【×】「更新する場合があります」は、必ず更新されるということではありません。園は更新しない場合は早めの説明を心がけましょう。
- ⑤ 【○】設問の職員から説明を求められたら、園は説明する必要があります。園は、更新する場合の基準を事前に明確にし、契約時に職員へ丁寧に説明して理解を得ておくこと、第三者から見ても納得できる内容として整理しておくことが大切です。

★ワンポイントアドバイス★

年度替わりは、忙しさの中で「きっと大丈夫」「いつも通り」と思って進めてしまいがちです。雇用や契約のことは、少し立ち止まって確認し、気になることを早めに話し合うことが、園と職員の双方を守ることにつながります。お互いの立場を尊重しながら話し合うことが、安心して働き続けられる環境づくりにつながります。