

## 労務トラブル検定



## 《今月のテーマ：これってあり？なし？ 働き方の新ルール》

✎：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	契約更新の年数について「通算5年まで」など新しい上限を設ける場合、園は職員にその理由を説明する義務がある。	
②	5年を超えて働く短時間パート職員が無期雇用への転換を希望した場合、園は正規職員と同じ待遇で受け入れなければならない。	
③	手当の追加や役割の変更など、労働条件が変わる場合は、口頭だけでなく書面で交付することが推奨される。	
④	園の業務に支障がない範囲（休日など）であれば、職員は副業をすることは原則として自由である。	
⑤	勤務地が限定されている契約の場合、園は本人の同意なしに、別の姉妹園への異動を命じることはできない。	

山折り

## 【解答・解説】

- ① 【○】 更新年数や回数に上限を新設したり、短縮したりするときは、園は職員へ「なぜそのルールが必要なのか」を個別に説明する義務があります。
- ② 【×】 無期転換は、あくまで「契約期間の終わりがなくなる」というルールです。勤務時間や賃金などの労働条件は、原則として“今の労働条件”が引き継がれます。正規職員と同じ労働条件にしなければならないということではありません。
- ③ 【○】 法律上、契約途中の変更は合意があれば口頭でも有効ですが、後で「言った・言わない」のトラブルになりやすいため、実務上は書面（労働条件通知書や給与辞令など）を交付し、園と職員で確認することが不可欠です。
- ④ 【○】 勤務時間外は個人の自由な時間であるため、園が副業を一律に禁止することは原則できません。ただし、副業によって労働時間が長くなりすぎる「過重労働」は、職員の健康を損なう恐れがあります。疲れが溜まって保育の安全に支障が出るような場合は、園は副業を制限することがあります。
- ⑤ 【○】 労働条件通知書で勤務地が限定されている場合、園の命令だけで勝手に勤務地を変えることはできません。どうしても異動が必要な場合は、園と職員でしっかりと話し合い、合意を得るステップが必要です。

## ★ワンポイントアドバイス★

年度末の契約更新は、お互いの信頼関係を確認する大切なタイミングです。「無期転換」や「副業」など、新しい働き方のルールを正しく知ることで、皆が安心して新年度を迎えることができます。気になることは曖昧にせず早めに相談しましょう。