

## 労務トラブル検定

## 《今月のテーマ：夏の労務管理についてのトラブル》

：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 | 園では「汗をかくことは体に良く、暑さに慣れることも必要」という考えから、保育室の冷房は使わないよう職員に指導している。                           |     |
| ② | 夏に外遊びやプール活動を行う際は、暑さ指数（WBGT）を確認するほか、梅雨明け後最初の真夏日など体が暑さに慣れていないことなども考慮して実施可否を判断している。      |     |
| ③ | お盆期間中、利用予定のこどもの人数が想定より少なかったため、職員に年次有給休暇を取得させて、その日を休みとして処理した。                          |     |
| ④ | 台風により臨時休園することになったため、園長は職員に対し、在宅でできる業務に従事させて、通常の賃金を支払った。                               |     |
| ⑤ | 戸外保育の見守り中に「頭が痛い」と訴えた職員に対し、「休憩すれば大丈夫」とこれまでの経験に基づく判断で、医療機関の受診や継続的な様子観察はせず、そのまま勤務を続けさせた。 |     |

山折り

## 【解答・解説】

- ① 【×】「汗をかくのは体に良い」との理由で冷房の使用を制限することは、**安全配慮義務（労働契約法第5条）に反するおそれがあります**。暑さへの耐性は個人差が大きく、一律の我慢は熱中症のリスクを高め、事故発生時に責任を問われる要因にもなります。
- ② 【○】WBGTが基準内でも絶対に安全とは限りません。その年最初の真夏日など暑さに慣れていない時期は、同じ数値でも熱中症のリスクが高まります。**数値管理に加え、個別の状況判断も安全配慮義務の観点から重要です**。
- ③ 【×】年次有給休暇は職員が時季指定して取得するもので、園が一方的に取得させることはできません。休業手当を支払って休ませる、代替りの業務をさせる、職員本人の希望として年次有給休暇を取得するなど、状況に応じて園と職員で相談しましょう。
- ④ 【○】休園になったとしても、職員を一律に休ませる必要はありません。在宅でできる教材作成や研修参加など、他の業務に対応してもらうこともできます。その場合は、実際に働いた分として、普段どおりの賃金を支払います。
- ⑤ 【×】職員から熱中症の自覚症状の申告を受けた際は、①作業の中断・離脱、②身体の冷却、③必要に応じた受診等の対応が法令上義務付けられています。園は、この対応手順を園内でルール化し、職員に周知しておきましょう。

## ★ワンポイントアドバイス★

夏は暑さや台風など、いつもと違う対応が必要になる季節です。園も職員も、体調の気づきや制度への疑問があれば、声を掛け合いながら、みんなで無理なく夏を乗り切りましょう。それが、こどもたちの安全にもつながります。