

労務トラブル検定

《今月のテーマ：「育児・介護休業法」正しく運用できてる?》

☞：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	「柔軟な働き方を実現するための措置」は、常時雇用する職員数が一定数以上の園にのみ義務付けられている。	
②	3歳から小学校就学前の子を養育する職員に対して、園は「柔軟な働き方を実現するための措置」の5つの中から2つ以上を選び、職員が利用できるよう整備しなければならない。	
③	意向聴取（妊娠・出産等の申出時や子が3歳になるまでの間に実施）をした結果、職員が希望した勤務時間や業務量は、必ずその通りに変更しなければならない。	
④	育介規程で育児短時間勤務の始業・終業時刻を「各人ごとに定める」と定めている場合、園は職員の希望を聞かず一方的に時間帯を決めてよい。	
⑤	子の看護等休暇は、対象となる子の年齢がこれまでの「小学校就学前」までから、「小学3年生修了まで」に延長された。	

山折り

【解答・解説】

- ① 【×】「柔軟な働き方を実現するための措置」は、**職員数に関係なく、すべての園に義務付けられています。**「うちは職員数が少ないから大丈夫」という思い込みで未対応のままにしておくと、法令違反になるため注意しましょう。
- ② 【○】「柔軟な働き方を実現するための措置」は、5つの選択肢の中から2つ以上を選んで整備することが園の義務です。ただし**職員本人が実際に利用できるのは、その中から自分で選んだいずれか1つの措置になります。**
- ③ 【×】意向聴取は、職員への配慮を促すためのものであり、**希望した勤務時間や業務量を必ずその通りに実現する義務はありません。**対応が難しい場合には、その理由を職員に丁寧に説明することが求められます。
- ④ 【×】このケースの場合、**具体的な時間帯は職員と園との話し合いによって決めるのが原則です。**意向聴取（Q3）は聞いて配慮すればよい制度ですが、時間帯の決定は職員との合意が必要になる点が異なります。
- ⑤ 【○】**子の看護等休暇の対象となる子の年齢は、小学3年生修了までに延長されました。**取得できる事由にも学級閉鎖等に加え、入園式・卒園式といった行事が追加されています。育介規程が法改正前のままになっていないか、確認しておきましょう。

★ワンポイントアドバイス★

今回取り上げた内容には、法律上の権利としてそのまま認めるべきものと、話し合いで決めるべきものとに分かれます。トラブル防止のためには、誰の意向をどこまで優先し、合意できない場合どうするか、その決め方自体を規程やマニュアルに明記しておくことがオススメです。また、話し合いの経緯も記録しておきましょう。