

施設長部会・事務部会合同研修 報告書

浜田市保育連盟会長 山崎 央輝			施設長部会長 煙艸のぞみ 事務部会長 引地 牧子		
開催日時	令和4年11月10日	開催場所	浜田市総合福祉センター 会議室	記録者	安城(杵束)保育園 佐々本 厚子
	14:00～16:30				
出席園	17園 27名			欠席園	うみかぜこども園 三保保育園

施設長部会・事務部会合同 労務管理研修

講師：社会保険労務士法人 村松事務所
所長 特定社会保険労務士 村松 文治 氏

事前アンケートに回答していただく形で研修を行いました。

1. 時間外労働の上限規制について（テキスト「労働関係法のポイント」P19～ 参照）

36 協定で定めた範囲を超えないこと。時間は長めに設定しておくといよい。

2. 年次有給休暇の取得について

- ・産休明けなどの場合、年休の切替時期の兼ね合いで年5日取得の義務が不可能な場合もあるが、可能な範囲で取得させる。年5日取得させていないことが判明した場合、労基署からの是正勧告→是正報告となる。悪質な場合は司法処分。（例はあまりない）
- ・年休取得を推進するためには計画年休を導入する方法もある（テキスト p16～19）。
- ・時間単位の年休取得は義務ではないが、労働者にとっては使いやすいためか、導入する事業所が増えている印象がある。管理が煩雑になるので工夫する。時間単位の場合は5日の有休取得義務には含めない。半日単位の取得は含めてよい。

3. 労働時間の客観的な把握について（テキスト p27～） 長時間労働者の面接指導の為のもの、労働安全基準法で明確にされている。

- ・把握の方法 タイムカード、PCのログ等が原則。例外として自己申告等も認められる。始業時刻と出勤時刻の差は常識として15分程度の範囲内が望ましい。

4. 産業医・産業保健機能の強化について

- ・50人以上の事業所には産業医選任が義務。特定保健相談指導は年2回まで無料。健康診断結果について医師の意見を聞くことが必須となる。
- ・ストレスチェック…50人以下の事業所は努力義務となっている。

5. 同一労働同一賃金（テキスト p75～）

正規社員と非正規社員との格差を解消するための法律。

- ・不合理な待遇差の禁止（均衡） 差別的取り扱いの禁止（均等）

- ・考慮する要素①職務の内容 ②職務の内容・配置の変更範囲 ③その他の事業
- ・賃金について
時間単価があまりにも違うのは望ましくない。テキスト p 26 の時間単価の考え方を参考にし
て時給を計算し、労働者の納得を得る。通勤手当も日額計算してみて合理的かどうかを判断
する。
- ・待遇には、賃金、手当、研修等の教育訓練、福利厚生も含む。
- ・待遇に関する説明は、雇い入れ時、説明を求められた時、労働者を派遣しようとする時に行
う。

6. その他

- ・再雇用でフルタイムパートとなった職員は 70 歳まで社会保険加入となる。
- ・定年年齢を伸ばしても、賃金を上げ続ける必要はない。常識の範囲で規定可能。
- ・休憩時間は自由に使える時間である。外出も自由。所在を明らかにしておくなど常識の範囲
内での配慮は必要。

7. 育児介護休業法

産後パパ育休制度が創設された。労使協定の例が厚労省 HP からダウンロード可能。

8. ハラスメントの防止 (テキスト p 72~)

職場のハラスメントは 3 種類 ①パワハラ ②セクハラ ③マタハラ等

- ・パワハラとは…①優越的な関係を背景とした②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動によ
り③労働者の就業環境が害されること (3つをすべて満たすもの)

部下から上司、同僚同士の場合もある。本人が傷ついたかどうかは無関係。

一方的に行われるものがパワハラで、けんかなどは該当しない。

- ・事業主の対応

- ① 事業主の方針を周知する
- ② 相談窓口を周知、整備
- ③ 迅速かつ適切な対応
- ④ 併せて
講ずる措置 (プライバシー保護、事実関係の確認協力、不利益な取り扱いをされない等
の定め等)

ハラスメントを放置せず法人として取り組むことが必要。

9. 質疑応答

(撮影：事務部会日常業務研修グループ)



- 施設長部会・事務部会合同で労務管理研修を行いました。(2022. 11. 10)

※この報告書全文は連盟 HP 会員向けページに掲載します。又、下欄は活動報告ページに掲載します。