

施設長部会・事務部会 労務管理研修報告書

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 石川 芳恵		
開催 日時	令和6年11月15日	開催場所	浜田市総合福祉 センター	記 録 者	濱崎 美貴子 (やさかこども園)
	14:00~16:00				
出席 園	施設長部会：14園 事務部会：11園 26名参加			欠 席 園	施設長部会：4園 事務部会：3園

施設長部会・事務部会合同 労務管理研修

講師：社会福祉協議会 法人支援部 経営指導員 永場 眞先生
社会福祉協議会 法人支援部 経営指導員 石金 智樹先生

内容：日常業務で起こり得る労務管理の基本的な事項について
(事前アンケートに回答していただく形で研修を実施する。※資料参照)

○採用関係

【質問】採用したときの労働条件等の明示について

【回答】令和6年4月から「労働条件通知書」の記載事項が追加

〈追加事項〉

全職員

1, 就業場所・業務の変更の範囲

- ・労働契約期間中に変更となる可能性のある場所・業務がすべて含まれる。

就労場所や業務を限定する契約をした職員であっても、職員の同意があれば変更は可能

有期雇用

2、更新の上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容

3、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件

2について

- ・契約締結より後に更新上限を設ける場合
- ・契約締結の際に設けていた更新上限を短縮する場合

あらかじめ

更新上限の新設・短縮
前のタイミングで説明。

3について

- ・毎回の更新時に明示する必要がある。

【質問】定年と雇用延長について

【回答】(案1) 定年年齢は満60歳（各法人の方針）、65歳まで再雇用、以降は本人の希望を考慮し話し合いを行い、1年単位の有期雇用契約

- ・現在65歳未満の定年を定めている事業所は希望者全員を65歳まで働くことができるようにする必要がある。令和3年4月より65歳から70歳までの就労機会を確保する努力義務となった。

(案2) 70歳までの継続雇用制度（再雇用制度・勤務延長制度）の導入

- ・健康状態の確認。医師からの指導を受けている場合は出勤日数や労働時間を考慮し

雇用契約書を取り交わす。

- ・賃金については、生活保障とモチベーションに関わるため慎重に決定する。
- ・契約時には賃金に見合った業務内容と労働時間について考慮する。
- ・「退職手当共済制度」について

【質問】人材採用についての注意点（性加害者等についての確認及び対応の仕方）について

【回答】「保育士特定登録取消者管理システム」を活用し、採用内定を出す求職者に対し、直前のタイミングで検索し確認することが義務付けられている

- ・特定登録取消者である確認された後は、各事業所で十分に慎重に適切に雇用の判断を行う。
- ・採用公募の際、「保育士特定登録取消管理システム」でデータ検索を行う等の趣旨を明示することが望ましい。

○年次有給休暇関係

【質問】職員の労働時間を変更した際の付与日数について、変更になった時期と年次有給休暇切り替えの時期が近い場合、どのように考えたいのか。

【回答】基準日における所定労働日数から算出して付与される。付与した後に変更となっても、変更となった日にその変更の差を付与する必要はない。

- ・時間単位の年次有給休暇を認めている場合
ア、年次有給休暇 1日何時間分に相当するのかが変更となる。
イ、変更された時点で、日単位に満たない時間単位で保有している場合、変更前後の所定労働時間に応じて比例的に増減させる必要があります。

【質問】職員、管理側双方が負担なく年休を把握しやすい良い方法があれば知りたい。

【回答】「勤怠管理システム」を導入することの利点について

- ・タイムレコーダーによる労働時間管理、休暇等の申請・承認・年休等の管理がWEB上で処理できる。
- ・年次有給休暇については、「有休前年繰越」・「有休本年給付」・「有休本年残」の状況がリアルタイムに閲覧できる。

【質問】(有給休暇を使わずに帰りたい)

8時から17時勤務の場合、昼休憩をとらずに昼休憩分1時間を16時から取得し16時に帰ることは可能か。

【回答】休憩時間は、労働時間の途中に与えなければならない。

労働の開始前後又は終了後に付与されても、当該時間は法律上の休憩時間に該当しない為、認められない。

(休憩時間の長さ) 労働時間が6時間・・・45分

労働時間が8時間を超える・・・1時間

※労働時間が8時間を超える場合、残業開始前又は残響中に15分以上の休憩時間を付与しなければならない。

(休憩の時間の自由利用)

- ・職員が完全に業務から離れ自由に利用する時間
- ・規定と業務の実態との確認を行うことは管理者の責任と役割です。

【質問】有給休暇の申請してきた時、職員の配置数が不足業務に支障がでる場合時季変更権の行使について。

【回答】年次有給休暇の「請求」は、権利性が非常に強いものである。時季変更権の行使が認められる「事業の正常な運営を妨げる場合」というのは、極めて限定的なものである。

- ・「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、特に業務の忙しい時期に休暇を請求され

た場合や、同一時期に多数の職員から休暇を請求した場合

○ハラスメント関係

【質問】 ハラスメントを防止するために有効な労務管理について

【質問】 パワハラになる要因・・・「労働者の就業管理が害される」ものがあり、被害を受けた人が身体的、精神的に苦痛を感じることも含まれる。

「苦痛」の程度・・・「平均的な労働者の感じ方」の為、職員間で共通の理解を図ることが最も確実。

【質問】 メンタルヘルスの不調にならないような労務管理について

【回答】 ※保護者対応について

- ・職員が安全かつ健康に労務できるようにする為に、事業主は安全配置義務がある。職場環境については、人間関係が良好で何かあったら相談できる窓口があり、安心して働ける環境を作らなければならない。
- ・しかるべき上司が適時に介入し、常に担当をサポートする。
- ・責任の範囲を超えていないか。メンタルの状態に問題がないか常に意識する。
- ・パワハラ、セクハラ、カスハラ等あらゆるハラスメントへの対応で最も重要なことは、職員の人権を守ること。

○育児・介護休業関係

【質問】 両立支援等助成金の育児中等業務代替支援コースの内容、手続きについて

【回答】 (1) 育児休業取得者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等の取組を行った場合

(2) 育児のための短時間勤務制度を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者に対し、手当支給等の取組を行った場合。

(3) 育児休業取得者も業務を代替する労働者を新規雇用（派遣受入れ含む）により確保した場合。

(4) 有期雇用労働者加算、(5) 育児休業等に関する情報公表加算があるが、それぞれ要件を満たした場合に(1)～(3)の助成金に支給額が加算される。

<注意>令和6年1月1日以降に対象労働者の育児休業、短時間勤務制度利用が開始している場合。

※詳しくは別紙又は支給申請の手引き（インターネット検索）を参照

○賃金関係

【質問】 最低賃金が現在の給与を上回った職員がいた場合、当該職員の賃金の改訂について。給与規定では週休が年1回、4月となっている場合、給与規定の副わないときの対応について

【回答】 島根県の地域最低賃金は令和6年10月12日（適用日）から時間額962円に改定。

- ・適用日以降の時間給は最低賃金以上とする。
- ・労使合意の上で定めていても、法律により無効となる。

【質問】 最低賃金に含めるものと含めないもの

【回答】 最低賃金法で対象外とされているもの以外の賃金

《対象外の賃金》

- ・精皆勤手当、通勤手当、家族手当 ・時間外勤務手当、休日出勤手当、深夜勤務手当・臨時に支払われ賃金 ・1カ月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与）

※「最低賃金」は時間によって定められているので、職員の賃金を時間給に換算して比較する。

○労働時間関係

【質問】 1年単位の変形労働時間制を採用している場合、所定休日に少し長く働いた時間を振替えるのは、次の週で問題ないか。（日曜日は休んでいる）

【回答】 休日の変更がされていない為、「振替休日」ではなく、翌週に「代休」を与える。

- ・その週の「実労働時間」が週の「法廷労働時間」を超えると、時間外労働の割り増し賃金の支払い義務が生じるため確認が必要。
- ・① 40時間を超える時間を定めた週は、その時間を超える時間
- ② それ以外の週は、40時間を超える時間が「法廷時間外労働」となり、25%の割増賃金を支払う必要がある。

【質問】 保育園で1年単位の変形労働時間制を採用することは妥当か

【回答】 1カ月単位の変形労働時間制を勧めている。

※変形労働時間については、職員に給与の仕組みと共にていねいに説明しながら納得してもらう必要がある。

※勤務割表での労働日と労働時間の特定は、変形期間の開始であれば、1日前でも可能。一度特定した労働日と労働日ごとの労働時間を、使用者の都合や労働者の都合で任意に変更することはできない。

○その他

【質問】 非常勤の特別休暇が無給の場合、有給とする日数に根拠となる計算方法があれば知りたい

【回答】 福利厚生施設の利用、慶弔休暇、健康診断時の給与の扱いは原則として同一の取扱いが妥当（ガイドラインによる）

- ・勤務日の振替等による対応を基本としつつ、それが困難な場合は、勤務時間等による比例付与を検討する。

◎その他、資料に基づき説明有り

