



# くどう社労士事務所便り

## 労働条件の通知



園長せんせいがムリせずできる人事・労務管理の方法

<http://www.mag2.com/m/0000239580.html>

今月は、ムリせずできる「労働条件の通知」というテーマでお伝えします。この内容は6/30のメールマガジンにて紹介させていただきました。



### 労働条件の通知

労働契約を交わす際、労働条件通知書にて次の事項を明示する必要があります。

- (1) 労働契約の期間
- (2) 就業の場所、従事する業務
- (3) 始業、就業の時刻、所定労働時間を越える労働の有無、休憩時間、休日休暇
- (4) 賃金の決定、計算及び支払い方法並びに賃金の締切り及び支払時期
- (5) 定年、退職となる事由、退職の手続、解雇の事由、解雇の手続

#### 【明示の方法】

- ・就業規則の交付
- ・労働条件通知書の交付 等があります。

#### 注意点(パートさん等の場合)

正規職員よりも通知する「範囲」が広いので注意が必要です。追加される労働条件は、「昇給」「賞与」「退職金」「契約の更新の有無」です。

#### 今月の「労務管理」チェックポイント!



「雇用契約と労働条件の通知は別物ですよ!」



Q. 新規で職員を採用する場合「労働契約」の他に「労働条件の通知」も必要でしょうか!?

A. 「労働条件の通知」は、「労働契約」を結ぶ際に明示する必要がありますよ!

先日、某私立幼稚園の園長さんより上のような相談を受けました。

#### 労働契約(雇用契約)

労働契約を交わす際、法律で決まっている「書式」「書面」等の方法は、ありません。

「くち約束」でも、労働契約とみなされます。

しかし、トラブルを避けるためにも、署名押印した「正副」の書面で園と職員が一部ずつ保管する労働契約を交わした方がよいでしょう。

## 新しい援助・調停制度

### 改正育児・介護休業法の施行

6月30日に改正育児・介護休業法が施行されました。この改正により、

- ・「短時間勤務制度の義務化」
- ・「パパママ育休プラス制度の創設」

等が図られ、仕事と子育ての両立支援のための取組みが強化されます。

しかし、改正前の法律においても、育児休業取得による不利益取扱いなどは禁止されており、それらに関するトラブルは多いようです。

### 相談件数が大幅に増加

厚生労働省の発表によれば、2009年度に全国の労働局に寄せられた「育児・介護休業法に関する相談」は1,657件だったそうです。この件数は、前年度から約3割も増えています。

相談の主な内容は、育児休業取得による解雇、降格、正社員からパートタイマーへの変更の強要等となっています。

苦情処理や紛争解決のために、改正育児・介護休業法においては、

- ・「苦情処理」
  - ・「紛争解決の援助及び調停の仕組み」
- が創設され、すでに実施されています。

これらの制度は、園側・職員側それぞれの言い分を聞き、紛争に関する結論が出るまでに、

- ・「援助制度」は1～2カ月程度、
- ・「調停制度」は3カ月程度

時間がかかると言われています。改正法の施行により、今後は「援助制度」や「調停制度」の利用件数が増えていくものと思われます。

園として、育児休業・介護休業などに関して紛争とならないような制度作り、労務管理等が求められます。



## 今月のベストショット

こうにいちゃん ちからもち



だいにいちゃん  
うんてん じょうずだね



## ～くどう事務所よりひとこと～

今年の夏休みは、家族で「サイパン旅行」の予定でした。しかし、

- ・パパの仕事
- ・ママの夏休み
- ・長男の野球「試合」「合宿」
- ・パスポートの申請、更新

等の調整がつかず、中止にしました。一番残念がっていたのは、長男で「オレが6年間がんばった、ご褒美だったのに」

小児喘息だった長男も、今年で小学校を卒業します。今のところは皆勤賞！！

「ご褒美」としてのサイパン旅行は、3月の春休みに行く予定です。

年度末で、バタバタしそうですけど...