

# 保育系弁護士がゆく

## 少子化時代をサバイブする園の護身術

### 第23号

## 就業規則について

レーヴ法律事務所では、全国の園の顧問弁護士として園・先生方のトラブル・悩みごとに対応しています。

事務所に寄せられる様々なご相談を基に、園に役立つ情報をお届けします。

レーヴ法律事務所弁護士。  
大阪電気通信大学工学部電子工学科卒業、半導体製造会社にエンジニアとして勤務した後、金沢大学大学院法学研究科法務専攻修了。2012年弁護士登録。2021年に保育園・幼稚園・こども園でのトラブルや法律問題を主に取り扱うレーヴ法律事務所に参画。



弁護士  
今西 淳浩

## I ntroduction

### 1. はじめに

就業規則とは、労働者の賃金や労働時間などの労働条件に関することや、職場内の規律などについて定めたルールブックです。

昭和の時代は、終身雇用を前提に、ルールブックと異なる会社内の慣行が幅をきかせ、会社が従業員に無理をいい、従業員もその無理に応えるという関係がありました。バブル期当時「24時間戦えますか。」というCMが流れていたのも、社会がそれを良しとして受け入れる土壌があったからにほかなりません。

しかし、今は、法令を遵守したうえでお互いに契約を守るという関係となっており、多くの会社では、就業規則の内容をそのまま労働契約の内容としています。会社が従業員に対しルールブックと異なる慣行等に従うことを無理強いすることはできません。それは、園と職員との関係も同じです。園は、運営する園の規模、職員構成等を踏まえて、その園にあった就業規則を定めておく必要がありますが、検証・見直しをすることなく、今に至るといふ園も多いように見受けられます。

本記事では、園の実態に合わせて就業規則の検証・見直しが必要なことをお伝えできればと考えています。

## E xample

### 事例①

**最近、  
「職員が無断欠勤し、その後全く連絡が取れない。」  
という事例が現実には発生しています。**

この事例①については、就業規則に「無断欠勤が〇〇日に及んだとき」を解雇事由と定めていれば、該当したときに（懲戒）解雇は可能ですが、園が（懲戒）解雇したことを職員に伝えることが必要となります。しかし、行方不明の場合、職員がどこにいるのかわからないため、それを当該職員に伝えることが出来ず、最終的には、（裁判所に申立てをする）公示送達という手続きを行う必要があります。

これはかなりの手間です。そこで、就業規則に、

（例）

〇条 職員が次の各号の一つに該当するときは、その日を退職の日とし、その翌日に職員としての身分を失う。

1 園に連絡がなく〇〇日を経過し、園が所在を知らないとき。

といった定めを置き、行方不明の場合を当然退職事由とすることで、（懲戒）解雇の際に必要なかもしれない公示送達手続きを省略することが可能となります。



困ったなあ  
電話も  
つながらないよ～

**「試用期間中の職員が私傷病を理由に労務の提供ができない状態になった。」  
というケースも増えています。**

法律は、休職制度を設けることを義務付けていませんが、福利厚生の観点から多くの園では休職制度を設けていると思います。しかし、試用期間は心身ともに健康で通常の労務提供ができるか否かを判断する期間であり、その期間中に私傷病を理由に休職を認めると試用期間の意味がなくなります。

したがって、もし、休職期間について「勤続年数5年未満の者 6か月」などと定めている場合は、試用期間中の職員については休職制度の適用を除外する旨を規定しておくことが必要となります。

(例) <休職期間>

勤続年数5年未満の者（試用期間中の職員を除く） 6か月



ここでは、紙面の関係上、ふたつの事例を紹介しましたが、貴園の就業規則は上記の問題に対処済でしょうか。対処済でない場合はもちろん、対処済であっても安心してはいけません。今一度、就業規則をご確認いただき、園の実態とかけ離れた規定がないかご確認ください。なお、見直しにあたっては、社会労務士などの専門家に相談することをお勧めします。



この号について園でも話し合ってみよう

