

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22号

労働条件通知書に記載すべき内容の追加

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。

レーヴ法律事務所共同代表。
慶応義塾大学法学部政治学科卒業、早稲田大学大学院法務研究科修了。2011年に弁護士登録。

2019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扱うレーヴ法律事務所の共同代表に就任。



弁護士
板垣 義一

Topic

2024年4月の法制度の改正で、園にとって最も重大なものは保育士配置基準の変更であるかと思います。配置基準の変更は、一般的には喜ばしいことだと考えますが、一方で、人手不足に悩む園にとって悩ましい問題を突き付けているのかと思います。とはいえ、保育士配置基準などのような事柄については、担当の役所からの連絡なども十分にあるでしょうから、ここで内容をご説明するまでもないかと考えます。

今回は、園でも対応が必要なんだけれども、意外と怠ってしまいそうな事柄についてお話しさせていただきます。それは、労働条件通知書に記載する事項が追加されるということです。

今回のルール改正では、全ての労働者に関わる労働条件通知書に追加すべき事項と、有期契約の労働者に限り関係のある追加すべき事項とがあります。

全ての労働者に関わる追加すべき事項は、就業場所の変更の範囲と業務の変更の範囲です。これまでは、就業時点での就業場所、業務内容を記載していたかと思いますが、今後は、雇用契約締結時点で異動の可能性があるあり得る場所についても記載し、業務内容が変わる可能性がある場合には変更後の業務も明示しなければなりません。

就業場所の表示について、具体的には、一法人で複数施設を運営していて、その全ての施設に異動する可能性がある場合には、全ての施設を記載しなければなりません。業務内容については、例えばですが、当初は保育士としての勤務だけれども、人事の都合で調理の仕事もしてもらおうかというような場合には、保育士業務のみならず調理業務も記載しなければならないということになります。

有期契約の労働者に限り関係のある追記事項は、一つが、更新上限の有無とその内容（更新年数の上限または更新回数の上限）を記載することです。もう一つが、無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換申込機会を明示することと無期転換後の労働条件を明示することです。有期労働契約が通算5年を超えると無期転換権が発生しますので、この点については採用戦略をよく検討する必要があるかと思います。

労働条件通知書については、多くの場合ひな型を用いているかと思いますが、このような改正があるたびに、上手くアップデートすることが必要です。アップデートしていない労働条件通知書を交付した場合、労働条件の明示が不十分であると指摘されかねませんので、注意してください。



そんなの聞いてないよ〜



園の困りごと、何でもお問合せください

～園の顧問弁護士～ レーヴ法律事務所

[東京弁護士会所属]

■弁護士 / 保育士 柴田 洋平
TEL : 03-5336-3390

■弁護士 板垣 義一 ■弁護士 今西 淳浩
Email : reve.info@reve-law.jp

■弁護士 / 公認会計士 中谷 健二
HP : <https://www.reve-law.jp/>

