全保協　NEWS LETTER

保育の現場で役立つ！働き方の最新情報



2026年度
第9号

特集　こども性暴力防止法(12月25日施行)　○○●○○○　第3回／全6回

就業規則と規程　～時間のかかる手続きを先に進めます～

今号は、早めに着手したい「就業規則の見直し」です。国の参考例(ひな型)をもとに、園の実情に合わせて整えていきましょう。

就業規則に定める5つのこと(国の例)

青い文字は、国の参考例・準備ガイドのポイントです。

1. **犯罪事実確認の対象となる職員(対象業務従事者)の範囲**
   園長、副園長、事務局長、主任、副主任、保育士、保育補助、保健師・看護師・准看護師のほか、管理栄養士・栄養士、調理員、事務員、送迎バスの運転手と添乗員も、業務で子どもと接する機会のない人を除いて含めます。
2. **児童対象性暴力等と「不適切な行為」の禁止**
   児童対象性暴力等や「不適切な行為」の禁止に加えて、行為を行ったとき、または同じ行為を理由に逮捕・起訴されたときに、法人へ速やかに報告する義務も定めます。
3. **犯罪事実確認の手続きに応じる義務**
   法人の指示に従い、犯罪事実確認に必要な手続き(戸籍等の提出)に対応する義務を定めます。
4. **試用期間の解約事由**
   採用時までの申告事項が事実と異なり、犯罪歴などの「重要な経歴の詐称」があると認められた場合を定めます。内定通知書等にも、内定取消事由として同じく定めます。
5. **懲戒事由**
   児童対象性暴力等や「不適切な行為」、犯罪歴などの「重要な経歴の詐称」を、いずれも懲戒事由に加えます。実際に児童対象性暴力等や「不適切な行為」があったときは、懲戒解雇・諭旨退職以外の処分だけでは子どもとの接触をすぐには避けられないため、配置転換なども行う必要があります。

見落としやすい点

- パートや契約職員などの別規程にも、犯罪事実確認の対象となる職員の範囲を同じように定めます。
- 子ども・保護者にも、入園時の資料等で、園における児童対象性暴力等や「不適切な行為」の禁止と、厳正な対処について知らせます。

手続きの流れ

1 案をつくる
国のひな型を活用
→ 2 意見を聴く
過半数労働組合か、ない園は職員代表
(※ワンポイント参照)
→ 3 理事会で承認
(法人によっては)
→ 4 届け出る
常時10人以上の園
意見書を添えて
労働基準監督署へ
→ 5 職員に周知
掲示や備え付け、書面の交付などで

なぜ？

判例上、懲戒処分を行うには、あらかじめ就業規則に懲戒事由と懲戒の種別を定め、周知しておくことが必要とされています。就業規則等の改定手続きには時間がかかるため、いまのうちに着手しましょう。進め方に迷うときは、専門家に相談する方法もあります。

ワンポイント

職員代表(過半数代表者)は、管理監督者ではない職員の中から、意見を述べる代表を選ぶことを明らかにしたうえで、投票や挙手などの方法で選びます。園の意向で決めることはできません。

国の資料(タップで開く)　▸就業規則の参考例　▸準備ガイド 2-③　▸労働基準法　▸同施行規則 第6条の2

★ひとことメッセージ★

就業規則は「園と職員の約束ごと」です。子どもを守る行動を、職員を守るルールとして書きとめましょう。

次号予告　第10号「新しく迎える職員への対応」～採用の流れは、こう変わる～

就業規則の参考例はこちら
国のひな型・参考例リンク集へ

アンケート・リクエスト
質問や感想もお気軽にどうぞ➡



※園ごとの個別のご相談(有償・別途ご案内)は、発行者(下記)までお気軽にご連絡ください。

■発行者(全保協委託)社会保険労務士法人こどものそら舎　https://kodomonosora.jp/
※全保協会員の皆さまへの限定配信です。必要に応じて会員への回送をお願いいたします。無断複製等はご遠慮ください。

社会保険労務士法人 こどものそら舎