

児童福祉施設等の指導監査における指摘事例

〔職員に対する適切な処遇〕

※法令等略語

労基法

・・・「労働基準法」（昭 22.4.7 法律第 49 号）

労規則

・・・「労働基準法施行規則」（昭 22.8.30 厚生省令第 23 号）

安全衛生法

・・・「労働安全衛生法」（昭 47.6.8 法律第 57 号）

安全衛生規則

・・・「労働安全衛生規則」（昭 47.9.30 労働省令第 32 号）

育児介護休業法

・・・「育児休業，介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平 3.5.15 法律第 76 号）

パートタイム労働法

・・・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（平 5.6.18 法律第 76 号）

保育所委託費通知

・・・「子ども・子育て支援法附則第 6 条の規定による私立保育所に対する委託費の経理等について」（平 27.9.3 府子本 254・雇児発 0903 第 6 内閣府・厚生労働省局長通知）

○ 職員に対して書面の交付による労働条件の明示が行われていない。

（主な項目）

根拠・参考：労基法第 15 条。労基則第 5 条

指導：労働条件のうち法令で定められた一定の事項については契約締結後に明示し，特に重要な事項については書面で交付すること。

○ 短時間労働者に対して労働条件の明示が不足している。

根拠・参考：労基法第 15 条第 1 項，パートタイム労働法第 6 条，同法施行規則第 2 条

指導：短時間労働者については、「昇給の有無」，「退職手当の有無」，「賞与の有無」についても，文書の交付等により労働条件の明示をすることが義務付けられているので，適切に明示すること。

○ 就業規則を改正した際の，労働基準監督署への届出がなされていない。

根拠・参考：労基法第 89 条

指導：就業規則を改正した際は，労働者の過半数を代表する者の意見書を添付して所轄の労働基準監督署に届け出ること。

○ 休憩時間が適切に付与されていない。

根拠・参考：労基法第 34 条

指導：実働 6 時間超 8 時間以下の場合は最低 45 分，実働 8 時間超の場合は最低 60 分の休憩時間を付与しているか。

○ 時間単位の年次有給休暇を採用するにあたり，書面協定が締結されていない。

(主な項目)

- ・職員代表（労働者の過半数を代表する者）と協定を締結していない。
- ・就業規則に明記していない。

根拠・参考：労基法第 39 条第 4 項，労基則第 24 条の 4

指導：協定を締結した上で，時間単位の年次有給休暇の取得・運用は 5 日を限度として行うこと。なお，協定を締結する際には，以下の事項を定めること。

- ① 時間単位年次有給休暇の対象労働者の範囲
- ② 時間単位年次有給休暇の日数
- ③ 時間単位年次有給休暇一日の時間数
- ④ 一時間以外の時間を単位とする場合の時間数

○ 年次有給休暇の付与日数が不足している。

(主な項目)

- ・年次有給休暇付与日数が不足している，あるいは不足するおそれがある職員がいる。
- ・年度途中で採用された職員に対して，6 月後，適切に付与されていない。
- ・非常勤職員に対して，年次有給休暇が適切に付与されていない。
- ・前年度付与した年次有給休暇の未消化分が，本年度に正しく繰り越されていない。

根拠・参考：労基法第 39 条等関連法令

指導：年次有給休暇の付与日数を確認し，正しく付与するとともに，職員に対して適切に

周知すること。

- 超過勤務手当が不足している。

(主な項目)

- ・ 職員の超過勤務手当について、超過勤務命令簿等から確認される時間数より少なく計算されている。
- ・ 超過勤務の計算に誤りがあり、支給額が不足している。
- ・ 勤務1時間あたりの賃金を計算する際の算定基礎賃金に手当の算入漏れがある。

根拠・参考：法人就業規則（給与規程）、労基法第37条、労基則第19・21条

指導：法令等に基づき精査し、超過勤務手当が不足している場合は不足分を支給すること。

- 各種届出と手当の実支給額とが不整合である。

(主な項目)

- ・ 通勤届に記載されている距離から算定される額と実支給額とが整合していない。
- ・ 通勤手段の変更等により通勤手当の支給額の変更が行われているが、変更届を受領していない。
- ・ 住居手当や扶養手当を支給しているが、申請書類を受領していない。

根拠・参考：法人就業規則（給与規程）

指導：申請書類や届出を適切に受領・保管するとともに、金額について精査し、適切に支給すること。

- 保育士等人材確保費の未支給・誤支給（支給不足）がある。

指導：精査の上、不足分については適切に支給すること。

- 職員間の適正な給与水準が保たれていない。

(主な項目)

- ・ 他の職員と比較して特定の職員（施設長等）の給与が突出して昇給している。
- ・ 特定の職員の給与水準が、地域の賃金水準や職員間の均衡といった観点からみて適正とは言いがたい。
- ・ 特定の職員のみを対象として、規程に定めのない手当を支給している。

根拠・参考：保育所委託費通知、『保育所運営費の経理等について』の取扱いについて

指導：委託費の弾力運用を行う場合の要件として、地域の賃金水準との均衡や職員間の均衡等の適正な給与水準等について関係通知に示されているので、これに基づき適切な支給をすること。

○ 雇入時の健康診断が適切に行われていない。

(主な項目)

- ・ 雇入時に健康診断を実施していない。
- ・ 雇入前に実施した健康診断結果の提出を受けているが、実施してから雇入まで3ヵ月以上経過している。

根拠・参考：安全衛生規則第43条

指導：雇入時に事業所として健康診断を実施するか、適切な期間に実施された雇入前の健康診断書で代用するかなどして法令に沿うように実施し、記録を保管すること。

○ 定期健康診断や雇入時の健康診断において検査項目が不足している。

根拠・参考：安全衛生規則第43条，第44条

指導：法令に規定されている検査項目を適切に実施すること。