

II 職員処遇

- 重要な視点：① 労働基準法等関係法規が遵守されているか。
 ② 職員間における処遇の公平性は保たれているか。
 ③ 職員の不利益となる処遇や変更はしていないか。
 ④ 実態と規程との不整合が生じていないか。

| 指導監査項目 | 確認書類・方法等 |
|--|---|
| <p>1 人事管理の状況</p> <p>(1) 職員採用の状況</p> <p>① 職員（非常勤職員を含む）採用の際、文書の交付により明示すべき事項について、労働条件通知書（雇入通知書）等により適切に明示しているか。</p> <p>② 社会保険（健康保険及び厚生年金）、雇用保険の加入状況</p> <p>(2) 労働者の状況</p> <p>① 労働者名簿は整備されているか。</p> <p>② 資格が必要な業務に従事する職員は有資格者又は資格要件を満たしているか。</p> <p>2 労働条件の状況</p> <p>(1) 規程等の整備状況</p> <p>① 「就業規則」の整備状況</p> <p>(2) 「就業規則」及び「労働条件通知書」の遵守状況</p> <p>① 勤務時間は就業規則に定められた範囲内か。</p> <p>② 休憩時間が確保されているか。</p> <p>③ 時間外勤務（特に休日勤務）について、超過勤務手当を支給しない場合、適切に振替休日や代休が付与されているか。</p> <p>(3) 休日・休暇</p> <p>① 職員への年次有給休暇付与日数は適切か。</p> | <p>(1)</p> <p>① 「労働条件通知書」（雇入通知書、雇用契約書等）</p> <p>② 「労働条件通知書」 「賃金台帳」</p> <p>(2)</p> <p>① 「労働者名簿」</p> <p>② 「資格者証の写し」</p> <p>(1)</p> <p>① 「就業規則」 「育児・介護休業規程」</p> <p>(2)</p> <p>① 「就業規則」 「労働条件通知書」</p> <p>② 「就業規則」 「労働条件通知書」</p> <p>③ 「超過勤務命令簿」 「賃金台帳」 「給与規程」 「出勤簿」 など</p> <p>① 「年次有給休暇簿」</p> |

| | |
|---|--|
| <p>② 年度途中から採用した職員に対し、年次有給休暇は適切に付与しているか。</p> <p>③ 年次有給休暇付与対象となる非常勤職員への年休付与日数は適切か。</p> <p>④ 産前産後休暇、育児・介護休業等の取得に際して、当該職員から申請書の提出を受け、管理しているか。</p> <p>(4) 労働基準法に基づく協定等の状況 【給与からの法定外控除】</p> <p>① 職員代表者との間で協定を締結しているか。</p> <p>【1年単位の変形労働時間制】</p> <p>② 職員代表者との間で協定が締結されているか。</p> <p>【時間外・休日労働】</p> <p>③ 「時間外及び休日労働に関する協定」(いわゆる36協定)が締結され、労働基準監督署に届出されているか。</p> <p>【時間単位の年次有給休暇】</p> <p>④ 職員代表者との間で、時間単位年休に係る協定を締結しているか。</p> <p>3 職員給与の状況</p> <p>(1) 規程等の整備状況</p> <p>① 本俸や諸手当について定めた給与規程が整備されているか。</p> <p>② 給与(賃金)台帳、扶養届、住居届、通勤届、超過勤務命令簿、出張命令簿等、手当の算出根拠となる台帳が整備されているか。</p> <p>(2) 給与支給の状況</p> <p>① 特定の職員に優遇措置が行われていないか。</p> <p>② 最低賃金を下回っている職員がいないか。</p> | <p>② 「年次有給休暇簿」, 「労働条件通知書」, 「労働者名簿」</p> <p>③ 「年次有給休暇簿」</p> <p>④ 「産前産後休暇申請書」 「育児休暇申請書」 「介護休暇申請書」</p> <p>(4)</p> <p>① 「法定外控除に係る協定書」</p> <p>② 「1年単位の変形労働時間制に関する協定届」</p> <p>③ 「時間外労働・休日労働に関する協定届」</p> <p>④ 「時間単位の年次有給休暇取得に係る協定書」 「就業規則」 「年次有給休暇簿」</p> <p>(1)</p> <p>① 「給与規程」</p> <p>② 「給与規程」「届出書類」</p> <p>(2)</p> <p>① 「給与規程」, 「賃金台帳」</p> <p>② 「賃金台帳」</p> |
|---|--|

| | |
|--|---|
| <p>③ 給与規程において定められている内容に応じた給与支給(手当も含む)となっているか。</p> <p>④ 給与規程にない手当が支給されていないか。</p> <p>⑤ 時間外勤務手当が管理者(使用者)に支給されていないか。</p> <p>4 職員の健康管理の状況 (1) 健康診断の状況 ① 新規使用時の健康診断は実施されているか。 また、項目は適切か。</p> <p>② 定期健康診断は1年以内ごとに1回行なわれているか。 また、項目は適切か。</p> <p>③ パート職員の健康診断は適切に行われているか。</p> | <p>③ 「給与規程」「超勤命令簿」「賃金台帳」</p> <p>④ 「給与規程」, 「賃金台帳」</p> <p>⑤ 「賃金台帳」, 「超過勤務命令簿」</p> <p>(1) ① 「雇入時健康診断記録」</p> <p>② 「雇入時健康診断記録」 「定期健康診断記録」</p> <p>③ 「雇入時健康診断記録」 「定期健康診断記録」</p> |
|--|---|

◎根拠法令等一覧

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・「労働基準法」 ・「労働基準法施行規則」 ・「労働基準法関係解釈例規」 ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」 ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則」 ・「宇都宮市家庭的保育事業等の設備及び運営に関する基準を定める条例」 ・「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」 ・「最低賃金法」 ・「労働安全衛生規則」 ・「労働安全衛生規則」 ・「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」 <p style="text-align: right;">など</p> |
|--|