

社会福祉法人・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」(昭和22年4月7日法律第49号)

労基則

- ・・・「労働基準法施行規則」(昭和22年8月30日厚生省令第23号)

安全衛生法

- ・・・労働安全衛生法(昭和47年6月8日法律第57号)

安全衛生規則

- ・・・「労働安全衛生規則」(昭和47年9月30日労働省令第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」
(平成3年5月15日法律第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」(平成5年6月18日法律第76号)

299号通知

- ・・・「保育所運営費の経理等について」(平成12年3月30日児発第299号)

12号通知

- ・・・「「保育所運営費の経理等について」の取扱いについて」(平成12年3月30日児保第12号)

○ 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。

根拠：労基法第15条，労基則第5条

指導：労働契約成立後のトラブルを防止するために，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時に明示し，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：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：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。

○ 法改正に対応した、法人の関連規程改正及び周知が行われていない。

(主な項目)

- ・労働基準法や育児介護休業法などの法改正に対応した形で法人の規程が改正されていない。
- ・改正された法人の規程の職員への周知がされていない、または不十分である。

根拠：労基法第 89 条，労基法第 106 条

指導：改正点を盛り込み，規程を改正するとともに，新たに労使協定を締結し，労働基準監督署に届け出を行うこと。また，最新のものにより周知をすること。

○ 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。

根拠：労基法第 39 条第 4 項，労基則第 24 条の 4

指導：職員代表（労働者の過半数を代表する者）と協定を締結したうえで，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

○ 給与の口座振込について，職員代表者との協定の締結がされていない。

根拠：「賃金の口座振込み等について」（平成 10 年 9 月 10 日基発第 530 号，平成 13 年 2 月 2 日基発第 54 号）

指導：労働者の過半数を代表する者と

- ①対象となる労働者の範囲
- ②対象となる賃金の範囲及びその金額
- ③取扱い金融機関等の範囲
- ④開始時期

について記載した書面による協定を速やかに締結すること。

○ 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，あるいは年度中に不足するおそれがある職員がいる。
- ・非常勤職員に対し，年次有給休暇が付与されていない。
- ・前年度付与分の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：労基法第 39 条等関係法令

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。

○ 超過勤務手当が未支給である。

(主な項目)

- ・職員の超過勤務手当について，実際の支給額が超過勤務命令簿認定額より不足している。

指導：職員に不足分を支給すること。

○ 超過勤務手当の算定基礎賃金の算入漏れがある。

根拠：法人給与規程，法人就業規則，労基法第37条第5項，労基則第21条

指導：法令等に基づき，勤務1時間あたりの賃金について算定基礎賃金の算入漏れがないように精査し，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。

○ 通勤届と通勤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支給額の変更が行われているが，変更届の受領及び手当支給額の変更認定が適切に行われていない。

根拠・参考：法人給与規程

指導：通勤届記載距離や認定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。

(主な項目)

- ・市が交付している保育士等人材確保費が，職員本人に支給されていない。
- ・職員の保育士等人材確保費の支給額が，市からの支給金額と異なっている。

指導：精査の上，不足分については適切に支給すること。

○ (保育所について) 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（施設長等）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。

根拠：299号通知1-(2)-③，12号通知3

指導：運営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，これにそって適切な支給をすること。

○ 雇用時の健康診断を実施していない。

根拠：安全衛生規則第43条

指導：雇入後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。

○ 定期健康診断や雇用時の健康診断において検査項目が不足している。

根拠：安全衛生規則第44条，第43条

指導：検査項目を適切に実施すること。

○ 別機関で定期健康診断を実施した職員の結果記録が保管されていない。

根拠：安全衛生法第66条の3

指導：別機関受診の際には結果の写しの提出を求め，その記録を整備・保管すること。

○ 夜勤従事者の定期健康診断回数が不足している。

根拠：安全衛生規則第 45 条

指導：夜勤従事者に対しては 6 か月以内ごとに 1 回、定期的に健康診断を実施すること。