



厚生労働省

北海道労働局発表

平成26年1月27日

北海道労働局労働基準部監督課

TEL 011-709-2311

(内線3541、3547)

## 保育所等に対する監督指導結果について

厚生労働省北海道労働局（局長 <sup>は け た</sup> 羽毛田 <sup>まもる</sup> 守）は、道内17の労働基準監督署（支署を含む。）で実施した、保育所等に対する監督指導結果を取りまとめました。

### 1 保育所等に対する監督指導結果の概要

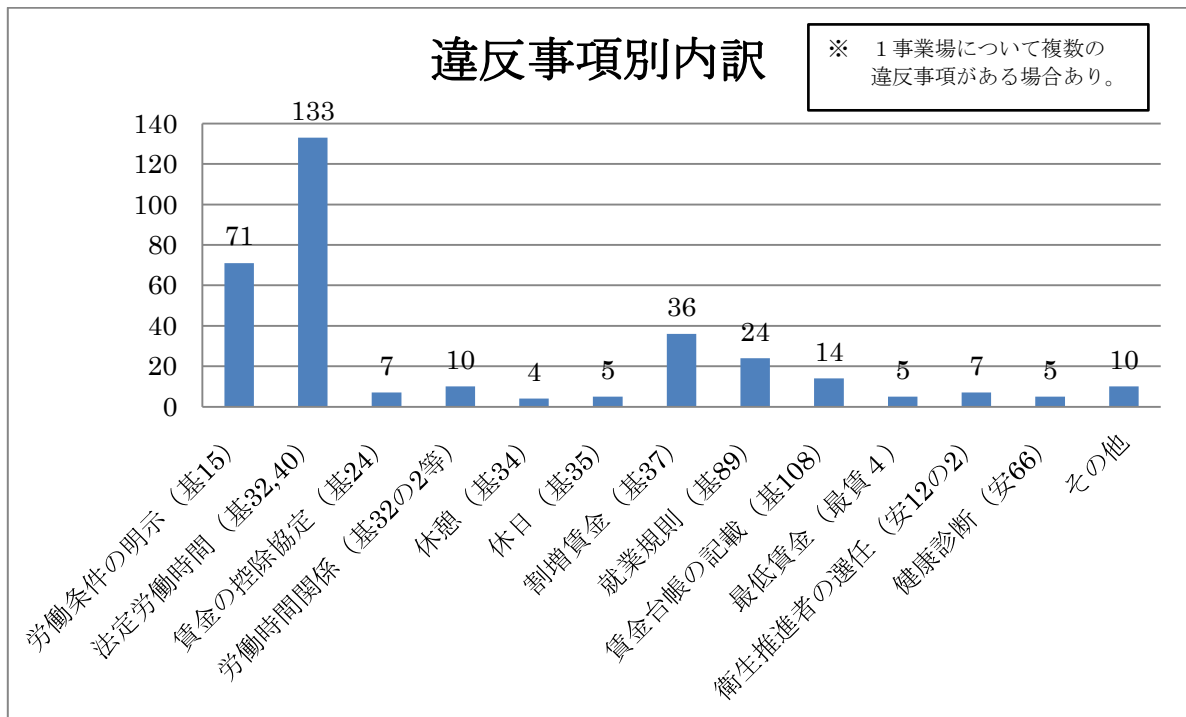
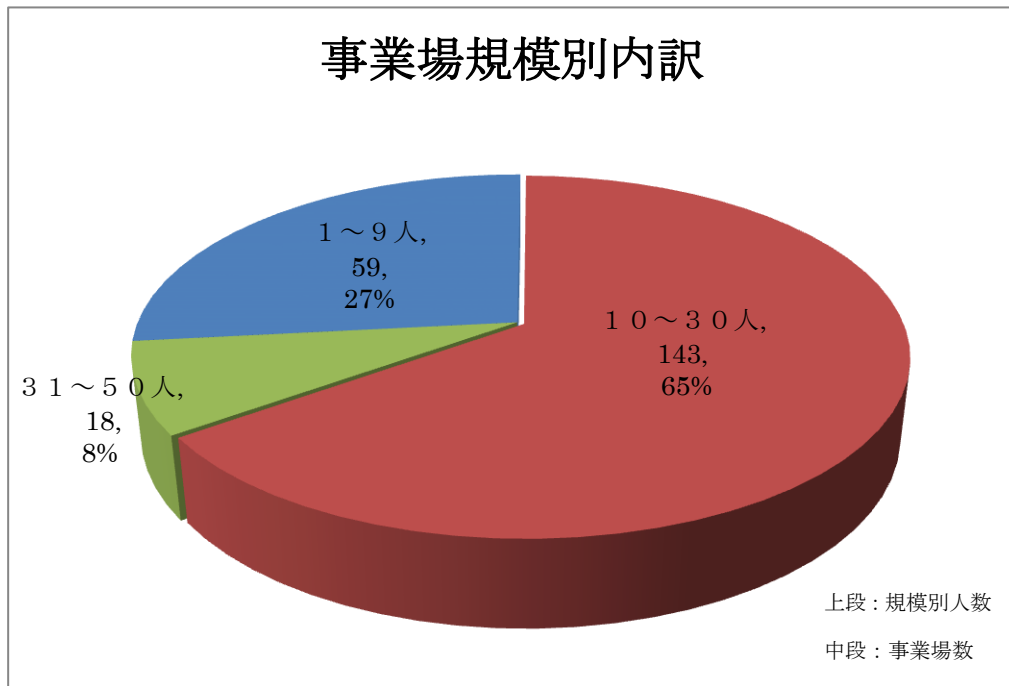
- ・ 監督指導実施件数 220 件
- ・ 違反事業場数 181 件（違反率82%）
- ・ 法令違反の事項別内訳（上位3項目）

①法定労働時間に関する事項	133 件
②労働条件の明示に関する事項	71 件
③時間外労働等の割増賃金に関する事項	36 件

※ 監督指導は、平成25年7月以降に道内の保育所及び保育施設に対して実施したもの。  
違反事業場数は、何らかの労働基準関係法令に違反が認められた事業場の合計。

## 2 監督指導実施状況

★ 監督指導の実施状況については、以下のとおりです。



※ ( ) 内の「基」は「労働基準法」、「最賃」は「最低賃金法」、「安」は「労働安全衛生法」の略で、数字は条文を表す。

★事項別の主な違反事例

事項	主な違反事例
労働条件の明示（労基法第 15 条）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 労働契約を締結する際に書面で労働条件を明示していない、又は法定で定める必要な事項を明示していない。</li> </ul>
法定労働時間（労基法第 32 条・40 条）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 時間外労働に関する労使協定を締結・届出せず、時間外労働を行わせている。（法定労働時間を超える時間外労働を行う場合は、通称「36 協定」と呼ばれる労使協定を締結し、所轄労働基準監督署に届出ることが必要となっている。）</li> </ul>
休憩時間（労基法第 34 条）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 休憩時間について、児童の様態等により所定の時間数を取得できない。</li> </ul>
割増賃金（労基法第 37 条）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 法定の労働時間を超える時間外労働に対して 2 割 5 分以上の割増賃金を支払っていない。</li> <li>➤ 法定の割増賃金を計算するに当たり、基礎単価に手当等の一部が算入されておらず、適正な単価となっていない。</li> </ul>
就業規則（労基法第 89 条）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 私立保育所で 10 人以上の労働者がいる場合に、就業規則の届出又は変更の場合の変更届が所轄労働基準監督署に届出されていない。（事業場に 10 人以上の労働者がいる場合に届出が必要となる。）</li> </ul>
賃金台帳（労基法第 108 条）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 労働時間数・時間外労働時間数等の法定の必要な事項を賃金台帳に記入していない。</li> </ul>
最低賃金（最賃法第 4 条）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 私立保育所において、北海道最低賃金（時間額）以上で計算した賃金を支払っていない。</li> </ul>
安全衛生管理体制（安衛法第 12 条の 2）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 労働者が 10 人以上 50 人未満の事業場において、「衛生推進者」を選任していない。</li> </ul>
健康診断（安衛法第 66 条）	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 常時使用する労働者に対し、1 年以内に 1 回、定期的に健康診断を実施していない。</li> <li>➤ 常時使用する労働者で、深夜業に従事する者に対し 6 か月以内に 1 回、定期的に健康診断を実施していない。（深夜業は午後 10 時から午前 5 時までの時間をいう。）</li> </ul>

### 3 今後の職場環境の整備に向けた取組

北海道労働局では、今回の監督指導結果を踏まえ、関係行政機関及び関係団体に対し、保育所における職場環境の整備について要請を行いました。

また、今後も労働基準関係法令上の問題があると認められる事業場に対しては、迅速かつ的確な監督指導を実施していくほか、法定労働条件の確保改善を始めとした各事業場における職場環境の整備に向けた周知・啓発を行っていくこととしています。