



# 保育関連事業者向け 自主点検結果の紹介

令和5年度 八王子労働基準監督署



## 問題のあった 主な項目

1. 採用時における労働条件の明示（労基法第15条関係）
2. 就業規則の作成、届出（労基法第89条関係）
3. 労働時間の状況の把握（安衛法第66条の8の3関係）
4. 36(サブロク)協定の届出（労基法第32条、36条関係）
5. 年次有給休暇の取得（労基法第39条関係）



# 1.労働条件 の明示

## 1. 採用時における労働条件の明示（労基法第15条関係）

Q. 法定項目を不足なく記載していますか・・・

※ 2024年4月より追加項目あり  
就業場所・業務内容の変更の範囲 等  
→ リーフレット参照



## 2.就業規則

2. 就業規則の作成、届出（労基法第89条関係）  
新規作成時の他、追加・変更の都度届出が必要です

Q. 最新の届出日はいつですか  
それは最新の内容と合致していますか

Q. 周知していますか 周知は効力の要件です



## 3. 労働時間の状況把握

3. 労働時間の状況の把握方法（安衛法第66条の8の3、安衛則52条の7の3、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」関係）

原則として、タイムカード、PC使用時間等客観的な方法によることが必要です

Q. 出勤簿への押印のみとしていませんか

Q. 残業申請がない日の始業終業時刻の記録はありますか



## 4.36協定

- 4. 36(サブロク)協定の届出（労基法第32条、36条関係）  
協定しただけでは無効です  
届出日から効力が発生します
  
- Q. 届出日は対象期間以前となっていますか  
36協定は届出日以降有効です



## 5. 年次有給 休暇の取得

### 5. 年次有給休暇の取得（労基法第39条関係）

年10日以上の有給休暇が発生する場合は、年5日以上取得させる必要があります

Q. 有休を申請しない労働者にも5日以上取得させていますか



おわり