

## 意見書

平成 31 年 1 月 21 日  
全国社会保険労務士会連合会

**1．労務監査の導入について**

保育施設等における労務管理上の問題点、とりわけ賃金の適正な配分に関する問題点については、労務監査を導入することにより解消が可能である。具体的には、労務管理の専門家として、社労士が行っている労務監査のうち、「適正な賃金支払」に関しては、就業規則、賃金台帳、出勤簿等の確認を行っている。

例えば、出勤簿（タイムカード等）によって、労働日数及び所定労働時間が確定することにより、時間外労働の単価が決定する。単価の算定にあたっては、月給を 月平均所定労働時間で除する方法、 月毎に異なる所定労働時間で除する方法があり、これらの算定方式について、賃金規程等に照らして、適正な割増賃金を支払っているか等の確認を行っている。なお、企業主導型保育事業の特徴として、雇用管理方法が全く異なる業種が参入するケースが多く、シフト勤務や変形労働時間制といった労務管理に不慣れであることによる賃金支払の不備等が考えられるため、社労士による丁寧な確認と指導を実施することで適正な労務管理が実現すると思料する。

**2．継続的な労務監査実施に向けた仕組みの構築について**

労務監査を実施するにあたっては、社労士が定期的に確認する枠組みを構築することにより、最終的なゴールである、保育施設等における労働環境改善に向けた取組みが実効性のあるものになる。

労働環境改善の取組みについては、労使双方の納得感の醸成、働きやすい環境の仕組み作り、その仕組みの定着など、これらは時間を要することであり、国・自治体等からの委託事業での対応には限界があると考ええる。

したがって、社労士が継続して労務監査を実施する枠組みとすることが望ましい。例えば、社労士が年間及び経年で確認する仕組みを構築することにより、保育施設等における人材の確保・定着状況の確認や確保・定着に向けたタイムリーな施策導入に向けた相談・助言等に応じることが可能となる。

なお、社労士は、法令違反の指摘にとどまらず、就業規則や賃金規程の整備など労務管理上の不備・不明点に対する相談・指導・助言などのサポートを行う労務管理の専門家である（社労士法第 2 条第 1 項第 3 号に規定されている社労士の業務）。社労士による個別の支援のもと、例えばキャリアパスの構築についても、施設の特性や希望する方向性に合わせた制度を構築することにより、保育士等の働きやすい職場環境づくりや継続就労に資すると思料する。

以上

# 企業主導型保育事業の円滑な実施に向けた検討委員会 提出資料

平成31年1月21日(月)

 全国社会保険労務士会連合会

# 1. 社会保険労務士(社労士)とは

昭和43年(1968年)に制定された社会保険労務士法に基づく国家資格者

社会保険労務士法(抄)

第1条 この法律は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もつて労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする。

全国47都道府県社労士会42,039名(開業:24,009名、法人の社員:2,413名、勤務等:15,617名)  
(平成30年11月末時点)

具体的には・・・

## 【1. 人事労務管理の専門家】

就業規則、賃金・退職金制度(規程)、評価制度、雇用管理全般など社内制度の企画・立案、設計、運用

労働時間管理、人間関係管理(ハラスメント含む)、育児・介護離職防止・病気と仕事等の両立支援(職場復帰支援含む)、採用・退職、人材配置、定年、再雇用、短時間正社員導入、ストレスチェック制度、安全管理、公的年金(企業年金含む)、福利厚生、雇用保険関係助成金などに関する相談・指導等のアドバイス

個別労働関係紛争、労使トラブルの未然防止、円満解決(ADR含む)

## 【2. 労働社会保険関係の専門家】

労働基準法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法、雇用保険法、介護保険法、育児・介護休業法、女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法、健康保険法、厚生年金保険法、国民年金法等、約60の法律が主な業務範囲

上記法律等に関する書類作成・手続の代理

・就業規則、36協定、労働社会保険の取得喪失等、雇用保険関係助成金、休業補償、出産・傷病手当金等の支給申請等

・労働者名簿・賃金台帳等の調製

# 1.社労士会の取組み (保育士等の処遇改善加算関連等)

# 1-1. 社労士会の取組み (保育士等の処遇改善加算関連:社労士会独自事業)

弊会において、社労士向けに「保育士等の処遇改善加算研修」を今年度より、実施。

## 保育士等の処遇改善加算研修(社労士向け)

平成30年度(6月～9月末まで)、6回実施、受講者:389名

### 背景

保育士等の処遇改善加算については、導入に伴う保育士の給与改定の際に、付随して賃金制度や評価制度の整備が必要となり、また加算の要件として保育士のキャリアアップのための研修の受講が必要となるため、保育現場において、対応に苦慮しているところである。これらの状況から、今後、処遇改善加算導入に伴う労務管理の相談が増加することが見込まれることから、能力担保のため、保育士の処遇改善加算に特化した研修を行う。

### 目的

本研修においては、保育士等の処遇改善加算を導入するにあたり、以下の要素を含めた実践的な提案力が培われることを目標とし、グループワークを主としたカリキュラムにて実施する。

- (1) 将来的な同一労働同一賃金を見据えた評価制度と賃金制度の導入支援
- (2) 労働者間に不満のない職場環境づくりの提案
- (3) 保育士の確保・定着を見据えた制度導入支援
- (4) 形態(保育園、認定子ども園)または経営主体(社会福祉法人、株式会社等)の違いによる評価制度・賃金制度の導入・運用時の留意点の違いの認識

# 1-2. 社労士会の取組み

## (保育士等の処遇改善加算関連:自治体からの委託事業等)

### 平成29年度「民間保育士等処遇改善円滑導入特別対策事業」(山梨県福祉保健部子育て支援課)

#### (1) 事業概要

社労士が施設に訪問し、給与規程等の整備等の具体的手順や規定内容に係る助言等を行う。

#### (2) 事業実施の目的

保育所等の処遇改善等加算の取得できるよう、民間保育所等に対し新たな職の設置に伴う就業規則や賃金規程等の規定の整備に関する相談を行い、保育士等の処遇改善が確実に行われることを目的とする。

#### (3) 実施主体(委託)

山梨県社労士会

#### (4) 事業実施にあたっての工夫した点

派遣する社会保険労務士を対象に、助言・指導内容を均一化するため、処遇改善等加算に関する打合せ・説明会を実施するとともに、規定等の改正の要点を明示。

#### (5) 利用施設数

28施設(平成30年1月末時点)

### 平成29年度「鹿児島県魅力ある保育環境構築事業」(鹿児島県総務部県民生活局青少年男女共同参画課)

#### (1) 保育士等処遇改善啓発セミナー(平成29年10月30日)

県内の私立幼稚園・保育所・認定こども園等の経営者及び施設長の方々を対象に、保育士等の処遇改善の進め方やキャリアパスの作り方、成功事例の紹介など、処遇改善に関するセミナーを開催

参加者: 187名(施設の経営者、施設長等)

#### (2) 保育士等給与等実態調査(平成29年12月～平成30年1月末)

県内の私立幼稚園・保育所・認定こども園等を対象に処遇改善の効果や給与実態・職場環境調査  
約570施設を調査

#### (3) 社労士による個別指導・助言(平成30年2月～3月)

社労士が施設を訪問し、職員の処遇改善等の向上につながる指導・助言

(2)のうち、10社を選定(1施設につき2回)

#### (4) 魅力ある職場づくり実践セミナー(平成30年3月)

社労士等による講演(処遇改善の進め方等の事例、給与実態調査の報告、個別指導を行った施設に関する指導内容等)  
一部、鹿児島県社労士会が協力

## 2.社労士からみた保育施設等における具体例 (労務面、特に賃金)

## 2-1. 社労士からみた保育施設等における具体例 (労務面、特に賃金)(全体像)

**以下の3点を改めて留意し、認識する必要がある。**

企業主導型保育事業の趣旨のひとつが「企業が従業員の働き方に応じた柔軟な保育サービスを提供するため」ということ

「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)等において、保育士等について、処遇改善を行うこととされていること

「保育士等の処遇改善がひいては保育の質の向上に資すること、という循環を意識すること」、「人を雇用し、定着しやすい環境を整備すること」

(例)今年度は、基本給として処遇改善加算手当をA保育士につけたので、来年度は労働者間の処遇差による不満を解消するためにB保育士に付け替える。

A保育士にとってみれば、労働条件の引き下げ、不利益変更にあたるため、不可

**労働条件に関することが含まれていることから、企業主導型保育事業の運営(特に労務面)について、単年度で確認することよりも、長期的・継続的な視点で確認し、助言・支援する仕組みが必要**

**各種監査について、監査内容にバラつきがある。**

(例：賃金改善の指摘について)

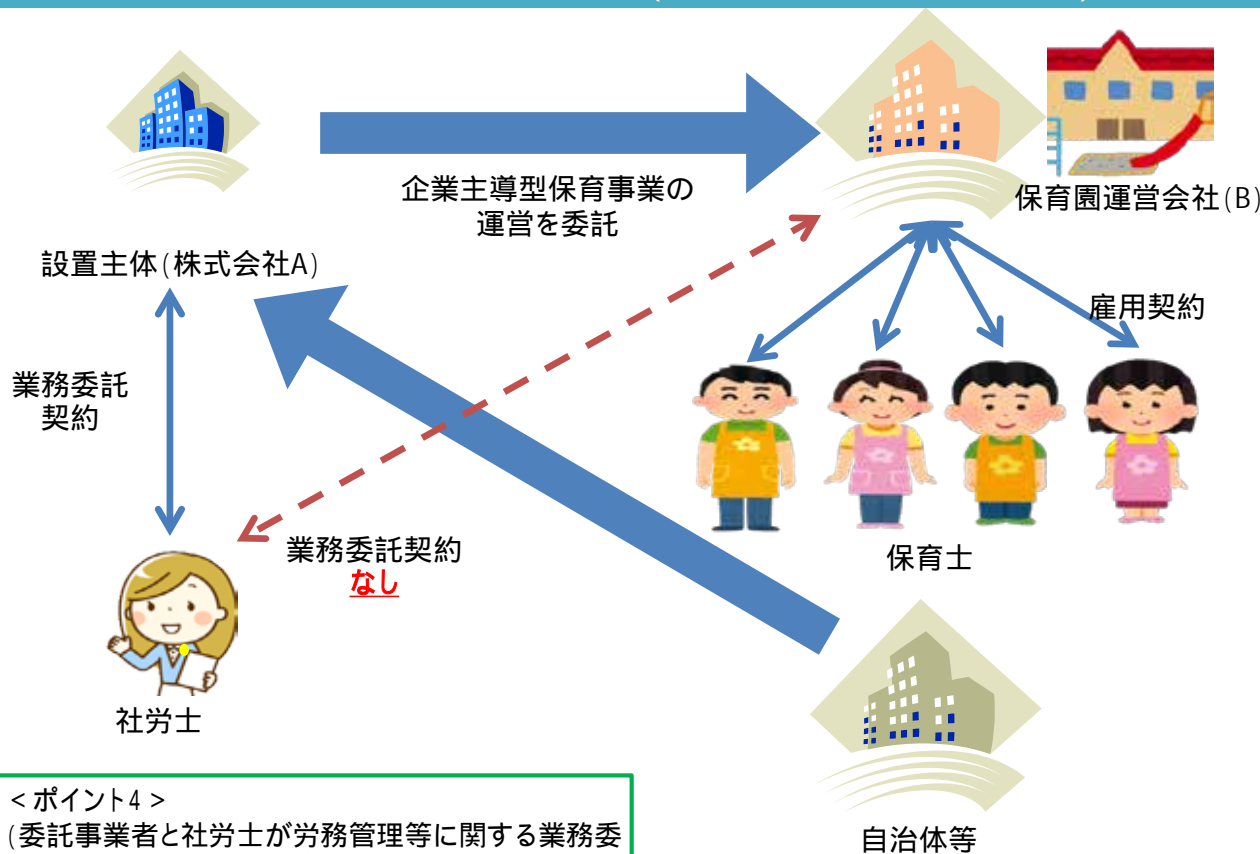
一人一人の賃金改善の状況まで確認

施設全体としての賃金改善の総額のみを確認

**労務面について、ある程度統一的に決められた内容を確認する仕組みが必要**



## 2-2. 社労士からみた保育施設等における具体例 (労務面、特に賃金) その1



### <ポイント1>

雇用契約は、Bと保育士の間で成立している。  
つまり、賃金改善を行うにはB会社となる。  
つまり、委託先の賃金台帳、労働条件通知書、出勤簿等の労働関係書類の確認が必要となる。

雇用契約が委託先であるB会社が設置主体である株式会社Aに賃金台帳等を見せていないケースがある(委託料の内訳等が判明してしまうため)。

保育士の賃金改善を行うと影響を受けると想定される主なもの…

- 企業主導型保育事業の委託料
- 社会保険料(労使折半分)等
- 時間外割増賃金

財務面への影響があることが多いことから、保育園運営委託料を変更させたくない等の意向が働くこと賃金改善が適正に行われにくい可能性がある。

### <ポイント2>

委託料の増額分に賃上げ分が加味されていないことが多い。したがって、毎年賃上げしていく原資がないため、設置主体の負担が増えていくことになる。

### <ポイント4>

(委託事業者と社労士が労務管理等に関する業務委託契約を締結している場合を除く)

保育園運営会社であるBと社労士が労務関係等の業務委託契約を締結していないため、実際に雇用契約を締結している保育園運営会社Bに備えられている保育士の労働条件通知書、賃金台帳、出勤簿等を社労士が確認できない状態にある。

国から拠出されている処遇改善加算分の補助金等について、企業主導型保育事業で運営されている保育園の**保育士等に適正に配分されているかどうかの確認ができない状態**にある。

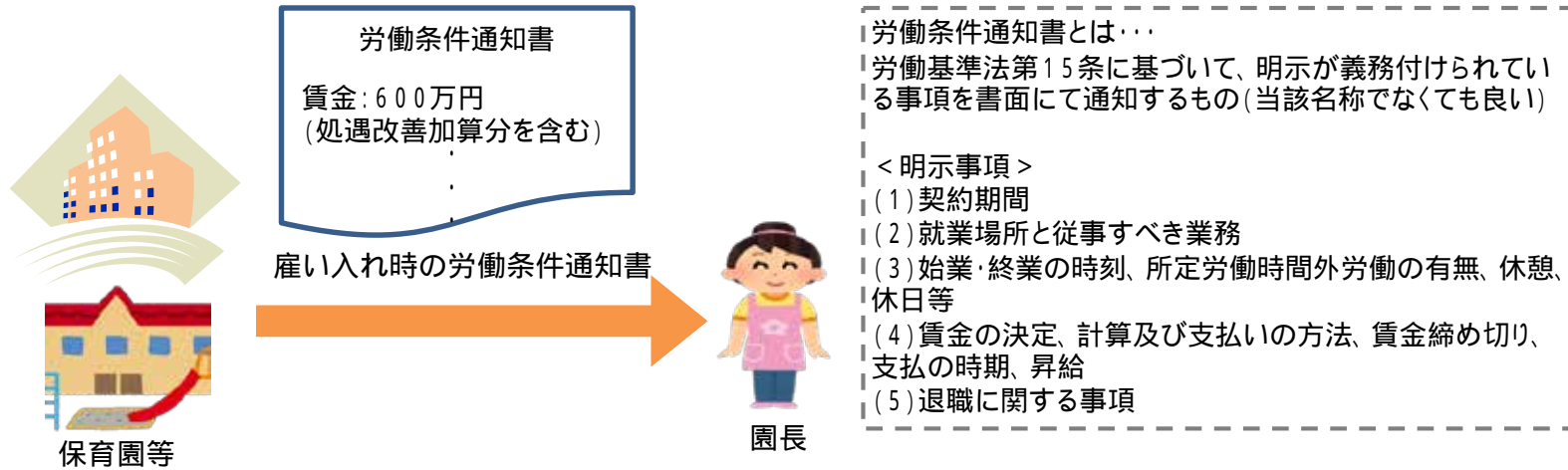
### <ポイント3>

文章指導、口頭指導

文書指導及び口頭指導(賃金が適正に支払われていない等)の責任は設置主体である株式会社Aが負う。悪質な場合の公表も設置主体の企業名となる。

設置主体が保育園運営に精通していない、あるいは運営を委託会社に丸投げしている企業の場合、自治体等から、適正な賃金改善に向けた指導を受けたとしても、事実関係の確認や理解が難しい部分もあり、保育運営の委託事業者との間でトラブルになることもある。

## 2-3. 社労士からみた保育施設等における具体例 (労務面、特に賃金)その2



<ポイント1> 施設にあったキャリアパスを作成できていない  
処遇改善等加算で求められているキャリアパス要件について、作成はしているものの園の特性に合っておらず、適正に賃金に反映できていない傾向にある。

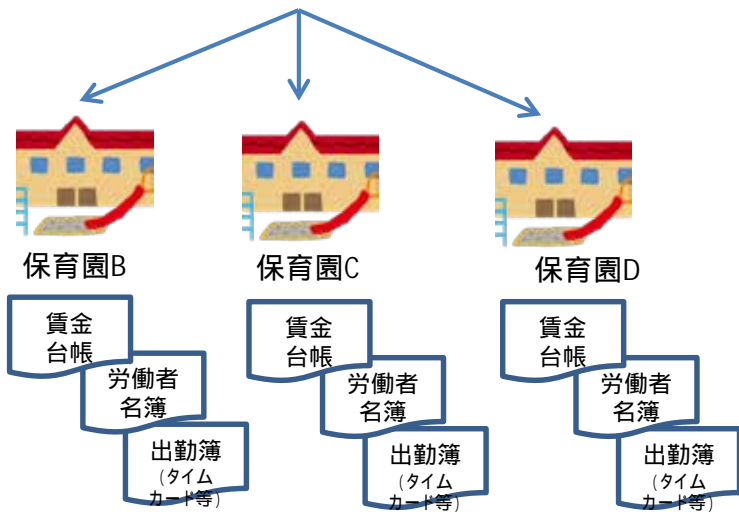
<ポイント2> 労働条件通知書への処遇改善等加算の表記が分かりにくい  
月額支給の場合: 手当名と処遇改善等加算の整合性  
一時金支払の場合: 賞与と処遇改善等加算の一時金としての配分の違い  
どのように賃金改善がなされているのか、特に雇い入れの段階では分かりづらい場合が多い。

<ポイント3> 処遇改善等加算の配分ルールがあいまい  
処遇改善等加算は役職発令のルールもないため、配分ルールについて特に賃金規程に定めていないことが多い。賃金改善見込額も年間の園児数によって算定されるため、変動の多い企業主導型では当初の予定額と大きく変動する場合がある。

## 2-4. 社労士からみた保育施設等における具体例 (労務面、特に賃金) その3

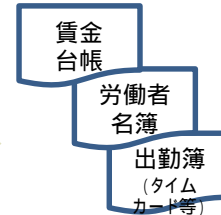
<本来あるべき姿>

本社A



<問題となる例>

本社A



保育園B～Dの書類を一括管理しているが、保育園B～Dにおいて、労働基準法の要件を満たすような対応が行われていない状態



各園にて、法定三帳簿が備え付けられていない

労働者名簿(労働基準法第107条)、賃金台帳(同法第108条)、出勤簿(タイムカード等)(同法108条関係)【いわゆる法定三帳簿】は、労働者数に関わらず、事業場ごと(ここでは保育園ごと)に調製し、備え付ける必要がある。例えば、本社で賃金計算を一括処理しているケースであっても、事業場ごと(保育園ごと)で法定必要記載事項を網羅した賃金台帳を調製する必要がある。

ただし、賃金台帳は本社のみで備え付け、各支店(各保育園)には月別賃金支払計算書(給与明細書)を備え付けるという方法でも可であり、また、事業場(保育園)ごとに賃金台帳を表示し、印字する態勢を整え、労働基準監督官の閲覧や提出の求めに応じて、直ちに必要事項が明らかにされ、かつ写しを提出できるシステムとなっていること等がなされていれば、法の要件を満たすものとされている。

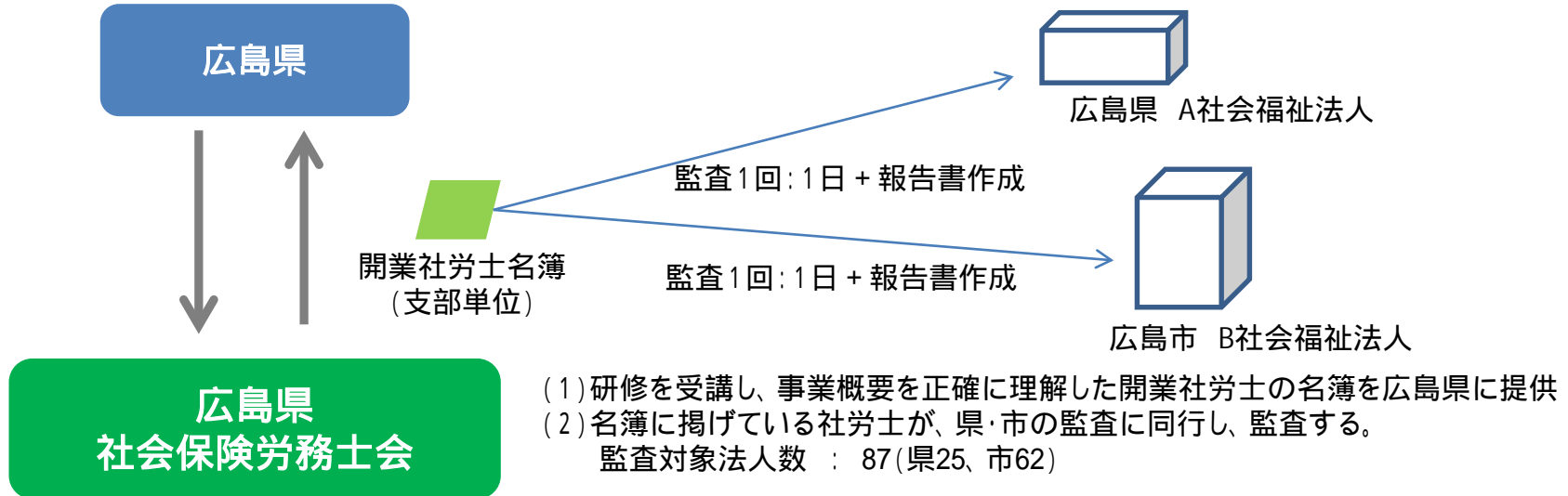
しかしながら、企業主導型保育事業では、法定三帳簿について、上記ただし書きの対応が行われていない企業も多く、法定三帳簿については、本社のみで備え付けられており、保育園では備え付けられていないケースが見受けられることから、事業場ごと(保育園ごと)の労務面の確認、ひいては一人一人への労務面の確認が難しい状況にある。

### 3.社労士会独自事業 労務監査(経営労務診断、労働条件審査等)

## 3-1. 社労士会独自事業 (監査)

### 社会福祉法人労務管理指導監査専門員制度(平成29年度)(広島県)

設置の目的 : 社会福祉法第56条第1項に基づく社会福祉法人に対する指導監査を適正かつ効果的に実施する



### 事業概要

県及び市が実施する法人への指導監査に同行し、労務管理の事項について、指導監査を行い、必要に応じて法人に対し質疑を行うこと。

指導監査の結果について、労務管理に関する指導監査報告書を作成すること。

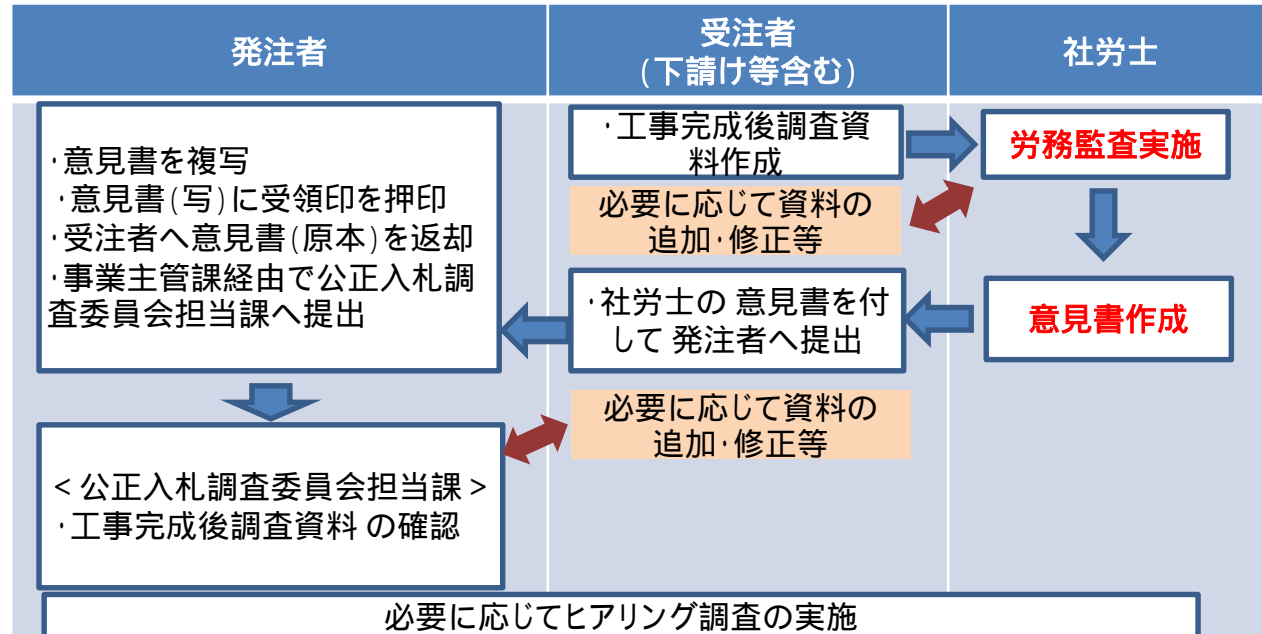
自治体と開業社労士個人が契約する形となる。

監査実施前に監査を行う社労士に対し、監査対象事業所との関係性について確認している。

## 3-2. 社労士会独自事業 (監査)

### 社労士による「労務監査」導入(広島県)

- ・**適正な競争と業務品質を確保する観点から**、「建設工事に係る低入札価格調査制度」、「測量・建設コンサルタント等業務に係る低入札価格調査制度」を平成28年6月から、指名・公告する工事から実施。
- ・低入札価格を経て契約を締結した工事の工事完成後調査として、**社労士による労務監査が導入されている。**



### 労務監査時に受注者が準備する資料

資料区分	資料
労働基準法関係	就業規則
	給与規程
	事業所の人数集計表
	労働者名簿
	賃金台帳(直近1年分)
	出勤簿(タイムカード)
	勤務シフト表
	労働条件通知書(労働契約書)
	36協定控
	1年単位の変形労働時間制協定控
保険関係	その他、協定届等
	賃金控除協定書
	社会保険届出控
	雇用保険届出控
	労働保険料申告書控
その他	労働保険一括有期事業関係控
	源泉所得税納付書
	会社の組織図
	施行体制台帳
	社労士が必要と認める書類

#### (労務監査) 第18条(抄)

#### 建設工事における低入札価格調査制度事務取扱要綱(抄)

受注者は、工事完成後調査資料を作成した上で、**社会保険労務士による労務監査を受けなければならない。**なお、労務監査に要する費用は、受注者の負担とする。

#### (不適切な事案に対する措置等) 第21条(抄)

工事完成後調査において、次の事態が認められた場合などにおいては、指名除外等の必要な措置を講じることがある。

- (1) 工事完成後調査資料を提出しなかった場合(資料の追加・修正等を含む。)
- (2) **社会保険労務士による労務監査を受けなかった場合**
- (3) ヒアリング調査に応じなかった場合
- (4) 調査資料(工事費内訳書を含む低入札価格調査資料, 工事完成後調査資料)に虚偽の記入等が認められた場合

# 3-3. 社労士会独自事業 (確認、公表)

## 経営労務診断



経営労務診断とは、企業の経営労務管理に関わる基本規程(就業規則等)及び基本的数値情報(平均勤続年数等)に関する診断項目について、**社労士が原則として毎年1回、確認・診断を行い、その結果、法令にかかると部分(必須項目)をクリアした場合、その結果を社労士の電子署名を付して、一般財団法人日本情報経済社会推進協会(JIPDEC)が運営する「サイバー法人台帳ROBINS」サイトに公表するもの。**

### 経営労務管理に関わる基本規程

分類	必須	診断項目
1-1 法定帳簿	(1)	労働者名簿の調製・保管
	(2)	賃金台帳の調製・保管
1-2 人事労務 関連規程	(1)	就業規則の作成・届出
	(2)	就業規則 労働(勤務)条件関連の定め
	(3)	就業規則 賃金(給与)関連の定め
	(4)	就業規則 育児・介護休業関連の定め
1-3 人事労務 管理体制	(1)	労働時間管理(出退勤・労働時間・時間外労働・休日・休暇)
	(2)	一般健康診断の実施
	(3)	ストレスチェック制度
	(4)	ハラスメント相談・対応記録
1-4 社会保険・ 労働保険	(1)	社会保険(健康保険・厚生年金保険)の加入
	(2)	労働保険(労災保険・雇用保険)の加入
1-5 組織関連 規程	(1)	組織図もしくは組織規程
	(2)	職務(業務)分掌規程
	(3)	職務(業務)権限規程

### 経営労務管理に関わる基本的数値情報

分類	必須	診断項目	分類	必須	診断項目
2-1 業 務 情 報	(1)	全従業員数	2-3 務 理 情 報	(1)	女性役員・ 管理職数
	-	男性/男性割合		-	人数 全管理職・役員 にしめる割合
	-	女性/女性割合		-	女性/女性割合
	(2)	正規従業員 数		(2)	非正規従業 員数
-	全体 全従業員にしめ る割合	-	人数 全従業員にしめ る割合		
-	男性/男性割合	-	-	男性/男性割合	
-	女性/女性割合	-	-	女性/女性割合	
2-2 就 業 情 報	(3)	正規従業員の 平均年齢	(3)	正規従業員 採用数(直 近3カ年)	
	-	全体/男性/女性	-	人数 正規従業員にし める割合	
	(4)	正規従業員の 平均年収	-	人数 正規従業員にし める割合	
	-	全体/男性/女性	(4)	正規従業員 離職者数 (直近3カ年)	
-	正規従業員の 平均労働 時間	-	人数 正規従業員にし める割合		
-	全体/男性/女性	-	人数 正規従業員にし める割合		
-	正規従業 業 均 勤 続 年 数	-	全体/男性/女性		

人事労務関係の法律や制度について、随時、診断項目に反映 (直近: 女性活躍推進法、若者雇用促進法、ストレスチェック制度など)

### 連携例等

#### ・平成28年8月30日・・・東京商工リサーチとの連携

東京商工リサーチが所有するアクティブな企業情報(現住所、業種細分類、企業コード)との連携を行い、ROBINS上で東京商工リサーチの企業情報を閲覧することが可能となる

#### ・平成29年1月19日・・・経済産業省との連携

政府の許認可、委託契約受注、補助金交付、表彰受章等の法人の情報等を一括検索・閲覧できる「法人インフォメーション」(経済産業省が運用)との連携開始

#### ・平成29年12月22日・・・厚生労働省及び日本年金機構の情報活用

厚生労働省の「労働保険適用事業場検索」及び日本年金機構の「厚生年金保険・健康保険 適用事業所検索システム」を参照し、社会保険・労働保険の加入状況が閲覧可能に

### 経営労務診断受診企業数

105件(平成30年12月末日時点)

行政では、くるみん、ユースエール、トモニンなど法制度単位でサイトや認定マーク等を用意しているが、求職者や取引先企業などは、企業全体としてどうか、ということに注目している。**社労士は、労働社会保険諸法令を横断的に扱っている強みがある**ため、そこを活かし、横断的に確認した結果を公表するとともに、労働環境等に関する企業の強みをオープンにする支援を行うことで、**日本全体の企業における労働環境改善に向けた底上げ**と相乗効果を狙った活動を行っている。

## 魅力ある福祉・介護の職場宣言ひろしま制度(平成30年度)(広島県)

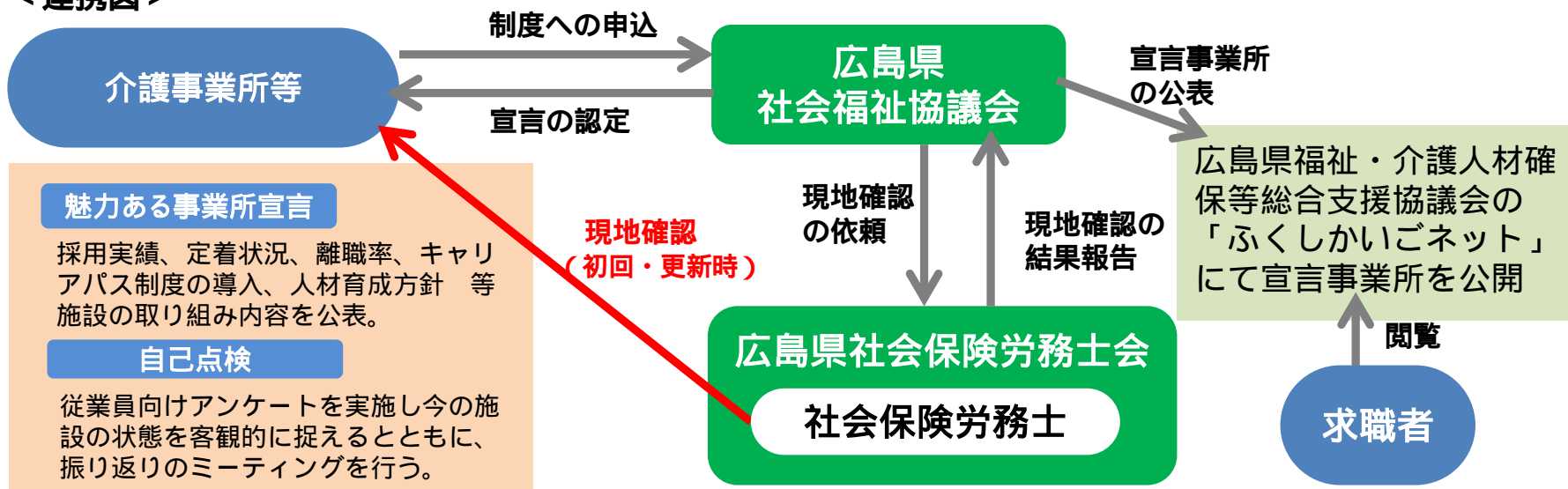
### <事業概要>

福祉・介護人材の確保・定着を図るため、自ら就業環境の改善(人材育成やキャリアパス、定着・給与改善、職員が意欲をもって長く働ける制度等)に取り組み、一定の基準をクリアした福祉・介護の事業所を広島県福祉・介護人材確保等総合支援協議会が確認し公表する制度。平成30年4月現在で835事業所宣言。

### 社会保険労務士会との連携内容

- ・広島県社会福祉協議会と広島県社会保険労務士会が契約し、同宣言の申請を行った事業所について、社会保険労務士が当該事業所を訪問し、提出された宣言項目や書類に基づき現地確認を行う。
- ・現地確認は初回申請時と、2年毎の更新時に行われる。
- ・平成30年度は100法人に対し社会保険労務士による現地確認を行う予定。

### <連携図>





## 3-5. 社労士会独自事業（行政等、確認）

### 労働条件審査

労働条件審査とは、一般競争入札等により国又は地方自治体が行う公共事業の実施に関する委託を受けた企業について、**社労士が労働基準法等の労働社会保険諸法令に基づく規程類・帳簿書類の整備状況を確認するとともに、その規程類・帳簿書類の内容のとおり労働条件が確保されている職場になっているか、労働者がいきいきと働くことができる職場になっているかを確認する仕組み**。結果に対する取組みについては、指摘事項の改善まで行うケースから、結果のみ発注元に伝えられるケースもある。また、発注元の目的としても、取締的なものから、地元企業のコンプライアンスのレベルアップを目指すものまで多様である。

#### 【背景】 行財政改革・構造改革の進展による「官から民へ」の流れの中で、民間委託

No	目的	課題
1	民間企業の持つノウハウを活用することによる住民サービスの向上	コスト削減に起因する「労働条件の低下」・「法令違反」
2	経費削減	「公共事業の質の低下」

#### 【法律等】

「公共サービス基本法」 公共サービスの実施に従事する者の労働環境の整備の努力義務規定

総務省自治行政局長通知「指定管理者制度の運用について」 指定管理者に対し労働法令の遵守や雇用・労働条件への配慮を明示

しかし、実際に、業務を委託する国及び地方自治体では、どのように対応したらよいか、悩んでいるケースも少なくない。このような背景のもと、**社労士は労働社会保険諸法令と労務管理の専門家として、自治体等に「労働条件審査」を提案し、労働社会保険諸法令の執行を高められるような活動**を行っている。

#### 労働条件審査のおおよその流れ



#### 【平成28年度 全国での実績】

地方公共団体等（都道府県、市区、福祉協議会、森林整備・農業振興財団）： 45

労働条件審査受診事業所数： 346社

審査対象となった事業所の主な種類： ビル管理サービス業、建設業、福祉施設（障害者支援施設、心身障害者福祉作業所、福祉会館、記念館、コミュニティプラザ）、運動施設、高齢者施設、葬祭業、観光協会、保育園、区民会館、児童福祉施設、人材派遣業、地域センター、児童館、芸術会館、社会福祉法人、図書館、行政機関、清掃業務、駐輪場、駐車場、デイサービス、警備業、サービス業、林業、飲食業、保養施設、展示館 等

## 3-6. 社労士会独自事業 (行政、確認)

### 法務省との連携(法令遵守実態調査)

過去、法務省が登記簿等の公開に関する事務(乙号事務)に係る業務を委託していた事業者が、多額の健康保険料等を滞納している事実があり、法務省として「競争の導入による公共サービスの改革に関する法律」の規定に基づき、委託業務の全部停止命令を発した。これを受け、同法第27条1項の規定による措置として、健康保険法・厚生年金保険法に関わる手続や労働社会保険諸法令の遵守を確保するため、社労士が確認を行うこととなった。

### 平成27年度 登記簿等の公開に関する事務(乙号事務) 民間競争入札実施要項(抄)

5 入札に参加する者の募集(2)入札実施手続才 提案書の添付資料の内容(イ)提案書の記載内容を証する資料

a 労働社会保険諸法令の遵守状況に関する資料

**社会保険労務士法(昭和43年6月3日法律第89号)第2条第1項第1号で規定する労働及び社会保険に関する法令(以下「労働社会保険諸法令」という。)を遵守していることを証する資料**として、別途委託法務局が指定する外部の専門家における実態調査の報告書も提出すること。

### 平成27年度 登記簿等の公開に関する事務(乙号事務) 労働社会保険諸法令の遵守状況に係る実態調査実施要領(抄)

【概要】：労働社会保険諸法令に基づき、直近1年間において、各種規程・帳簿類等の整備・運用状況及び各種届出の適正性等を調査し、違反の有無を確認する

【実態調査を行う者】：都道府県社労士会 【確認対象】50法務局・地方法務局

【実態調査への協力義務】：**入札参加者は、実態調査に協力しなければならない。なお、実態調査に協力しなかった入札参加者の提案書は無効とする。**

#### 調査実施において確認する資料

(1) 労働基準 法関係	就業規則等(給与規程、退職金規程、その他就業規則において別に定める旨が規定されている規程等を含む)
	出勤簿(タイムカード)(直近1年分)
	労働者名簿
	賃金台帳(直近1年分)
	労働条件通知書
(2) 労働社会 保険関係	労働基準法に基づく協定書控(いわゆる36協定、賃金控除協定書等)
	雇用契約書
	健康保険法に基づく申請・届出書等控
(3) その他	厚生年金保険法に基づく申請・届出書等控
	雇用保険法に基づく申請・届出書等控
	労働者災害補償保険法に基づく申請・届出書等控
	労働安全衛生法に基づく申請・届出書等控(定期健康診断報告書、産業医選任報告書、衛生委員会の議事録等)
	労働基準監督署の是正勧告書

乙号業務の契約期間が5年間であるため、前回の実態調査は平成24年度の入札時に実施

#### 実態調査のおおよその流れ

各種規程の  
事前調査

現地調査

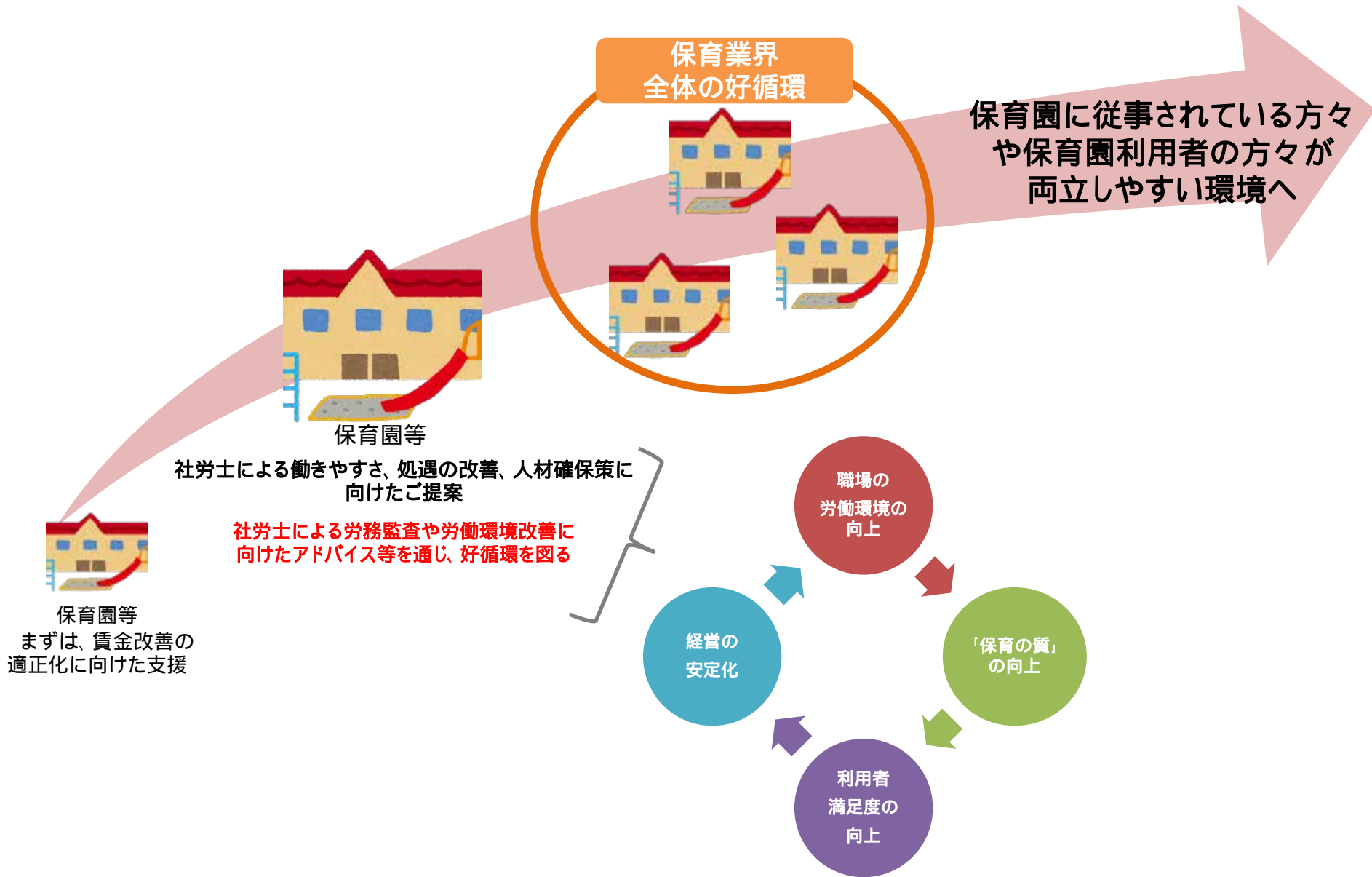
実態調査に係る報  
告書の作成・提出

#### 【実績】

提案書提出民間事業者数  
**20事業者(延べ民間事業者数:257事業者)**  
(法務省HPより)

## 7.ご提案

# 7-1. 社労士会の保育業界への支援の考え方

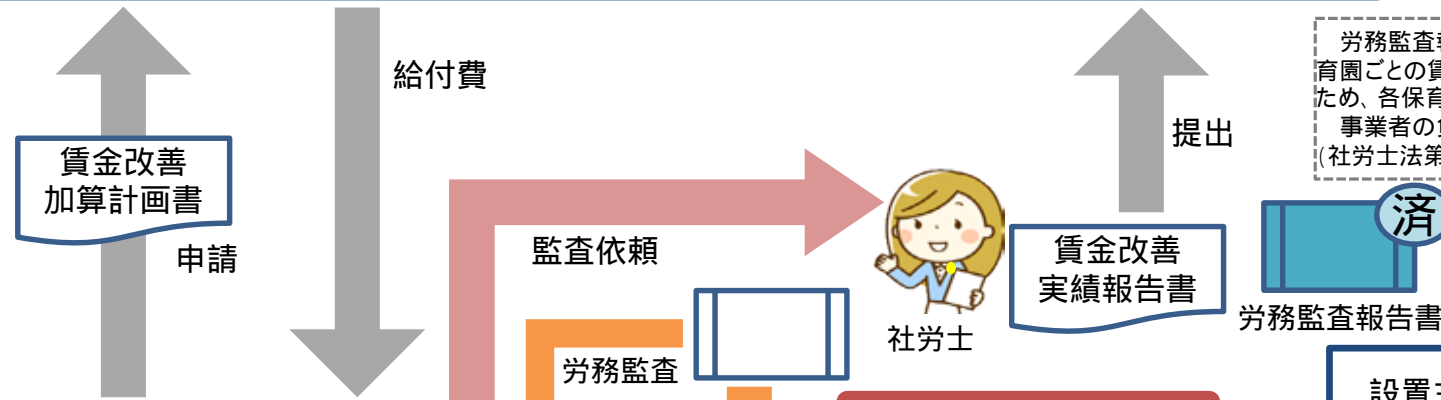


## 7-2. ご提案の論点

- ( 1 ) 労務監査を行う場合、労務監査の内容が重要となるが、まずは適正な賃金改善が行われているかどうかの確認のみを行うということであれば、特性などはないため、どの社労士でも対応可能。
- ( 2 ) 仮に保育士等の処遇改善加算に沿った形での賃金改善がなされているかまでを確認するという趣旨であれば、前述のような研修を受講することを社労士に課し、対応可能。
- ( 3 ) 最終的なゴール（企業主導型保育施設等の労働環境の改善等）には、労使双方の納得感の醸成、労務環境の仕組み作りなど、時間を要することであり、これまでの経験上、国等からの委託事業での対応には限界がある。  
したがって、社労士が継続して労務監査を実施する枠組みとすることが望ましい。  
法令違反の指摘にとどまらず、労務管理上の不備な点や不明点に対する相談・助言・指導などのサポートを行うことは、社労士法第2条第1項第3号に規定されている社労士の業務  
他産業や地元での賃金の相場観などに精通している。専門性・指導事例の豊富さ
- ( 4 ) 労務監査を実施するにあたっては、社労士が定期的に確認する枠組みを構築することにより、労働環境改善に向けた取組みを実効性のあるものになる。  
例えば、6ヵ月に1回は労務監査等、労務環境の実態をモニタリングし、年間で、あるいは経年で確認する仕組みを構築することで、人材の確保・定着状況の確認や確保・定着に向けたタイムリーな施策を講じることが可能となる
- ( 5 ) 処遇改善加算の要件の一つであるキャリアパスの構築は、施設の実態に即した対応となるため、行政からの助言・指導が受けづらい状況にある。社労士による個別の支援のもと、施設の特性や希望する方向性に合わせたキャリアパスを構築することにより、保育士等の働きやすい職場環境づくりや継続就労に資すると考える。

## 7-2. ご提案スキーム (p11及び12を参考)

内閣府、自治体等



労務監査報告書一つだけを添付することにより、保育園ごとの賃金台帳等の法定帳簿の提出を要しないため、各保育園等の負担が増えることはない。  
事業者の負担軽減  
(社労士法第17条「届書への審査事項の付記」参考)

済

労務監査報告書

ポイント

設置主体は、労務監査を受け、賃金改善報告書に労務監査報告書を添付しなければならない旨、要綱等において規定する。

労務監査を実施する社労士と設置主体等間に利益相反がないか確認するよう、要綱等において規定する。

メリット

- ・労務監査基準のチェックに留まらず、相談対応・助言指導まで行う（社労士法第2条第1項第3号）。

- ・労働環境改善に向けた継続性を確保できる（労務監査が委託事業ではないため）。

- ・行政コストを要しない。

図は保育運営委託事業者に委託しているケースを想定。そうでない場合は、設置主体会社のみで労務監査を実施。

**初年度～翌々年度（3年度間）…少なくとも半年に1回の中間労務監査を実施**  
(労務管理に関する定着等を図るため。)

**4年度目以降…毎年度1回、労務監査を実施**  
(「労務監査報告書」を賃金改善実績報告書の添付書類とする。)