

5 学校医、学校歯科医及び学校薬剤師の職務執行の準則は、文部科学省令で定める。

㉓ 学校保健安全法施行規則

(時期)

第5条 法第13条第1項の健康診断は、毎学年、6月30日までに行うものとする。ただし、疾病その他やむを得ない事由によって当該期日に健康診断を受けることのできなかった者に対しては、その事由のなくなった後すみやかに健康診断を行うものとする。

(学校医の職務執行の準則)

第22条

2 学校医は、前項の職務に従事したときは、その状況の概要を学校医執務記録簿に記入して校長に提出するものとする。

(自動車を運行する場合の所在の確認)

第29条の2 学校においては、児童生徒等の通学、校外における学習のための移動その他の児童生徒等の移動のために自動車を運行するときは、児童生徒等の乗車及び降車の際に、点呼その他の児童生徒等の所在を確実に把握することができる方法により、児童生徒等の所在を確認しなければならない。

2 幼稚園及び特別支援学校においては、通学を目的とした自動車(運転者席及びこれと並列の座席並びにこれらより一つ後方に備えられた前向きの座席以外の座席を有しないものその他利用の態様を勘案してこれと同程度に児童生徒等の見落としのおそれが少ないと認められるものを除く。)を運行するときは、当該自動車にブザーその他の車内の児童生徒等の見落としを防止する装置を備え、これを用いて前項に定める所在の確認(児童生徒等の自動車からの降車の際に限る。)を行わなければならない。

㉔ 消防法

第8条 学校、病院、工場、事業場、興行場、百貨店(これに準ずるものとして政令で定める大規模な小売店舗を含む。以下同じ。)、複合用途防火対象物(防火対象物で政令で定める2以上の用途に供されるものをいう。以下同じ。)その他多数の者が出入し、勤務し、又は居住する防火対象物で政令で定めるものの管理について権原を有する者は、政令で定める資格を有する者のうちから防火管理者を定め、政令で定めるところにより、当該防火対象物について消防計画の作成、当該消防計画に基づく消火、通報及び避難の訓練の実施、消防の用に供する設備、消防用水又は消火活動上必要な施設の点検及び整備、火気の使用又は取扱いに関する監督、避難又は防火上必要な構造及び設備の維持管理並びに収容人員の管理その他防火管理上必要な業務を行わせなければならない。

2 前項の権原を有する者は、同項の規定により防火管理者を定めたときは、遅滞なくその旨を所轄消防長又は消防署長に届け出なければならない。これを解任したときも、同様とする。

3～5 〈 略 〉

第8条の2

1～3 〈 略 〉

4 第1項の権原を有する者は、同項の規定により統括防火管理者を定めたときは、遅滞なく、その旨を所轄消防長又は消防署長に届け出なければならない。これを解任したときも、同様とする

5～7 〈 略 〉

㊸ 児童虐待の防止等に関する法律

(児童虐待の早期発見等)

第5条 学校、児童福祉施設、病院、都道府県警察、婦人相談所、教育委員会、配偶者暴力相談支援センターその他児童の福祉に業務上関係のある団体及び学校の教職員、児童福祉施設の職員、医師、歯科医師、保健師、助産師、看護師、弁護士、警察官、婦人相談員その他児童の福祉に職務上関係のある者は、児童虐待を発見しやすい立場にあることを自覚し、児童虐待の早期発見に努めなければならない。

2 前項に規定する者は、児童虐待の予防その他の児童虐待の防止並びに児童虐待を受けた児童の保護及び自立の支援に関する国及び地方公共団体の施策に協力するよう努めなければならない。

3～4 〈 略 〉

5 学校及び児童福祉施設は、児童及び保護者に対して、児童虐待の防止のための教育又は啓発に努めなければならない。

(児童虐待に係る通告)

第6条 児童虐待を受けたと思われる児童を発見した者は、速やかに、これを市町村、都道府県の設置する福祉事務所若しくは児童相談所又は児童委員を介して市町村、都道府県の設置する福祉事務所若しくは児童相談所に通告しなければならない。

2 前項の規定による通告は、児童福祉法第25条第1項の規定による通告とみなして、同法の規定を適用する。

3 刑法(明治40年法律第45号)の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、第1項の規定による通告をする義務の遵守を妨げるものと解釈してはならない

㊹ 送迎用バスの置き去り防止を支援する安全装置のガイドライン

㊺ 児童福祉施設における業務継続ガイドライン

㊻ 保育所における感染症対策ガイドライン

- ②⑨ 児童福祉施設における感染症対策マニュアル
- ③⑩ 保育所におけるアレルギー対応ガイドライン
- ③⑪ 教育・保育施設等における事故防止及び事故発生時の対応のためのガイドライン
- ③⑫ 保育所等における園外活動時の安全管理に関する留意事項

< ②⑥②⑦②⑧②⑨③⑩③⑪③⑫こちらでご確認ください > ↓

https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/hw10_000000037.html

③⑬ 苦情解決仕組み指針通知:社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針について〔平成12年6月7日厚生省大臣官房障害保健福祉部長社会・援護局長、老人保健福祉局長、児童家庭局長通知:平成29年3月7日改正〕

〈 前文略 〉

(別紙)

社会福祉事業の経営者による福祉サービスに関する苦情解決の仕組みの指針
(対象事業者)

社会福祉法第2条に規定する社会福祉事業を営業者とする。

また、上記以外の福祉サービスを提供する者等についても、本指針を参考として、苦情解決の仕組みを設けることが望まれる。

1 〈 略 〉

2 苦情解決体制

(1) 苦情解決責任者

苦情解決の責任主体を明確にするため、施設長、理事等を苦情解決責任者とする。

(2) 苦情受付担当者

○ サービス利用者が苦情の申出をしやすい環境を整えるため、職員の中から苦情受付担当者を任命する。

○ 苦情受付担当者は以下の職務を行う。

ア 利用者からの苦情の受付

イ 苦情内容、利用者の意向等の確認と記録

ウ 受け付けた苦情及びその改善状況等の苦情解決責任者及び第三者委員への報告

(3) 第三者委員

苦情解決に社会性や客観性を確保し、利用者の立場や特性に配慮した適切な対応を推進するため、第三者委員を設置する。

○ 設置形態

ア 事業者は、自らが経営するすべての事業所・施設の利用者が第三者委員を活用できる体制を整備する。

イ 苦情解決の実効性が確保され客観性が増すのであれば、複数事業所や複数法人が共同で設置することも可能である。

○ 第三者委員の要件

ア 苦情解決を円滑・円満に図ることができる者であること。

イ 世間からの信頼性を有する者であること。

(例示)

評議員、監事又は監査役、社会福祉士、民生委員・児童委員、大学教授、弁護士など

○ 人数

第三者委員は、中立・公正性の確保のため、複数であることが望ましい。その際、即応性を確保するため個々に職務に当たることが原則であるが、委員相互の情報交換等連携が重要である。

○ 選任方法

第三者委員は、経営者の責任において選任する。

(例示)

ア 理事会が選考し、理事長が任命する。

イ 選任の際には、運営協議会や利用者等からの意見聴取を行う。

○ 職務

ア 苦情受付担当者からの受け付けた苦情内容の報告聴取

イ 苦情内容の報告を受けた旨の苦情申出人への通知

ウ 利用者からの苦情の直接受付

エ 苦情申出人への助言

オ 事業者への助言

カ 苦情申出人と苦情解決責任者の話し合いへの立ち会い、助言

キ 苦情解決責任者からの苦情に係る事案の改善状況等の報告聴取

ク 日常的な状況把握と意見傾聴

○ 報酬

第三者委員への報酬は中立性の確保のため、実費弁償を除きできる限り無報酬とすることが望ましい。ただし、第三者委員の設置の形態又は報酬の決定方法により中立性が客観的に確保できる場合には、報酬を出すことは差し支えない。

なお、かかる経費について措置費等より支出することは、差し支えないものとする。

3 苦情解決の手順

(1) 利用者への周知

施設内への掲示、パンフレットの配布等により、苦情解決責任者は、利用者に対して、苦情解決責任者、苦情受付担当者及び第三者委員の氏名・連絡先や、苦情解決の仕組みについて周知する。

(2) 苦情の受付

○ 苦情受付担当者は、利用者等からの苦情を随時受け付ける。なお、第三者委員も直接苦情を受け付けることができる。

○ 苦情受付担当者は、利用者からの苦情受付に際し、次の事項を書面に記録し、その内容について苦情申出人に確認する。

ア 苦情の内容

イ 苦情申出人の希望等

ウ 第三者委員への報告の要否

エ 苦情申出人と苦情解決責任者の話し合いへの第三者委員の助言、立ち会いの

要否

○ ウ及びエが不要な場合は、苦情申出人と苦情解決責任者の話し合いによる解決を図る。

(3) 苦情受付の報告・確認

○ 苦情受付担当者は、受け付けた苦情はすべて苦情解決責任者及び第三者委員に報告する。ただし、苦情申出人が第三者委員への報告を明確に拒否する意思表示をした場合を除く。

○ 投書など匿名の苦情については、第三者委員に報告し、必要な対応を行う。

○ 第三者委員は、苦情受付担当者から苦情内容の報告を受けた場合は、内容を確認するとともに、苦情申出人に対して報告を受けた旨を通知する。

(4) 苦情解決に向けての話し合い

○ 苦情解決責任者は苦情申出人との話し合いによる解決に努める。その際、苦情申出人又は苦情解決責任者は、必要に応じて第三者委員の助言を求めることができる。

○ 第三者委員の立ち会いによる苦情申出人と苦情解決責任者の話し合いは、次により行う。

ア 第三者委員による苦情内容の確認

イ 第三者委員による解決案の調整、助言

ウ 話し合いの結果や改善事項等の書面での記録と確認

なお、苦情解決責任者も第三者委員の立ち会いを要請することができる。

(5) 苦情解決の記録、報告

苦情解決や改善を重ねることにより、サービスの質が高まり、運営の適正化が確保される。これらを実効あるものとするため、記録と報告を積み重ねるようにする。

ア 苦情受付担当者は、苦情受付から解決・改善までの経過と結果について書面に記録をする。

イ 苦情解決責任者は、一定期間毎に苦情解決結果について第三者委員に報告し、必要な助言を受ける。

ウ 苦情解決責任者は、苦情申出人に改善を約束した事項について、苦情申出人及び第三者委員に対して、一定期間経過後、報告する。

(6) 解決結果の公表

利用者によるサービスの選択や事業者によるサービスの質や信頼性の向上を図るため、個人情報に関するものを除き、インターネットを活用した方法のほか、「事業報告書」や「広報誌」等の実績を掲載し、公表する。

③④ **健康増進法**

<③④こちらでご確認ください> ↓

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=414AC0000000103>

㊸ 健康増進法施行規則

(栄養管理の基準)

第9条

1～4 〈 略 〉

5 衛生の管理については、食品衛生法（昭和22年法律第223号）その他関係法令の定めるところによること。

㊹ 食品衛生法

<㊹こちらでご確認ください> ↓

<https://elaws.e-gov.go.jp/document?lawid=322AC0000000233>

㊺ 厚生労働省令第132号：厚生労働省関係構造改革特別区域法第35条に規定する政令等規制事業に係る省令の特例に関する措置を定める省令

<㊺こちらでご確認ください> ↓

https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/hw10_000000037.html

㊻ 子発0331第1号、障発0331第8号：児童福祉施設における食事の提供に関する援助及び指導について〔令和2年3月31日厚生労働省子ども家庭局長、社会・援護局障害保健福祉部長連名通知〕

児童福祉施設における食事の提供に当たっては、日本人の食事摂取基準(2015年版)を参考に実施されているところである。

今般、「日本人の食事摂取基準(2020年版)」策定検討会報告書が策定されたことに伴い、別紙のとおり「食事による栄養摂取量の基準」(令和2年1月21日厚生労働省告示第10号。以下「食事摂取基準」という。)が改正され、令和2年4月1日から適用することとされたので、児童福祉施設における食事の提供に関する援助及び指導については、同年4月1日以降、下記の事項に留意の上、貴管内児童福祉施設への対応方よろしく御配意願いたい。

また、児童発達支援(児童発達支援センターにおいて行う場合を除く)、放課後等デイサービス、放課後児童健全育成事業、家庭的保育事業、小規模保育事業、居宅訪問型保育事業及び事業所内保育事業においても、児童福祉施設と同様に取り扱うことが望ましいため、よろしくお取り計らい願いたい。

なお、本通知の施行に伴い、「児童福祉施設における給食業務に関する援助及び指導について」(平成27年3月31日付け雇児発0331第1号・障発0331第16号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長・社会・援護局障害保健福祉部長連名通知)は令和2年3月31日をもって廃止する。

また、本通知は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言である。

記

1 児童福祉施設における食事の提供に係る留意事項について

- (1) 入所施設における栄養素の量(以下「給与栄養量」という。)の目標については、別紙のとおり令和2年度から適用される「食事摂取基準」によることとするので参考とされたいこと。なお、通所施設において昼食など1日のうち特定の食事を提供する場合には、対象となる子どもの生活状況や栄養摂取状況を把握、評価した上で、1日全体の食事に占める特定の食事から摂取されることが適当とされる給与栄養量の割合を勘案し、その目標を設定するよう努めること。
- (2) 提供する食事の量と質についての計画(以下「食事計画」という。)について、「食事摂取基準」を活用する場合には、施設や子どもの特性に応じた適切な活用を図ること。障害や疾患を有するなど身体状況や生活状況等が個人によって著しく異なる場合には、一律に適用することが困難であることから、個々人の発育・発達状況、栄養状態、生活状況等に基づき給与栄養量の目標を設定し、食事計画を立てること。
- (3) 食事計画の実施に当たっては、子どもの発育・発達状況、栄養状態、生活状況等について把握・評価するとともに、計画どおりに調理及び提供が行われたか評価を行うこと。この際、施設における集団の長期的評価を行う観点から、特に幼児について、定期的に子どもの身長及び体重を測定するとともに、幼児身長体重曲線(性別・身長別標準体重)等による肥満度に基づき、幼児の肥満及びやせに該当する者の割合が増加していないかどうか評価し、食事計画の改善を図ること。
- (4) 日々提供される食事について、食事内容や食事環境に十分配慮すること。また、子どもや保護者等に対する献立の提示等食に関する情報の提供や、食事づくり等食に関する体験の機会の提供を行うとともに、将来を見据えた食を通じた自立支援につながる「食育」の実践に努めること。
- (5) 食事の提供に係る業務が衛生的かつ安全に行われるよう、食中毒や感染症の発生防止に努めること。
- (6) 子どもの健康と安全の向上に資する観点から、子どもの食物アレルギー等に配慮した食事の提供を行うとともに、児童福祉施設における食物アレルギー対策に取り組み、食物アレルギーを有する子どもの生活がより一層、安心・安全なものとなるよう誤配及び誤食等の発生予防に努めること。

なお、児童福祉施設では、食物アレルギーなどへの対応が必要な子どもが増えている。また、子ども自身が自分の食物アレルギーの状況を自覚し、食物アレルギーを有していることを自身の言葉で伝えることが困難であることなども踏まえ、施設内の職員は、生活管理指導票等を活用するなどして、状況を把握するよう留意するとともに、子どもの異変時の対応等に備え、平素より危機管理体制を構築しておくこと。

※具体的な活用方法については「保育所におけるアレルギー対応ガイドライン(2019年改訂版)」を参照 <https://www.mhlw.go.jp/content/000511242.pdf>

- (7) 災害発生に備えて、平常時から食料等を備蓄するとともに、災害時の連絡・協力体制を事前に確認するなど体制を構築しておくよう努めること。

2 食事の提供に関する援助及び指導に係る留意事項について

- (1) 児童福祉施設の食事の提供に関する援助及び指導に当たっては、児童福祉施設の

所管部(局)が主体となり、栄養改善及び衛生管理等に関し、衛生主管部(局)と連携を図り、必要に応じて助言を得ながら実施すること。なお、認定こども園については、教育委員会が所管している場合には、教育委員会とも連携を図ること。

- (2) 子どもの特性に応じて提供することが適当なエネルギー及び給与栄養量が確保できる食事の提供について、必要な援助及び指導を行うこと。
- (3) 食事の提供に当たっては、子どもの発育・発達状況、栄養状態、生活状況等について把握し、提供する食事の量と質についての食事計画を立てるとともに、摂食機能や食行動の発達を促すよう食品や調理方法に配慮した献立作成を行い、それに基づき食事の提供が行われるよう援助及び指導を行うこと。特に、小規模グループケア、グループホーム化を実施している児童養護施設や乳児院においては留意すること。
- (4) 食事を適正に提供するため、定期的に施設長を含む関係職員による情報の共有を図るとともに、常に施設全体で、食事計画・評価を通して食事の提供に係る業務の改善に努めるよう、援助及び指導を行うこと。また、家庭的養護の観点から、小規模グループケアやグループホーム化を推進する施設においては、調理をすることにより食を通じた関わりが豊かに持てることの意義を踏まえ、施設の栄養士などが施設内での調理に積極的に関わることができるよう支援を行うこと。
- (5) 施設職員、特に施設長に対して、食事の提供に係る業務の重要性についての認識の向上を図るとともに、食事の提供に関係する職員に対しては、適時、講習会、研究会等により知識及び技能の向上を図るよう、援助及び指導を行うこと。
- (6) 適切な食事のとり方や望ましい食習慣の定着、食を通じた豊かな人間性の育成等、心身の健全育成を図る観点から、食事の提供やその他の活動を通して「食育」の実践に努めるよう、援助及び指導を行うこと。
- (7) 食物アレルギー対策の観点から、児童福祉施設に適切な情報を提供するとともに、施設が適確に対応できるよう、施設や関係機関等と調整を行い、必要な支援体制を構築するよう努めること。
- (8) 災害発生に備えて、地域防災計画に栄養・食生活支援の具体的な内容を位置づけるよう、関係部局と調整を行うこと。

㊥ 子母発0331第1号：児童福祉施設における「食事摂取基準」を活用した食事計画について〔令和2年3月31日厚生労働省子ども家庭局母子保健課長通知〕

「食事による栄養摂取量の基準」（令和2年1月21日厚生労働省告示第10号。以下「食事摂取基準」という。）が改正され令和2年4月1日から適用されることに伴い、「児童福祉施設における食事の提供に関する援助及び指導について」（令和2年3月31日子発0331第1号・障発0331第8号厚生労働省子ども家庭局長・社会・援護局障害保健福祉部長連名通知）を発出したところであるが、児童福祉施設における食事の提供の基本となる食事計画について、下記の事項に留意の上、効果的に実施されるよう、貴管内児童福祉施設への周知方よろしく御配意願いたい。

なお、本通知の施行に伴い、平成27年3月31日雇児母発0331第1号本職通知「児童福祉施設における「食事摂取基準」を活用した食事計画について」は令和2年3月31日をもって廃止する。

また、本通知は、地方自治法(昭和22年法律第67号)第245条の4第1項の規定に基づく技術的助言である。

記

- 1 児童福祉施設における「食事摂取基準」を活用した食事計画の基本的考え方
 - (1) 「食事摂取基準」は、エネルギーについて、成人においては「ボディ・マス・インデックス(BMI)」、参考として「推定エネルギー必要量」、栄養素については「推定平均必要量」「推奨量」「目安量」「耐容上限量」「目標量」といった複数の設定指標により構成されていることから、各栄養素及び指標の特徴を十分理解して活用すること。
 - (2) 「食事摂取基準」は、健康な個人及び集団を対象とし、国民の健康の保持・増進、生活習慣病の予防を目的とし、エネルギー及び各栄養素の摂取量の基準を示すものである。よって、児童福祉施設において、障害や疾患を有するなど身体状況や生活状況等が個人によって著しく異なる場合には、一律の適用が困難であることから、個々人の発育・発達状況、栄養状態、生活状況等に基づいた食事計画を立てること。
 - (3) 子どもの健康状態及び栄養状態に応じて、必要な栄養素について考慮すること。子どもの健康状態及び栄養状態に特に問題がないと判断される場合であっても、基本的にエネルギー、たんぱく質、脂質、ビタミンA、ビタミンB₁、ビタミンB₂、ビタミンC、カルシウム、鉄、ナトリウム(食塩)、カリウム及び食物繊維について考慮するのが望ましい。
 - (4) 食事計画を目的として「食事摂取基準」を活用する場合には、集団特性を把握し、それに見合った食事計画を決定した上で、献立の作成及び品質管理を行った食事の提供を行い、一定期間ごとに摂取量調査や対象者特性の再調査を行い、得られた情報等を活かして食事計画の見直しに努めること。その際、管理栄養士等による適切な活用を図ること。
- 2 児童福祉施設における「食事摂取基準」を活用した食事計画の策定に当たっての留意点
 - (1) 子どもの性、年齢、発育・発達状況、栄養状態、生活状況等を把握・評価し、提供することが適当なエネルギー及び栄養素の量(以下「給与栄養量」という。)の目標を設定するよう努めること。なお、給与栄養量の目標は、子どもの発育・発達状況、栄養状態等の状況を踏まえ、定期的に見直すように努めること。
 - (2) エネルギー摂取量の計画に当たっては、参考として示される推定エネルギー必要量を用いても差し支えないが、健全な発育・発達を促すために必要なエネルギー量を摂取することが基本となることから、定期的な身長及び体重を計測し、成長曲線に照らし合わせるなど、個々人の成長の程度を観察し、評価すること。
 - (3) たんぱく質、脂質、炭水化物の総エネルギーに占める割合(エネルギー産生栄養素バランス)については、三大栄養素が適正な割合によって構成されることが求められることから、たんぱく質については13%~20%、脂質については20%~30%、炭水化物については50%~65%の範囲を目安とすること。
 - (4) 1日のうち特定の食事(例えば昼食)を提供する場合は、対象となる子どもの生

活状況や栄養摂取状況を把握、評価した上で、1日全体の食事に占める特定の食事から摂取することが適当とされる給与栄養量の割合を勘案し、その目標を設定するよう努めること。

- (5) 給与栄養量が確保できるように、献立作成を行うこと。
- (6) 献立作成に当たっては、季節感や地域性等を考慮し、品質が良く、幅広い種類の食品を取り入れるように努めること。また、子どもの咀嚼や嚥下機能、食具使用の発達状況等を観察し、その発達を促すことができるよう、食品の種類や調理方法に配慮するとともに、子どもの食に関する嗜好や体験が広がりかつ深まるよう、多様な食品や料理の組み合わせにも配慮すること。また、特に、小規模グループケアやグループホーム化を実施している児童養護施設や乳児院においては留意すること。

3 児童福祉施設における食事計画の実施上の留意点

- (1) 子どもの健全な発育・発達を目指し、子どもの身体活動等を含めた生活状況や、子どもの栄養状態、摂食量、残食量等の把握により、給与栄養量の目標の達成度を評価し、その後の食事計画の改善に努めること。
- (2) 献立作成、調理、盛りつけ、配膳、喫食等各場面を通して関係する職員が多岐にわたることから、定期的に施設長を含む関係職員による情報の共有を図り、食事の計画・評価を行うこと。
- (3) 日々提供される食事が子どもの心身の健全育成にとって重要であることに鑑み、施設や子どもの特性に応じて、将来を見据えた食を通じた自立支援にもつながる「食育」の実践に努めること。
- (4) 食事の提供に係る業務が衛生的かつ安全に行われるよう、食事の提供に係る職員の健康診断及び定期検便、職員の衛生的取扱い並びに消毒等保健衛生に万全に期し、食中毒や感染症の発生防止に努めること。

④ 児発第 86 号：保育所における調理業務の委託について〔平成 10 年 2 月 18 日厚生労働省児童家庭局長通知〕

保育所における調理業務については、これまで施設の職員により行われるものとされていたが、地方分権推進委員会の第 2 次勧告の指摘等を踏まえ、給食の安全・衛生や栄養等の質の確保が図られていることを前提としつつ、保育所本来の事業の円滑な運営を阻害しない限りにおいて、左記の事項に留意の上、調理業務の委託を認めることとし、平成 10 年 4 月 1 日から適用することとしたので、適切な実施を期するよう、貴管下市区町村及び保育所に対し周知徹底及び指導方よろしくお願いしたい。

なお、本通知に従い調理業務の委託を行う施設のうち、全ての業務を委託する施設にあっては、児童福祉施設最低基準等の一部を改正する省令(平成 10 年厚生省令第 15 号)第 1 条により、調理員を置かないことができるものである。

記

1 調理業務の委託についての基本的な考え方

保育所における給食については、児童の発育段階や健康状態に応じた離乳食・幼児食や

アレルギー・アトピー等への配慮など、安全・衛生面及び栄養面等での質の確保が図られるべきものであり、調理業務について保育所が責任をもって行えるよう施設の職員により行われることが原則であり、望ましいこと。しかしながら、施設の管理者が業務上必要な注意を果たし得るような体制及び契約内容により、施設職員による調理と同様な給食の質が確保される場合には、入所児童の処遇の確保につながるよう十分配慮しつつ、当該業務を第三者に委託することは差し支えないものであること。

2 調理室について

施設内の調理室を使用して調理させること。したがって、施設外で調理し搬入する方法は認められないものであること。

3 栄養面での配慮について

調理業務の委託を行う施設にあつては、保育所や保健所・市町村等の栄養士により献立等について栄養面での指導を受けられるような体制にあるなど栄養士による必要な配慮がなされていること。したがって、こうした体制がとられていない施設にあつては、調理業務の委託を行うことはできないものであること。

4 施設の行う業務について

施設は次に掲げる業務を自ら実施すること。

- ア 受託事業者に対して、1の基本的な考え方の趣旨を踏まえ、保育所における給食の重要性を認識させること。
- イ 入所児童の栄養基準及び献立の作成基準を受託業者に明示するとともに、献立表が当該基準どおり作成されているか事前に確認すること。
- ウ 献立表に示された食事内容の調理等について、必要な事項を現場作業責任者に指示を与えること。
- エ 毎回、検食を行うこと。
- オ 受託業者が実施した給食業務従事者の健康診断及び検便の実施状況並びに結果を確認すること。
- カ 調理業務の衛生的取扱い、購入材料その他契約の履行状況を確認すること。
- キ 随時児童の嗜好調査の実施及び喫食状況の把握を行うとともに、栄養基準を満たしていることを確認すること。
- ク 適正な発育や健康の保持増進の観点から、入所児童及び保護者に対する栄養指導を積極的に進めるよう努めること。

5 受託業者について

受託業者は次に掲げる事項のすべてを満たすものであること。

- ア 保育所における給食の趣旨を十分認識し、適正な給食材料を使用するとともに所要の栄養量が確保される調理を行うものであること。
- イ 調理業務の運営実績や組織形態からみて、当該受託業務を継続的かつ安定的に遂行できる能力を有すると認められるものであること。
- ウ 受託業務に関し、専門的な立場から必要な指導を行う栄養士が確保されているもの

であること。

- エ 調理業務に従事する者の大半は、当該業務について相当の経験を有するものであること。
- オ 調理業務従事者に対して、定期的に、衛生面及び技術面の教育又は訓練を実施するものであること。
- カ 調理業務従事者に対して、定期的に、健康診断及び検便を実施するものであること。
- キ 不当販売行為等健全な商習慣に違反する行為を行わないものであること。

6 業務の委託契約について

施設が調理業務を業者に委託する場合には、その契約内容、施設と受託業者との業務分担及び経費負担を明確にした契約書を取り交すこと。

なお、その契約書には、前記5のア、エ、オ及びカに係る事項並びに次に掲げる事項を明確にすることと。

- ア 受託業者に対して、施設側から必要な資料の提出を求めることができること。
- イ 受託業者が契約書で定めた事項を誠実に履行しないと保育所が認めたとき、その他受託業者が適正な給食を確保する上で支障となる行為を行ったときは、契約期間中であっても保育所側において契約を解除できること。
- ウ 受託業者の労働争議その他の事情により、受託業務の遂行が困難となった場合の業務の代行保証に関すること。
- エ 受託業者の責任で法定伝染病又は食中毒等の事故が発生した場合及び契約に定める義務を履行しないため保育所に損害を与えた場合は、受託業者は保育所に対し損害賠償を行うこと。

7 その他

- (1) 保育所全体の調理業務に対する保健衛生面・栄養面については、従来より保健所等による助言・指導をお願いしているところであるが、今後とも保健所や市町村の栄養士の活用等による指導が十分に行われるよう配慮すること。
- (2) 都道府県知事又は指定都市若しくは中核市市長は、適宜、前記2から6までの条件の遵守等につき必要な指導を行うものとする。

④1 雇児発第0601号第4号：保育所における食事の提供について〔平成22年6月1日厚生労働省児童家庭局長通知〕

保育所における食事の提供に関して、施設外で調理し搬入すること（以下「外部搬入」という。）については、構造改革特別区域法（平成14年法律第189号）第3条に基づく構造改革特別区域基本方針（平成15年1月24日閣議決定）別表2の「920公立保育所における給食の外部搬入の容認事業」（厚生労働省関係構造改革特別区域法第2条第3項に規定する省令の特例に関する措置及びその適用を受ける特定事業を定める省令（平成15年厚生労働省令第132号。以下「特区省令」という。）第1条により措置）により、特例措置が講じられてきたところであるが、当該特例措置については、「構造改革特別区域において講じられた規制の特例措置の評価に係る評価・調査委員会の意見に関する今

後の政府の対応方針」(平成 22 年 3 月 25 日構造改革特別区域推進本部決定)において、「3 歳以上児に対する給食については、特区における規制の特例措置の内容・要件のとおり、全国展開を行うこと。」とされたところである。

今般、この決定を踏まえ、これまで構造改革特別区域(以下「特区」という。)において行われてきた当該特例措置については、下記のとおり、本日公布、即日施行された「児童福祉施設最低基準等の一部を改正する省令」(平成 22 年厚生労働省令第 75 号。以下「改正省令」という。)により、満 3 歳以上の児童に対する食事の提供に限り、公立・私立を問わず全国展開することとし、満 3 歳に満たない児童に対する食事の提供については、引き続き、特区の認定を申請し、その認定を受けた場合に限り、外部搬入を認めることとした。保育所における食事の提供について外部搬入を行うに当たっては、本通知の事項に御留意のうえ、その適正な実施に特段の御配慮をお願いしたい。また、本通知の発出に伴い、平成 20 年 4 月 1 日雇児発第 0401002 号厚生労働省雇用均等・児童家庭局長通知「構造改革特別区域における「公立保育所における給食の外部搬入方式の容認事業」について」(参考 1)については、廃止する。

なお、本通知は地方自治法(昭和 22 年法律第 67 号)第 245 条の 4 第 1 項に規定する技術的助言として発出するものであることを申し添える。

記

I 改正省令の概要

1 改正の趣旨

これまで保育所における食事の提供については、特区の認定を申請し、その認定を受けた公立保育所に限り、外部搬入を認めることとしていたが、満 3 歳以上の児童に対する食事の提供に限り、公立・私立を問わず全国展開することとし、満 3 歳に満たない児童に対する食事の提供については、引き続き、特区の認定を申請し、その認定を受けた場合に限り、外部搬入を認めることとするものである。また、併せて、所要の改正を行うものである。

2 児童福祉施設最低基準(昭和 23 年厚生省令第 63 号。以下「最低基準」という。)の改正内容(改正省令第 1 条関係)

以下の要件を満たす保育所においては、満 3 歳以上の児童に対する食事の提供について、外部搬入を実施することができること。(最低基準第 32 条の 2 関係)

- (1) 幼児に対する食事の提供の責任が当該保育所にあり、その管理者が、衛生面、栄養面等業務上必要な注意を果たし得るような体制及び調理業務の受託者との契約内容が確保されていること。
- (2) 当該保育所又は他の施設、保健所、市町村等の栄養士により、献立等について栄養の観点からの指導が受けられる体制にある等、栄養士による必要な配慮が行われること。
- (3) 調理業務の受託者を、当該保育所における給食の趣旨を十分に認識し、衛生面、栄養面等、調理業務を適切に遂行できる能力を有する者とする事。
- (4) 幼児の年齢及び発達の段階並びに健康状態に応じた食事の提供や、アレルギー、アトピー等への配慮、必要な栄養素量の給与等、幼児の食事の内容、回数及び時機

に適切に応じることができること。

- (5) 食を通じた乳幼児の健全育成を図る観点から、乳幼児の発育及び発達の過程に応じて食に関し配慮すべき事項を定めた食育に関する計画に基づき食事を提供するよう努めること。

3 特区省令の改正内容（改正省令第3条関係）

特区における公立保育所における給食の外部搬入方式の容認事業の対象を満3歳に満たない児童のみとすること。（特区省令第1条関係）

なお、今般の改正の施行前に、既に満3歳に満たない児童について、特区の認定を受けている地方公共団体については、改めて認定を受ける必要はないものであること。

II 外部搬入実施に当たっての留意事項

外部搬入を実施するに当たっては、最低基準第32条の2又は特区省令第1条に規定する要件を満たす必要があること。また、この場合に、次の1から4までに留意すること。

なお、満3歳以上の児童に対する食事の提供について外部搬入を実施するに当たっては（これまで特区で実施していた場合を含む。）、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第35条第3項に規定する届出、児童福祉法施行規則（昭和23年厚生省令第11号）第37条第2項に規定する申請又は同条第4項若しくは第6項に規定する変更の届出を行うこと。

- 1 外部搬入を実施する保育所においては、調理室として加熱、保存、配膳等のために必要な調理機能を有する設備を有すること。具体的には、再加熱を行うための設備、冷蔵庫等の保存のための設備、給食を配膳するための適切な用具及びスペース、体調不良児等の対応に支障が生じない設備等を有すること。（最低基準第32条の2本文、特区省令第1条本文関係）
- 2 社会福祉施設において外部搬入を行う場合の衛生基準を遵守すること。また、保健衛生面・栄養面については保健所等による助言・相談に従うとともに、調理業務の委託・受託については、「保護施設等における調理業務の委託について」（昭和62年3月9日社施第38号）（参考2）及び「保育所における調理業務の委託について」（平成10年2月18日児発第86号）（参考3）の内容に十分留意すること。（最低基準第32条の2第1～3号、特区省令第1条第1～3号関係）
- 3 子どもの年齢、発達の段階や健康状態に応じた食事の提供や、アレルギー、アトピー等への配慮、必要な栄養素量の給与等子どもの食事の内容、回数や時機に適切に応じることができること。（最低基準第32条の2第4号、特区省令第1条第4号関係）
- 4 食を通じた子どもの健全育成（食育）を図る観点から、食育プログラムに基づき食事を提供するように努めること。食育プログラムとは、食育を図る観点から、発育・発達過程に応じて食に関し配慮すべき事項を定めたものである。なお、食育に関しては、「食を通じた子どもの健全育成（いわゆる「食育」）に関する取組の推進について（平成16年3月16日雇児発第0316007号）」及び「保育所における食を通じた子どもの健全育成（いわゆる「食育」）に関する取組の推進について（平成16年3月29日雇児保発第0329001号）」を参考にされたい。（最低基準第32条の2第5号、特区省令第1条第5号関係）

④② 保育所における食事の提供ガイドライン

④③ 大量調理施設衛生管理マニュアル

<④②④③こちらでご確認ください> ↓

https://web.pref.hyogo.lg.jp/kf11/hw10_000000037.html

④④ 労基法：労働基準法

(労働条件の明示)

第 15 条 使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、厚生労働省令で定める方法により明示しなければならない。

2 前項の規定によつて明示された労働条件が事実と相違する場合においては、労働者は、即時に労働契約を解除することができる。

3 前項の場合、就業のために住居を変更した労働者が、契約解除の日から 14 日以内に帰郷する場合においては、使用者は、必要な旅費を負担しなければならない

(賠償予定の禁止)

第 16 条 使用者は、労働契約の不履行について違約金を定め、又は損害賠償額を予定する契約をしてはならない。

(賃金の支払)

第 24 条 賃金は、通貨で、直接労働者に、その全額を支払わなければならない。ただし、法令若しくは労働協約に別段の定めがある場合又は厚生労働省令で定める賃金について確実な支払の方法で厚生労働省令で定めるものによる場合においては、通貨以外のもので支払い、また、法令に別段の定めがある場合又は当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定がある場合においては、賃金の一部を控除して支払うことができる。

2 賃金は、毎月 1 回以上、一定の期日を定めて支払わなければならない。ただし、臨時に支払われる賃金、賞与その他これに準ずるもので厚生労働省令で定める賃金（第 89 条において「臨時の賃金等」という。）については、この限りでない。

(非常時払)

第 25 条 使用者は、労働者が出産、疾病、災害その他厚生労働省令で定める非常の場合の費用に充てるために請求する場合においては、支払期日前であつても、既往の労働に対する賃金を支払わなければならない。

(休業手当)

第 26 条 使用者の責に帰すべき事由による休業の場合においては、使用者は、休業期間中当該労働者に、その平均賃金の 100 分の 60 以上の手当を支払わなければならない。

(最低賃金)

第 28 条 賃金の最低基準に関しては、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）の定めるところによる。

(労働時間)

第 32 条 使用者は、労働者に、休憩時間を除き 1 週間について 40 時間を超えて、労働させてはならない。

2 使用者は、1 週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き 1 日について 8 時間を超えて、労働させてはならない。

第 32 条の 2 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、又は就業規則その他これに準ずるものにより、1 箇月以内の一定の期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が前条第 1 項の労働時間を超えない定めをしたときは、同条の規定にかかわらず、その定めにより、特定された週において同項の労働時間又は特定された日において同条第 2 項の労働時間を超えて、労働させることができる。

2 使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、前項の協定を行政官庁に届け出なければならない。

第 32 条の 3 使用者は、就業規則その他これに準ずるものにより、その労働者に係る始業及び終業の時刻をその労働者の決定にゆだねることとした労働者については、当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、その協定で第 2 号の清算期間として定められた期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が第 32 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内において、同条の規定にかかわらず、1 週間において同項の労働時間又は 1 日において同条第 2 項の労働時間を超えて、労働させることができる。

1 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる労働者の範囲

2 清算期間（その期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が第 32 条第 1 項の労働時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、3 箇月以内の期間に限るものとする。以下この条例及び次条において同じ。）

3 清算期間における総労働時間

4 その他厚生労働省令で定める事項

第 32 条の 4 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めたときは、第 32 条の規定にかかわらず、その協定で第 2 号の対象期間として定められた期間

を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において、当該協定（次項の規定による定めをした場合においては、その定めを含む。）で定めるところにより、特定された週において同条第1項の労働時間又は特定された日において同条第2項の労働時間を超えて、労働させることができる。

- 1 この条の規定による労働時間により労働させることができることとされる 労働者の範囲
- 2 対象期間（その期間を平均し1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲内において労働させる期間をいい、1箇月を超え1年以内の期間に限るものとする。以下この条及び次条において同じ。）
- 3 特定期間（対象期間中の特に業務が繁忙な期間をいう。第3項において同じ。）
- 4 対象期間における労働日及び当該労働日ごとの労働時間（対象期間を1箇月以上の期間ごとに区分することとした場合においては、当該区分による各期間のうち当該対象期間の初日の属する期間（以下この条において「最初の期間」という。）における労働日及び当該労働日ごとの労働時間並びに当該最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間）
- 5 その他厚生労働省令で定める事項

2 使用者は、前項の協定で同項第4号の区分をし当該区分による各期間のうち最初の期間を除く各期間における労働日数及び総労働時間を定めたときは、当該各期間の初日の少なくとも30日前に、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の同意を得て、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働日数を超えない範囲内において当該各期間における労働日及び当該総労働時間を超えない範囲内において当該各期間における労働日ごとの労働時間を定めなければならない。

3 厚生労働大臣は、労働政策審議会の意見を聴いて、厚生労働省令で、対象期間における労働日数の限度並びに1日及び1週間の労働時間の限度並びに対象期間（第1項の協定で特定期間として定められた期間を除く。）及び同項の協定で特定期間として定められた期間における連続して労働させる日数の限度を定めることができる。

4 第32条の2第2項の規定は、第1項の協定について準用する。

第32条の4の2 使用者が、対象期間中の前条の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者について、当該労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた場合においては、その超えた時間（第33条又は第36条第1項の規定により延長し、又は休日に労働させた時間を除く。）の労働については、第37条の規定の例により割増賃金を支払わなければならない。

第32条の5 使用者は、日ごとの業務に著しい繁閑の差が生ずることが多く、かつ、これを予測した上で就業規則その他これに準ずるものにより各日の労働時間を特定することが困難であると認められる厚生労働省令で定める事業であつて、常時使用する労働者の数が厚生労働省令で定める数未満のものに従事する労働者については、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の

過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、第 32 条第 2 項の規定にかかわらず、1 日について 10 時間まで労働させることができる。

- 2 使用者は、前項の規定により労働者に労働させる場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働させる 1 週間の各日の労働時間を、あらかじめ、当該労働者に通知しなければならない。
- 3 第 32 条の 2 第 2 項の規定は、第 1 項の協定について準用する。

(災害等による臨時の必要がある場合の時間外労働等)

第 33 条 災害その他避けることのできない事由によつて、臨時の必要がある場合においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において第 32 条から前条まで若しくは第 40 条の労働時間を延長し、又は第 35 条の休日に労働させることができる。ただし、事態急迫のために行政官庁の許可を受ける暇がない場合においては、事後に遅滞なく届け出なければならない。

- 2 前項ただし書の規定による届出があつた場合において、行政官庁がその労働時間の延長又は休日の労働を不相当と認めるときは、その後その時間に相当する休憩又は休日を与えるべきことを、命ずることができる。
- 3 公務のために臨時の必要がある場合においては、第 1 項の規定にかかわらず、官公署の事業（別表第 1 に掲げる事業を除く。）に従事する国家公務員及び地方公務員については、第 32 条から前条まで若しくは第 40 条の労働時間を延長し、又は第 35 条の休日に労働させることができる。

(休憩)

第 34 条 使用者は、労働時間が 6 時間を超える場合においては少なくとも 45 分、8 時間を超える場合においては少なくとも 1 時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

- 2 前項の休憩時間は、一斉に与えなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定があるときは、この限りでない。
- 3 使用者は、第 1 項の休憩時間を自由に利用させなければならない。

(休日)

第 35 条 使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも 1 回の休日を与えなければならない。

- 2 前項の規定は、4 週間を通じ 4 日以上の日を与える使用者については適用しない。

(時間外及び休日の労働)

第 36 条 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合におい

ては、第 32 条から第 32 条の 5 まで若しくは第 40 条の労働時間（以下この条において「労働時間」という。）又は前条の休日（以下この項において「休日」という。）に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによつて労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる。

- 2 前項の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 1 この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
 - 2 対象期間（この条の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1 年間に限るものとする。第 4 号及び第 6 項第 3 号において同じ。）
 - 3 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
 - 4 対象期間における 1 日、1 箇月及び 1 年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
 - 5 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項
- 3 前項第 4 号の労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限る。
- 4 前項の限度時間は、1 箇月について 45 時間及び 1 年について 360 時間（第 32 条の 4 第 1 項第 2 号の対象期間として 3 箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、1 箇月について 42 時間及び 1 年について 320 時間）とする。
- 5 第 1 項の協定においては、第 2 項各号に掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に第 3 項の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1 箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（第 2 項第 4 号に関して協定した時間を含め 100 時間未満の範囲内に限る。）並びに 1 年について労働時間を延長して労働させることができる時間（同号に関して協定した時間を含め 720 時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができる。この場合において、第 1 項の協定に、併せて第 2 項第 2 号の対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が 1 箇月について 45 時間（第 32 条の 4 第 1 項第 2 号の対象期間として 3 箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、1 箇月について 42 時間）を超えることができる月数（1 年について 6 箇月以内に限る。）を定めなければならない。
- 6 使用者は、第 1 項の協定で定めるところによつて労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であつても、次の各号に掲げる時間について、当該各号に定める要件を満たすものとしなければならない。
 - 1 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1 日について労働時間を延長して労働させた時間 2 時間を超えないこと。
 - 2 1 箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100 時間未満であること。
 - 3 対象期間の初日から 1 箇月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の 1 箇月、2 箇月、3 箇月、4 箇月及び 5 箇月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を

延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1箇月当たりの平均時間 80 時間を超えないこと。

- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。
- 8 第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が前項の指針に適合したものとなるようにしなければならない。
- 9 行政官庁は、第7項の指針に関し、第1項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。
- 10 前項の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない。
- 11 第3項から第5項まで及び第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）の規定は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しない。

（時間外、休日及び深夜の割増賃金）

第37条 使用者が、第33条又は前条第1項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の2割5分以上5割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。ただし、当該延長して労働させた時間が1箇月について60時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。

- 2 前項の政令は、労働者の福祉、時間外又は休日の労働の動向その他の事情を考慮して定めるものとする。
- 3 使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第1項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常労働時間の賃金が支払われる休暇（第39条の規定による有給休暇を除く。）を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。
- 4 使用者が、午後10時から午前5時まで（厚生労働大臣が必要であると認める場合においては、その定める地域又は期間については午後11時から午前6時まで）の間において労働させた場合においては、その時間の労働については、通常労働時間の賃金の計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。
- 5 第1項及び前項の割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当その他厚生労働省令で定める賃金は算入しない。