

指定管理者制度導入施設における労働環境モニタリングの実施結果について

1 概要

指定管理者制度を導入している施設において、施設職員が適正な労働環境のもとで管理運営を行っていることを確認し、必要に応じて指定管理者に指導・助言をすることにより、良質な区民サービスが安定的に提供されることを目的とし、労働環境モニタリングを実施した。

2 対象施設

対象施設	指定管理者
枝川高齢者在宅サービスセンター	社会福祉法人奉優会
古石場児童館	株式会社明日葉
障害者福祉センター	社会福祉法人敬心福祉会
旧中川水辺公園	Koto 旧中川水彩パーク JV
	物林株式会社
	特定非営利活動法人江東区の水辺に親しむ会
	株式会社ティンバースケープ
豊洲公園	豊洲パークマネジメント JV
	株式会社オリエンタルコンサルタンツ
	JK ホールディングス株式会社
	アシックススポーツファシリティーズ株式会社
若洲公園	東京港埠頭株式会社
亀戸駅北口第一自転車駐車場	センターサイクル亀戸共同事業体
	公益財団法人自転車駐車場整備センター
	サイカパーキング株式会社

3 調査方法

調査にあたり、東京都社会保険労務士会江東支部に委託し、以下（１）～（３）を実施した。

（１）書類確認

法定帳簿等について、指定管理者に対して提出を求め、調査の視点に沿って、その内容を確認した。

（２）実地調査

対象施設において、（１）で確認した書類をもとに、事業者または人事管理に関する責任者に対する実地調査及び必要に応じて施設職員に対するヒアリングを行った。また、労務管理上における課題点や懸念点を聴取し、実務的視点に立って適正なアドバイスを行った。

（３）指導・助言

（１）及び（２）の結果に基づき、社会保険労務士が改善すべき事項を実施報告書として作成し、調査対象事業者に提出した。当該報告書で指摘された事項に対して、改善策等をまとめた報告書の提出を指定管理者に求めた。

4 調査期間

令和7年9月～令和8年1月

5 調査項目及び主な調査の視点

	調査項目	主な調査の視点
1	就業規則（労働条件通知書、労使協定等）	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則その他の諸規程、労働条件通知書、労使協定等について、適正に記載されているか。 ・届出義務のある就業規則、労使協定等は適切に届出を行っているか。 ・労働契約の締結等の際し、適正に労働条件通知書を作成し、労働者に適切に明示しているか。
2	労働時間・休憩・休日・休暇	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間は適正に管理されているか。 ・休暇、休日の取得状況及び管理は、適切か。
3	給与計算	<ul style="list-style-type: none"> ・給与は適正に計算され、支払いが行われているか。 ・割増賃金の計算、支払い等、適正に行われているか。 ・最低賃金は確保されているか。 ・給与明細に記載すべき事項が適正に記載されているか。
4	各種保険手続き	<ul style="list-style-type: none"> ・労働保険・社会保険への加入状況、手続の時期、算定基礎となる賃金は適正か。 ・労働保険料及び社会保険料の申告は適切になされているか。 ・各種届出内容は、提出期限も含め、適正に行われているか。
5	法定帳簿等の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等の法定帳簿について、適正に作成・届出・保存等がなされているか。
6	安全衛生関係	<ul style="list-style-type: none"> ・産業医の選任、衛生委員会等の設置、安全衛生推進者等法定で選任が義務付けられている事項が適切になされているか。 ・法定で義務付けられている健康診断の実施が適切に行われているか。実施項目は適正か。
7	その他	<ul style="list-style-type: none"> ・正規労働者と非正規労働者との間で不均衡な待遇はないか。 ・各種ハラスメントの防止措置等必要な対策が取られているか。 ・育児・介護休業法等の措置が法令を遵守し、適切になされているか。など

6 主な指摘事項及び改善内容

指摘事項	改善内容
1 就業規則（労働条件通知書、労使協定等）	
<p><就業規則></p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所正社員用就業規則にシフトごとの始業・終業時刻を記載していない。 ・育児介護休業等に関する規程において、申出可能回数は本来2回であるところ、1回となっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・令和8年4月1日改定予定の就業規則へ、シフトごとの始業・終業時刻を記載する。 ・現行法規に従って、適正に記載することとした。

指摘事項	改善内容
1 就業規則（労働条件通知書、労使協定等）	
<p>＜就業規則＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和7年10月改正に対応した育児介護休業関係規程について、早急に作成し届け出ること。また、本規程に係る労使協定（育児介護除外協定）についても、労使協議の上、改定を行うこと。 無期契約社員就業規則において、「無期契約社員の雇用契約期間は1年とする。ただし、契約期間満了時に会社と無期契約社員の双方に契約終了の意思がない場合は、自動更新契約を行ったこととする」とあるが、自動更新であっても、契約期間を定めることは無期契約とはならないので、適正な表現に訂正等すること。 管理員就業規則に、就業規則の絶対的記載事項である「始業および終業の時刻」の記載がない。 <p>＜労働条件通知書＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働条件通知書に記載されているみなし時間外労働時間数及び当該時間数に対する固定残業手当を見直し、相違がある場合、また、みなし時間外労働時間数または固定残業手当額の記載が無いものについては、労働条件通知書を修正のうえ、労働条件を明示すること。 令和6年4月1日以降に交付された労働条件通知書において、就業場所および業務の変更範囲の記載がない。 非常勤の労働条件通知書について、雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口の記載がない。 <p>＜労使協定＞</p> <ul style="list-style-type: none"> 育児介護休業等に関する労使協定の内容について、令和7年の改正に対応した内容になっていない。 給与から「厚生会費」を控除しているが、「賃金控除に関する労使協定」の締結がない。 	<ul style="list-style-type: none"> 短時間勤務制度規定等により、柔軟な働き方を実現するための措置を講じているが、令和7年10月改正の育児・介護休業法に定められている要件を網羅していない可能性がある。指摘事項を踏まえ、速やかに検討する。 規程より、無期契約社員の契約期間に関する文言を削除することとした。 就業規則に、基本的な始業、終業時刻を適正に記載し、その上で各人の基本となる労働時間は個別の労働契約に定め、管理現場のシフトにより決定する旨を明記することとした。 固定残業手当およびみなし時間外労働時間を確認の上、令和8年4月1日付で全員に労働条件通知書を交付する。 現行法規に従って、就業場所・業務の変更範囲を適正に記載することとした。 労働条件通知書に、雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口を記載した。 現行法規に従って、法改正に対応した内容の労使協定書を従業員代表と取り交わした。 「賃金控除に関する労使協定」を締結することとした。

指摘事項	改善内容
2 労働時間・休憩・休日・休暇	
・7時間勤務の管理員に対して、休憩時間が不足している。	・勤務シフトの見直しを行い、8時間勤務の1時間休憩を基本としたものへ切り替えることを管理員全員に説明の上、令和8年1月より実施した。
3 給与計算	
・住宅手当の取扱いについて、割増賃金額に影響することから、その支給根拠を精査し、正しい運用を行うよう改善すること。	・住宅手当を割増賃金の基礎金額に算入することとした。
4 各種保険手続き	
・労災保険3名、雇用保険1名が未加入であった。	・労災保険及び雇用保険について、手続きを完了させた。
5 法定帳簿等の整備	
・年次有給休暇管理簿が未整備である。	・当該管理簿を整備した。
6 安全衛生管理	
・衛生推進者を選任し、その氏名及び職務内容を従業員に周知すること。 ・安全衛生推進者が選任されていない。 ・健康診断の未実施者について出来るだけ早期に健康診断を実施し、受診状況及び結果を把握し、記録を保存すること。	・衛生推進者を選任し、従業員に周知した。 ・安全衛生推進者を選任し、氏名を掲示して周知することとした。 ・未実施者について、令和7年11月に健康診断を受診、結果を保管済み。
7 その他	
・ハラスメントに関する規程が制定されていない。	・現行法規に従って、ハラスメントに関する規程を制定した。

3 総評

人事管理に関する書類の確認及び実地調査を行った結果、概ね体制はよく整備され、適切に運用されていた。一部、育児休業・介護休業法等の法改正に伴う項目につき未対応であったこと、労働時間管理における端数処理の方法や割増賃金の計算の基礎となる金額の不備等が見受けられた。これらに基づき、各調査項目について、改善を要する事項を実施報告書にて指摘したところ、全ての指摘事項に対して、指定管理者から改善策が報告され、区及び社会保険労務士会の確認のもと、適切な改善が図られていると判断した。