

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
産業会館	一般社団法人東京都江東産業連盟
地域密着型介護施設	社会福祉法人こうほうえん
東陽福祉会館	労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団
青少年交流プラザ	特定非営利活動法人日本スポーツ振興協会
亀戸児童館	社会福祉法人雲柱社
住吉子ども家庭支援センター	社会福祉法人景行会
こどもプラザ図書館	シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社
夢の島区民農園	天龍造園建設株式会社東京支店

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、実地調査及び施設職員に対するヒアリングを行った。

（３）指導・助言

（１）及び（２）の結果に基づき、社会保険労務士が実施報告書を作成し、当該報告書で指摘された事項に対する改善策報告書の提出を指定管理者に求めた。

4 調査期間

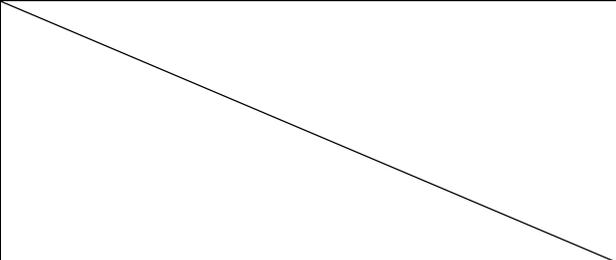
令和6年9月～令和7年1月

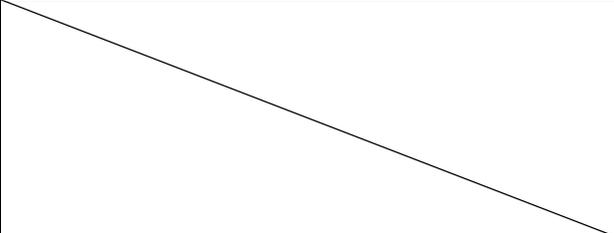
5 調査項目及び主な調査の視点

	調査項目	主な調査の視点
1	就業規則（雇用契約、協定等）	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則その他の諸規程、雇用契約書、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、労働者に労働条件を明示しているか。
2	労働時間	<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。
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。 各種届出内容は適正か。
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、労働条件通知書等について、適正に作成・届出・保存等がされているか。
6	安全衛生関係	<ul style="list-style-type: none"> 健康診断の実施、産業医の選任、衛生委員会等の設置等、適正にされているか。
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。

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（雇用契約、協定等）	
<ul style="list-style-type: none"> 現行法規に従い、就業規則（雇用契約、協定等）の記載事項を改訂・追記すること。 非常勤職員（短時間有期雇用）に対し、雇用契約書にて労働条件を明示しているが、不足する項目がある。 正規職員に対し、労働条件通知書（又は雇用契約書）の交付が行われていない。 	<ul style="list-style-type: none"> 現行法規に従い、就業規則（雇用契約、協定等）記載事項を改訂・追記した。 雇用契約書様式を見直し、不足する項目について追記した。 現在使用している様式ではなく、労働条件通知書を交付することとした。

指摘事項	改善内容
2 労働時間	
<ul style="list-style-type: none"> • 36 協定届で定める 1 か月の時間外労働時間数を超えて勤務している。 • フレックスタイム制における不就労時間数と他の勤務日における時間外労働時間数を相殺して管理しており、賃金（割増賃金）の未払いが生じる可能性がある。 • 労働条件通知上において、各人の所定労働時間、始業時刻、終業時刻が明確に定められていない。 	<ul style="list-style-type: none"> • 36 協定届に従って順守及び管理する。 • 不就労時間数と時間外労働時間数を相殺することなく、時間数を区別して管理する。 • 必要記載事項について、明記した。
3 給与計算	
<ul style="list-style-type: none"> • 時間外手当等の計算の基礎となる基準内手当に含まなければならない諸手当が含まれていないため、現在支給している固定残業手当の金額では、相当時間数を満たしていない。 • 変形労働時間制の手続きをとっていないことから、週 40 時間を超える勤務に対して割増賃金の支給が必要であるが、支給されていない。 • 日々 8 時間を超える時間に対する割増賃金の支給が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> • 基準内手当に、当該諸手当を含め算定し、遡り処理することとした。また、固定残業手当の金額や相当時間数は労働環境や法改正に適応するように定期的に見直しを行うこととした。 • 1 か月単位変形労働時間制として就業規則に明示した。 • 1 か月単位の変形労働時間制とし、就業規則への明示をするとともに、あらかじめ定められた月単位の所定労働時間を超えた時間に対し割増賃金を支給することとした。
4 各種保険手続き	
該当なし	

指摘事項	改善内容
<p>5 法定帳簿等の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024年4月改正の労働契約書（労働条件通知書）における労働条件明示について、就業場所、業務内容の変更の範囲の明示等に対応していない。また、有期契約労働者にかかる契約更新の回数の上限及び無期転換申込機会、無期転換後の労働条件を明示すること。 • 有給休暇管理台帳に記載すべき「取得時季」の記載がない。 • 賃金台帳に労働日数、労働時間を記載していない。 • 労働者名簿に履歴欄が記載されていない。 	<ul style="list-style-type: none"> • 現行法規に従い、適正に記載された労働契約書（労働条件通知書）にすることとした。 • 有給休暇管理簿に取得日時記載欄を設けることとした。 • 必要記載事項について、記載することとした。 • 入社前の経歴や現職までの履歴を記載した。
<p>6 安全衛生管理</p> <ul style="list-style-type: none"> • 一般健康診断について、法定の検査項目を満たす健康診断を受診させる必要があるところ、検査項目に省略できない項目を省略している。 • 法律上、衛生推進者の選任が必要だが、選任されていない。 	<ul style="list-style-type: none"> • 実施医療機関に確認のもと、健康診断結果表に診断結果を追記した。 • 衛生推進者養成講習を受講・選任し、氏名を掲示した。
<p>7 その他</p>	
<p>該当なし</p>	

7 総評

書類確認及び実地調査を行った結果、各調査項目について、改善を要する事項が指摘された。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ると判断した。