

指定管理者施設における労働環境調査（労働環境モニタリング）結果について

指定管理者施設について、適正な労働環境のもとに管理運営が行われることにより区民に良質の公共サービスが安定的に提供されることを目的として、社会保険労務士による労働環境調査（以下「労働環境モニタリング」という。）を実施したので報告する。

1 調査者

東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部

2 調査対象

No.	施設名	事業者名	所管分野
1	中央図書館	(株)ヴィアックス	子ども教育経営分野
2	野方図書館	(株)ヴィアックス	子ども教育経営分野
3	中部スポーツ・コミュニティプラザ	(株)東京アスレティッククラブ	文化・スポーツ分野
4	南部スポーツ・コミュニティプラザ	(株)東京アスレティッククラブ	文化・スポーツ分野
5	南部スポーツ・コミュニティプラザ（プール部門の管理・運営）	(株)プロスペック	文化・スポーツ分野
6	産業振興センター	テルウェル東日本(株)	産業振興分野

3 調査時期

平成30年6月～11月

4 社会保険労務士による調査内容

(1) 調査等の方法

① 労働環境モニタリング説明会

事業者及び所管分野に対し、労働環境モニタリングの流れと概要を説明するとともに、事前調査確認用の書類の提出を依頼した。

② 現地調査ヒアリング並びに本部調査ヒアリング

提出書類の調査確認後、現地にて、施設責任者や職員に対して労働条件に関する事項などについてヒアリング等を行い、次に事業者本部の労務担当に対して就業規則等の規定の内容・運用についてヒアリングを行った。

③ 評価結果報告書の作成

書類調査やヒアリング調査の結果について評価結果をまとめ、当該事業者に対し、労働関係法令上の解釈や適正手続に関する認識の是正を図る等、労働環境の整備に向けた改善提案を行った。この提案に基づき、事業者が改善に向け作成した実施計画について、調査にあたった社会保険労務士が実施内容や方法を確認し、評価結果報告書を作成した。

(2) 評価項目及び評価の視点

No.	評価項目	評価の視点
1	雇用契約と協定等	(1) 就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件は適正な内容となっているか。 (2) 各種労使協定は適正か。 (3) 就業規則は労働者に周知されているか。
2	安全衛生関係	(1) 健康診断の実施、産業医等の選任、業務災害への対策の状況は適正か。 (2) 喫煙対策などが行われているか。
3	労働時間	(1) 労働時間は適正に管理されているか。 (2) 休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。
4	給与	(1) 賃金台帳等から適正な計算に基づき支払いが行われているか。 (2) 労働契約に基づいた支払日に適切に支払われているか。 (3) 最低賃金は確保されているか。
5	各種保険加入手続	(1) 社会保険・労働保険・雇用保険への加入状況、手続の時期等は適正か。
6	法定帳簿等の整備	(1) 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿、労働条件通知書等が整備されているか。

(3) 評価結果及び改善報告（実施計画）の概要

主な内容は以下のとおり。

■評価項目1 雇用契約と協定等

評価結果(改善を要する事項)	事業者の改善報告(実施計画)の内容
○雇用契約書の明示事項について 休憩時間、休暇、退職に関する事項（解雇の事由を含む）等が明示されていない。	今年度中に、雇用契約書を見直す。

○36協定（時間外労働及び休日労働に関する協定）の締結、届出について

法定時間外労働が行われているが、36協定が締結、届出されていない。法定労働時間を超えて労働させるときは36協定を締結し所轄労働基準監督署長に届け出なければならない。速やかに36協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届出する必要がある。

○休憩一斉付与例外の労使協定について

休憩を交替でとっているにも関わらず一斉付与例外の労使協定が締結されていない。休憩時間は原則一斉付与だが、交替でとるときには一斉付与例外の労使協定を締結しなければならない。速やかに労使協定を締結する必要がある。なお、届出は不要。

○年次有給休暇の時間単位取得に関する労使協定について

契約社員等就業規則、パート社員就業規則に年次有給休暇の時間単位取得も定めているが、その前提となる「時間単位取得に関する労使協定」が存在していないので、労使協定を締結する必要がある。

11月1日までに届出を行う。

早期に労使協定を結ぶ。

事業場の過半数代表者（※）を職員が選出したうえで、速やかに時間単位取得に関する労使協定を締結する。

※労働者の過半数で組織する労働組合がない場合に、民主的な手続で事業場の過半数の労働者の支持を得て選出された代表者。

■評価項目2 安全衛生関係

評価結果(改善を要する事項)	事業者の改善報告(実施計画)の内容
<p>○雇い入れ時の健康診断について</p> <p>雇い入れ時の健康診断は実施しておらず、また提出も求めているので、健康診断の実施または3カ月以内に実施している場合は提出を求めるようにする必要がある。</p> <p>○衛生推進者について</p> <p>衛生推進者(※)が選任されていない。常時10人以上50人未満の労働者を使用する事業場では、衛生推進者を選任しなければならない。速やかに選任し周知をする必要がある。</p> <p>※労働安全衛生法の規定に基き、労働者の衛生に関わる業務を担当する。選任時の資格要件として、経験や経歴、関連資格を有することのほか、都道府県労働局長の登録を受けた者が行う講習修了者である必要がある。</p>	<p>今後の入社者には、雇い入れ時に健康診断を受けさせる、または過去3か月以内に健康診断を受けている場合は、結果の提出を求める。</p> <p>10月下旬の衛生推進者講習に事業者として申し込んだ。職員を受講させ、資格を得た後に、選任する。</p>

■評価項目3 労働時間

評価結果(改善を要する事項)	事業者の改善報告(実施計画)の内容
<p>○労働時間の切捨て等の端数処理について</p> <p>所定労働時間を超えて勤務した時間について、切捨てが行われている。所定労働時間を超えて事業場内にいる時間について残業の申請がない場合でも、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれていたものと認められる時間については、労働時間として扱わなければならない。自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。</p>	<p>就業時刻終了後に事業所内で、雑談等の業務とはなりえない時間を経た後に退勤打刻をするといった事象が日常的に散見されていた。今後、出退勤時は速やかに打刻作業を行うことを徹底する。本件は本社より文書にて各スタッフへ通達し、徹底を図るとともに、施設長にも本件の指示を伝え、施設内でも上長からの日常的な指導徹底を行う。</p>

<p>○年次有給休暇中の賃金について</p> <p>年次有給休暇中の賃金について、雇用契約書では勤務ローテーションの勤務時間相当額を付与とあるが、実際には平均賃金が支払われている。また、平均賃金算出時、通勤手当が含まれていない。年次有給休暇中の賃金は平均賃金と通常の賃金をその都度選択することはできず、また、選択したときには必ずその選択された方法により支払わなければならない。また、通勤手当も賃金に含まれる。雇用契約書通り通常の賃金を支払うか雇用契約書の修正を行う必要がある。</p>	<p>雇用契約書を平均賃金の支給に修正した。平均賃金の支給にあたっては、通勤手当も含んだ支給額で算出する。</p>
--	---

■評価項目4 給与

評価結果(改善を要する事項)	事業者の改善報告(実施計画)の内容
<p>○時間外労働の割増賃金について</p> <p>1週間で40時間を超えて労働させた時間について、割増賃金が支払われていない。法定外労働時間については割増賃金を支払う必要がある。</p>	<p>法定外労働時間の割増賃金分については、平成30年12月末までに支払うとともに、今後は週40時間を超えた勤務が発生しない体制を構築する。40時間を超過した勤務が発生した場合は、割増賃金の支払いを適正に行う。</p>

■評価項目5 各種保険加入手続

評価結果(改善を要する事項)	事業者の改善報告(実施計画)の内容
<p>○雇用保険の加入について</p> <p>所定労働時間の週平均が20時間以上の者が雇用保険に加入していない。所定労働時間の週平均が20時間以上の者は雇用保険の被保険者となる。今後所定労働時間の週平均が20時間以上となるのであれば、雇用保険の加入手続をする必要がある。</p>	<p>今後、所定労働時間が、1か月を平均して週20時間以上となる者については、加入手続をする。</p>

■評価項目6 法定帳簿等の整備

評価結果(改善を要する事項)	事業者の改善報告(実施計画)の内容
○労働者名簿の法定事項について 労働者名簿には記載すべき法定事項が定められているが、不足していたので、記載する必要がある。	労働者名簿に、不足していた住所・退職事由等を記載した。

(4) 調査者による全体的な評価

全体的な評価は、事業場で働く職員のロイヤリティーは高く、いくつかの点を除き労働条件は良好であったといえる。改善点については、時間の関係で今後の取組によるものがあるものの、そのほとんどが着実に実施され、また確実に実施される見込みである。