

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

区では、指定管理者施設について、平成30年度より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。）を実施しているところである。今年度について、4施設の労働環境モニタリングを実施したので、当該調査結果について下記のとおり報告する。

記

1 目的

指定管理者施設が適正な労働環境のもとに管理運営されることにより、区民に対する良質の公共サービスを安定的に提供するため

2 調査者

東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部

3 調査対象

No.	施設名	事業者名	所管課
1	さつき寮	(社福)共生会	子育て支援課
2	障害者福祉会館	(社福)東京都手をつなぐ育成会	障害福祉課
3	弥生福祉作業所	(社福)正夢の会	障害福祉課
4	広町みらい公園	(株)日比谷花壇	公園緑地課

4 調査時期

令和2年8月～12月

5 社会保険労務士による調査内容

(1) 調査等の方法

ア 労働環境モニタリング説明会【8月】

事業者及び所管課に対し、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。

イ 現地調査ヒアリング並びに本部調査ヒアリング【9月～10月】

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。

ウ 評価結果報告書の作成【12月】

11月上旬、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を11月下旬までに提出し、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

別紙『評価結果及び改善報告（実施計画）の概要』のとおり。

(4) 調査者による全体的な評価

全体的な評価としては、現場従業員へのヒアリングにおいては労働者からの問題等の提起はなく、おおむね良好な労働環境でのもとで就労していることが伺われた。

しかし、事業者から提出された書類調査においては、労働時間の管理や正確な賃金計算、就業規則等に改善を要する事項があったため、改善提案を行った。その結果、改善時期を明確にした実施計画がほとんどであり、中には実施計画提出時までに改善が行われ、その内容確認までできたものもあった。また、その改善内容もより積極的なものであり、労働環境モニタリングの効果があったものと評価できる。

評価結果及び改善報告（実施計画）の概要

■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)	
	内 容	実施時期
<p>○雇用契約について</p> <p>非常勤職員との労働契約の締結に際し、雇用に関する相談窓口の明示がなかった。相談体制を整え、非常勤職員に周知するとともに、次回の労働契約の際に明示すること。</p>	<p>現在勤務している非常勤職員へは相談窓口があることを周知する。また、新規採用した際には労働契約書に明示する。</p>	<p>次回、労働契約の際に明示。</p>
<p>○労働条件通知書について</p> <p>労働条件通知書の一部（無期転換契約）に契約開始日が記載されていない。労働者との間で署名押印を手交する際には契約期間を明記すること。</p>	<p>採用する際、労働条件通知書及び契約書について内容確認を施設長と事務で確認する。</p>	<p>令和3年度初め及び次回採用時より実施。</p>
<p>○36協定について</p> <p>36協定の名称は聞いたことがあるが、内容についてはよくわからないというヒアリング結果があった。毎年締結の際に残業時間や休日出勤の根拠として存在する文書である旨の周知をすること。</p>	<p>36協定の内容説明を実施し、周知できるよう掲示する。</p>	<p>令和3年3月より実施。</p>
<p>○就業規則について</p> <p>就業規則の最新版の保管場所がわからないというヒアリング結果があった。毎年の有給休暇や給与改定の根拠として存在する文書である旨の周知をすること。</p>	<p>就業規則の内容と保管場所を周知し、改定があった場合は、内容を周知する。</p>	<p>内容と保管場所については周知済。次回、改正時に再度、周知する。</p>

<p>○就業規則の内容について</p> <p>1か月の変形労働制を採用しているが、就業規則への記載項目（労働日および労働日ごとの労働時間）が基準を満たしていない。就業規則に追加し、労働基準監督署長に届け出ること。</p>	<p>契約している社労士に相談し、検討中。</p>	<p>令和3年1月。</p>
<p>○就業規則の内容について</p> <p>休日について、就業規則で特定することができない。就業規則に追加し、労働基準監督署長に届け出ること。</p>	<p>契約している社労士に相談し、検討中。</p>	<p>令和3年1月。</p>
<p>○労働条件通知書の交付について</p> <p>正規雇用の職員に労働条件通知書が交付されていないので、交付すること。</p>	<p>書式を作成し、確認中。</p>	<p>令和3年1月。</p>
<p>○労働条件通知書の記載事項について</p> <p>短時間労働・有期雇用労働条件通知書に法定項目（所定労働時間を超える労働の有無、退職に関する事項、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、更新の有無・基準、相談窓口）が記載されていないので、記載すること。</p>	<p>書式を作成し、確認中。</p>	<p>令和3年1月。</p>
<p>○始業、終業時刻の定めについて</p> <p>就業規則において、当該事業所に関する定めのない。変形労働時間制で用いる始業、就業時間のシフトを含めて、始業、就業時間の明文化をすること。</p>	<p>勤務シフトパターン全種の施設内掲示を実施する。</p>	<p>令和2年11月実施済。</p>

<p>○時間外勤務手当等の額について</p> <p>給与規程における、時間外勤務手当の金額の定めが、厚生労働省通達や就業規則第11条（時間外勤務）と適合していない。具体的には、1日における基準、1変形期間における基準の定めがない。また、週に関する定めが予め定められた1週の労働時間ではなく、週の平均労働時間となっている。通達や就業規則と適合する定めをすること。</p>	<p>給与規程26条に、「1日の法定労働時間を超えた場合に1.25倍」「1週間の法定労働時間を超えた場合に1.25倍」という趣旨の規程改定を行う。</p>	<p>令和3年4月1日まで。</p>
<p>○給与からの控除について</p> <p>法令及び労使協定で定めたもののみ控除が認められている。「3. 社員の申出により給与より天引するもの。」は不適切である。給与規程の「3. 社員の申出により給与より天引するもの。」（第9条）は削除すること。</p>	<p>あらためて三田労基署に確認をしたところ、記載があっても問題がないとの事。その上で労使協定を結ぶ事が適切であるとの回答であった。これを受け改めて社労士に確認中。</p>	<p>削除が必要な場合は、令和3年4月1日付までに改定を行う。</p>

■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)	
	内 容	実施時期
<p>○異常の所見があった場合の対応について</p> <p>健康診断において、異常の所見があった場合の医師の意見を聴取する体制を整えること。</p>	<p>管轄である「新宿地域産業保健センター」を案内し、医師からの意見聴取を行う。</p>	<p>令和2年度末。</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)	
	内 容	実施時期
<p>○労働時間の管理について</p> <p>勤怠は、シフト表と時間外命令簿のみで管理されている。始業と終業の時刻を客観的な方法で記録するようにすること。</p>	<p>今後、タイムカードを導入する予定。</p>	<p>令和2年度末。</p>
<p>○年次有給休暇の取得率の向上について</p> <p>年次有給休暇の取得率は、80.2%と全国平均を上回っているが、一部、取得率が低い職員がいる。個別の有給取得推進をされている模様だが、今後も引き続き、取得率向上に向けて取り組むこと。</p>	<p>引き続き、会議等の場において口頭で周知する。</p>	<p>引き続き実施。</p>
<p>○年次有給休暇の確実付与について</p> <p>年次有給休暇の消化率は高い水準にあるが、就業規則に確実付与に関する定めがない。確実付与の実効性を担保するためにも、使用者による時季指定の規定を設けること。</p>	<p>【A 施設】</p> <p>現在、法人の社労士と就業規則の見直しを行っている。その際に時季指定の文書を取り入れていく。</p> <p>【B 施設】</p> <p>厚労省のリーフレット等の解説によると、「「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得」、「計画年休」のいずれかの方法で労働者に年5日以上 of 年次有給休暇を取得させれば足りる」とあり、また就業規則への記載は、「実際に使用者からの時季指定を行う場合については、就業規則への記載が必要となる」とある。時季指定を行う「必要がない場合」につ</p>	<p>【A 施設】</p> <p>令和3年4月1日改正。</p>

	<p>いても就業規則への記載が必要とはなっていないこと、対象者は、会議等における口頭での周知の取組などにより、「時季指定」ではなく「労働者からの請求・取得」で年5日の有休取得ができていることから、現時点では、就業規則への記載は必要ないと思っている。</p>	
<p>○残業時間の端数処理について</p> <p>給与規程において、1か月を通算した残業時間が15分未満の切り捨てと定められている。また、勤務表において1日の残業時間が15分単位で計算され、15分未満は切り捨てされている。1か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の時間数の合計における1時間未満の端数の処理は、30分未満は切り捨て、30分以上は1時間に切り上げ、という処理をすること。</p>	<p>改めて所属長へ労働時間管理並びに業務指示（時間外業務含む）に関する周知徹底を実施する。</p>	<p>令和2年11月5日実施済。</p>
<p>○変形期間における各日、各週の労働時間の前月末日までの明示について</p> <p>変形期間の労働時間がシステムに正しく入力されていない。また、予め明示されていない日について、法定労働時間を越える場合は割増賃金の支払が必要になる。勤務ダイヤによる1か月単位の変形労働時間制を採用する場合は、各日ごとの勤務割は、変形期間の開始前までに具体的に特定すること。</p>	<p>割増賃金を遡及し支給する。</p> <p>労働基準法並びに就業規則に適合した形で割増賃金を支給するとともに、改めて所属スタッフに変形労働時間制の周知を行う。</p>	<p>令和3年1月給与で支払う。</p> <p>令和2年12月初旬のスタッフミーティングにて実施。</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)	
	内 容	実施時期
○給与の支払いについて 時間外手当の計算に不足がある。割増賃金の基礎となる手当を全て含めて計算すること。	割増賃金の基礎となる手当を含め支給する。 不足分については、遡及し支給する。	令和2年11月分より支給。 令和2年度末まで。
○賃金控除について 給与から賃金控除協定で協定された以外の費目「食費」が控除されている。協定に「食費」を加えて改めて締結するか、「食費」は給与控除以外の方法で精算すること。	改めて労働基準法第24条の協定を締結する。	令和2年11月1日付締結済。
○法定費目以外の控除に関する労使協定について 給食費が法定項目として協定に記載があった。内容修正の上、協定の締結をすること。	内容を修正し、締結する。	令和3年3月。
○給与(遅刻、早退による減額)について 遅刻、早退等に関する給与計算は適切に計算されていることは確認できたが、就業規則等に記載されていない。就業規則に追加し、労働基準監督署長に届け出ること。	給与・退職金規程に追記予定。	令和3年1月。

■評価項目5 各種保険加入手続

改善を要する事項なし。

■評価項目6 法定帳簿等の整備

改善を要する事項なし。