

# 指定管理者労働環境モニタリングの実施結果について

## 1 目的

指定管理者制度導入施設で従事している職員の勤務条件や、労働環境における法令遵守の状況について把握し、必要に応じて指定管理者に改善を促すことで、施設の適切な管理運営を図るもの

## 2 調査者

東京都社会保険労務士会 葛飾支部

## 3 調査対象

施設名	指定管理者名
葛飾区亀有南駐車場ほか6か所	タイムズサービス株式会社
葛飾区金町南駐車場及び葛飾区新小岩北駐車場	

## 4 調査期間

令和3年10月～令和4年1月

## 5 調査項目及び調査の視点

調査項目	調査の視点
雇用契約と協定等	就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件について、適正な内容となっているか
	36協定をはじめ労使協定は、適正か。
	労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示しているか。
安全衛生関係	健康診断の実施、産業医の選任、業務災害への対策の状況は適正か。
労働時間	労働時間は適正に管理しているか。
	休暇、休日の取得状況及び管理は、適正か。
給与計算	適正な給与計算、支払いが行われているか。
社会・労働保険・雇用保険	労働保険、社会保険等への加入状況、手続きの時期は適正か。
法定帳簿等の整備	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。

## 6 調査の手法

### ア 書類確認

法定帳簿等について、指定管理者に対し、調査の視点に沿って、その内容を確認する。

### イ ヒアリング

ヒアリングの必要性がある場合、現地調査に併せて、一部の従事職員に対してヒアリングを実施する。今回は、労働者2名から対面によるヒアリングを実施した。

## 7 主な指摘事項及び改善内容の概要

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
タイムズサー ビス株式会社	雇用契約書について、パート・有期雇用労働法等による書面明示が義務付けられている「昇給の有無」「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」の記載がありませんでした。しかし、昇給については個別に口頭で、相談窓口については就労施設に掲示されており、労働者への明示はなされています。	指摘頂いた事項については、法の趣旨を踏まえ、契約書の文言見直しを含めて、早急に検討させていただきます。

# 指定管理者労働環境モニタリングの実施結果について

## 1 目的

指定管理者制度導入施設で従事している職員の勤務条件や、労働環境における法令遵守の状況について把握し、必要に応じて指定管理者に改善を促すことで、施設の適切な管理運営を図るもの

## 2 調査者

東京都社会保険労務士会 葛飾支部

## 3 調査対象

施設名	指定管理者名
葛飾区亀有南駐車場ほか6か所	株式会社ソーリン

## 4 調査期間

令和3年10月～令和4年1月

## 5 調査項目及び調査の視点

調査項目	調査の視点
雇用契約と協定等	就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件について、適正な内容となっているか
	36協定をはじめ労使協定は、適正か。
	労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示しているか。
安全衛生関係	健康診断の実施、産業医の選任、業務災害への対策の状況は適正か。
労働時間	労働時間は適正に管理しているか。
	休暇、休日の取得状況及び管理は、適正か。
給与計算	適正な給与計算、支払いが行われているか。
社会・労働保険・雇用保険	労働保険、社会保険等への加入状況、手続きの時期は適正か。
法定帳簿等の整備	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。

## 6 調査の手法

### ア 書類確認

法定帳簿等について、指定管理者に対し、調査の視点に沿って、その内容を確認する。

### イ ヒアリング

ヒアリングの必要性がある場合、現地調査に併せて、一部の従事職員に対してヒアリングを実施する。今回は、専務取締役及び総務主任にヒアリングを実施した。

## 7 主な指摘事項及び改善内容の概要

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
株式会社ソーリン	<p>短時間労働者に定める特定事項のうち「昇給」について、パートタイマー就業規則第 63 条では“随時行う”旨規定されているところ、雇用契約書では“無”になっています。就業規則を下回る労働条件で雇用契約が締結されており、改善が必要です。</p>	<p>雇用契約書に「有」とし、「必要に応じ随時」と追加記載いたしました。</p>
	<p>正社員の労働契約の締結に際して交付する労働条件通知書（雇用契約書）は、必要記載事項のうち、労働契約の期間（＝無期雇用である旨）、職務内容の詳細、所定労働時間を超える労働の有無について記載がないため、改善が必要です。</p>	<p>雇用契約書に ○契約期間に「期間の定めなし」 ○職務内容の詳細 ○所定外労働時間欄 新たに追記しました。</p>
	<p>安全衛生教育（雇入時の法定教育）は、駐輪場（就業場所）に置いてある、接客マニュアル・危機管理マニュアルを読むように指示しているとのことですが、単に労働者の自習に任せず、労働安全衛生規則第 35 条に定められた法定項目に即して会社が主導して着実に実行することが望まれます。</p>	<p>各現場統括責任者に入社時研修の際に、口頭で『安全衛生教育』の実施を通達しました。</p>
	<p>正社員について、雇用契約書にみなし残業手当の支給額が記載されておりますが、何時間分に相当するものなのか、記載がありませんでした。調査対象期間では時間外労働の実績はありませんでしたが、残業手当の決定計算法については賃金規定と雇用契約書で規定することが望まれます。</p>	<p>正社員のみ昇給の都度変動するので記載していませんでしたが、契約締結時の計算時間で追記。</p>
	<p>賃金台帳は、法定項目のうち性別、労働日数、労働時間数、時間外、休日の労働時間数、深夜の労働時間の記載が確認できませんでした。</p>	<p>賃金台帳は別途亀有地区の従業員、及び正社員のみ提出しており、左記項目は全て記載されております。</p>

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
株式会社ソーリン	<p>労働日数や労働時間数はタイムカードによるものでなく、会社所定の出勤簿に正社員は手書き、パートは押印する方法で管理していますが、労働日数と労働時間数（月累計）が賃金台帳で確認できませんでした。</p>	<p>弊社の使用している労務管理ソフトでは労働時間数（月累計）のみ表記されません。その他は記載されております。</p> <p>労働時間数（月累計）は、給与ソフト入力の下計算として表計算ソフトで毎月実施している表があり、別途保管管理しています。</p>
	<p>育児介護休業について、育児介護休業規程が整備されていますが、令和3年1月改正の子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得が育児介護休業規程に反映されていません。育児介護休業法改正にタイミングに合わせ、会社の育児介護休業規程についても見直し改正することが望まれます。</p>	<p>弊社顧問社労士に確認し、時間単位での取得ができるよう改訂し、令和4年6月24日に労基署へ届出しました。</p>

# 指定管理者労働環境モニタリングの実施結果について

## 1 目的

指定管理者制度導入施設で従事している職員の勤務条件や、労働環境における法令遵守の状況について把握し、必要に応じて指定管理者に改善を促すことで、施設の適切な管理運営を図るもの

## 2 調査者

東京都社会保険労務士会 葛飾支部

## 3 調査対象

施設名	指定管理者名
葛飾区奥戸スポーツセンター体育館ほか3施設	住友不動産エスフォルタ株式会社

## 4 調査期間

令和3年10月～令和4年1月

## 5 調査項目及び調査の視点

調査項目	調査の視点
雇用契約と協定等	就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件について、適正な内容となっているか
	36協定をはじめ労使協定は、適正か。
	労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示しているか。
安全衛生関係	健康診断の実施、産業医の選任、業務災害への対策の状況は適正か。
労働時間	労働時間は適正に管理しているか。
	休暇、休日の取得状況及び管理は、適正か。
給与計算	適正な給与計算、支払いが行われているか。
社会・労働保険・雇用保険	労働保険、社会保険等への加入状況、手続きの時期は適正か。
法定帳簿等の整備	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。

## 6 調査の手法

### ア 書類確認

法定帳簿等について、指定管理者に対し、調査の視点に沿って、その内容を確認する。

### イ ヒアリング

ヒアリングの必要性がある場合、現地調査に併せて、一部の従事職員に対してヒアリングを実施する。今回は、まん延防止等重点措置期間中のため、対面による調査を見送り、ヒアリングシ

ートを用いた追加調査を実施した。

## 7 主な確認事項及び確認結果の概要

事業者名	主な確認事項	確認結果
住友不動産エスフォルタ株式会社	契約社員の昇給の取扱いについて、労働条件通知書（記載なし）と就業規則（記載あり）に相違がみられました。有期雇用労働者については、昇給の有無について書面交付等による明示が義務付けられています。労働条件通知書や雇用契約書など、本人に交付するものについて従業員が混同しないよう、確認をお願いします。	労働条件通知書（就業条件通知書）は契約社員に対しては交付しておらず、労働契約書を締結している。 契約社員との労働契約書に昇給について「定時昇給はなし」と明記しており、就業規則（給与規程）第15条に定期昇給は行わないと記載しており、本人交付書面と就業規則に相違はありません。

# 指定管理者労働環境モニタリングの実施結果について

## 1 目的

指定管理者制度導入施設で従事している職員の勤務条件や、労働環境における法令遵守の状況について把握し、必要に応じて指定管理者に改善を促すことで、施設の適切な管理運営を図るもの

## 2 調査者

東京都社会保険労務士会 葛飾支部

## 3 調査対象

施設名	指定管理者名
葛飾区奥戸スポーツセンター体育館ほか3施設	東洋管財株式会社

## 4 調査期間

令和3年10月～令和4年1月

## 5 調査項目及び調査の視点

調査項目	調査の視点
雇用契約と協定等	就業規則、雇用契約、労使協定等の労働条件について、適正な内容となっているか
	36協定をはじめ労使協定は、適正か。
	労働契約の締結に際し、労働者に労働条件を明示しているか。
安全衛生関係	健康診断の実施、産業医の選任、業務災害への対策の状況は適正か。
労働時間	労働時間は適正に管理しているか。
	休暇、休日の取得状況及び管理は、適正か。
給与計算	適正な給与計算、支払いが行われているか。
社会・労働保険・雇用保険	労働保険、社会保険等への加入状況、手続きの時期は適正か。
法定帳簿等の整備	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。

## 6 調査の手法

### ア 書類確認

法定帳簿等について、指定管理者に対し、調査の視点に沿って、その内容を確認する。

### イ ヒアリング

ヒアリングの必要性がある場合、現地調査に併せて、一部の従事職員に対してヒアリングを実施する。今回は正規労働者・非正規労働者同数でアンケートを実施した。

## 7 主な指摘事項及び改善内容の概要

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
東洋管財株式会社	雇用契約における労働条件の明示は適切です。ただし、短時間労働者については、相談窓口の記載がありませんでしたので、記載するようにしてください。また、一部の契約書に契約締結日の記載漏れが見受けられます。今後は記載してください。	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し、また新規採用した際には文書等に明示します。
	就業規則を見たことがある従業員は5割程度でした。周知を徹底してください。	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します。
	有期労働者の無期転換については、就業規則等に定めがなく、定年再雇用への対応も未着手です。対象労働者が存在するため、迅速に規則改定の対応を願います。	次回就業規則改定時に無期転換について明示をします。定年再雇用について既に65歳定年を実施しており、また定年後の無期転換について第二種計画認定提出済みです。
	労働者代表が36協定のために選出された者ではなく、既存の従業員親睦会の代表者だったので、次回からは協定の代表者を適切に選出してください。	労使協定の締結・労働者代表の選任につきましては、適切な方法にて選出をしておりますが、選出方法については改めて周知改善します。
	時間外労働については、労働時間を記録していますが、日単位で30分毎の処理となっております。改善が必要です。	時間外労働について、日単位で1分以上を30分単位に切り上げて処理しています。
	管理監督者については「課長」以上が該当とされていますが、実際の職務内容、責任の程度が管理監督者に該当する者か否か改めて確認を願います。	管理監督者について、相応の賃金や職責、権限が付与されていると認識しています。
	有給休暇については、管理部門において個人ごとに管理しているとのことで、現物は確認できておりません。有給管理台帳はいつでも提示できるようにしてください。	有給管理台帳の保管場所を周知します。
	就業規則に5日間の有給休暇の取得義務化への記載がありませんでしたので、対応願います。	次回就業規則改定時に規則の明示をします。

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
東洋管財株式会社	<p>振替休日と代休について、原則として代休での処理をおこなっていることは就業規則に休日出勤にかかる定めがあり、問題ありません。ただし、出勤簿の備考欄に記載する形での管理は、正しく管理できているか疑義がありますので、管理方法をご検討ください。</p>	<p>現場管理者及び本社給与担当者が休日を2重管理しており、適切に運用しております。</p>
	<p>給与計算における法定外控除については、「家賃控除」が労使協定を経ずに行われております。今後も継続する場合は、速やかに労使協定を締結してください。</p>	<p>昨年度末をもって当該控除は廃止しました。</p>
	<p>就業規則に記載のない手当（名義手当）が支払われております。業務上必要な資格に対する手当であれば、その資格の明示と共に、規則に手当を記載してください。</p>	<p>次回就業規則改定時に資格及び手当の明示をします。</p>
	<p>就業規則と賃金台帳上での名称が異なる手当があります。規則に記載の名称に統一してください。</p>	<p>就業規則と賃金台帳において名称は一致しておりますが、一部の社内書類では異なる名称を使用しているケースがありますので、それらは全て統一します。</p>
	<p>概ね適正と考えられますが、離職証明書の退職理由について、労働者名簿に記載がなく照会不能でした。労働者名簿については退職理由も記載するようにしてください。</p>	<p>これまでは解雇の場合のみ解雇理由を記載しておりましたが、今後は自己都合退職においてもその旨を記載をします。</p>
	<p>賃金台帳は、出勤簿で時刻を記録する代わりに、シフトや契約書記載の労働時間で記録されておりました。記録が日単位で端数処理30分となっており、改善が必要です。</p>	<p>賃金台帳に記された時間は契約書記載の労働時間ではなく、実労働時間及び日数です。また端数処理は全て切り上げにて対応します。</p>