

# 指定管理者労働条件モニタリングの実施結果について

## 1 実施の概要

一次モニタリングでは、指定管理者の主な労働社会保険諸法令の順守状況、労働条件や労働環境、社会保険の適用状況等の実態調査を行い、二次モニタリングでは、実態調査の結果を踏まえ、その後の改善状況の確認を行った。

## 2 実施対象施設

施設名	指定管理者
文京区勤労福祉会館	株式会社オーエンス
福祉センター江戸川橋、福祉センター湯島	社会福祉法人武蔵野会

## 3 調査対象期間及び実施完了日

### (1) 一次モニタリング

施設名	調査対象期間	実施完了日
文京区勤労福祉会館	令和5年6月～令和5年8月	令和5年9月22日
福祉センター江戸川橋 福祉センター湯島	令和5年6月～令和5年9月	令和5年9月22日

### (2) 二次モニタリング

施設名	調査対象期間	実施完了日
文京区勤労福祉会館	令和5年12月～令和6年1月	令和6年1月22日
福祉センター江戸川橋 福祉センター湯島	令和5年12月～令和6年1月	令和6年1月25日

## 4 調査の方法

### (1) 一次モニタリング

- ア 資料の事前調査
- イ 指定管理者が運営する施設における実地調査
- ウ ヒアリングの実施

### (2) 二次モニタリング

- ア 提出された改善報告書並びに書類に基づく、一次モニタリングにおける指摘事項の改善状況の確認

## 5 主な指摘内容及び改善状況

事業者名	主な指摘内容	改善状況
株式会社オーエンス （文京区勤労福祉会館）	<p><b>【労働基準法関係】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働条件の明示について                「雇用契約書」で「労働条件通知書」を兼ねる体裁になっているところ、①社会保険・雇用保険の加入有無の明示②有期・パートの場合、「相談窓口の担当者の部署、役職、氏名」の追加、の2点の対応について、2024年4月に労働条件通知書の項目変更が予告されていることと合わせて検討を依頼した。</li> <li>・賃金台帳について                「賃金台帳」の必要記載項目から、賃金の計算期間、労働日数、労働時間数の項目が不足しており、追加が必要である。「勤怠一覧表」にそれらの項目の記載はあるが、賃金台帳は法定帳簿のため、「勤怠一覧表」との項目を整理することを依頼した。</li> <li>・労働者名簿について                「労働者名簿」に代え、「身上調書」、「履歴書」等で代用しているところではあるが、「労働者名簿」は法定帳簿のため、退職の年月日及びその事由の記録も含め、必要項目を網羅した「労働者名簿」を調製することを依頼した。</li> <li>・労働時間管理について                出退勤の打刻方法は、毎日タイムカードを打刻し、これを月毎にPC入力し出勤簿に記録しているとのことだが、タイムカードの打刻時間から労働時間でない部分を除いて出勤簿に入力する際に打刻まるめ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・顧問社労士と今後の対応を検討していく。</li> <li>・顧問社労士と今後の対応を検討していく、との回答でした。</li> <li>・顧問社労士と今後の対応を検討していく</li> <li>・勤怠システムにより、予め定めている出退勤時刻に合わせて打刻まるめを行っており、時間外労働が発生した際には、館長承認のもとで勤務時間として適正に計算するようにしている。                令和6年3月には、届出の内容と</li> </ul>

	<p>(タイムカードの打刻の端数を決まった単位で調整する処理)が労働時間の切り捨てにならないように留意するよう依頼した。</p> <p>また、「1 箇月単位の変形労働時間制」において次月のシフト提示にあたっては、月の暦日数に応じて設定された法定労働時間の総枠を超えないようにする必要がありますので留意するよう依頼した。</p> <p><b>【労働安全衛生法関係】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・衛生推進者について <p>「安全衛生管理規程」は規模の大きい事業場を想定して作成されていますが、当事業場で必要となる「衛生推進者」に関する規定が含まれていないため、追加することを依頼した。</p> </li> <li>・健康診断について <p>雇入れ時の健康診断は年 2 回定期で行う検診に併せて実施とのことですが、3 ヶ月以内が原則のため、それを超える場合には都度実施することを依頼した。</p> <p>また、健康診断実施後の再受診の指導など事後措置について、本社産業医の協力を得ることなどを検討するよう依頼した。</p> </li> </ul> <p><b>【労働者災害補償保険・雇用保険法関係】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用保険について <p>諸帳簿の閲覧、ヒアリングから、適正に処理されていることを確認したが、下記 1 名についてご確認いただきたい。</p> </li> </ul> <p><b>【ご報告いただきたい事項】</b></p> <p>T 氏：雇用保険加入だが、勤務実態</p>	<p>相違がないシフトを提出する。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・全社安全衛生委員会に報告し、「衛生推進者」に関する規定の追加を検討する。</li> <li>・雇入れ時期が全社の健康診断実施時期まで3カ月以上の期間が空く場合は、個別で受診させるように、雇入れ担当に周知していく。</li> </ul> <p>健康診断実施の通達時に、診断結果に従い、各自で再受診するよう案内している。また、全社員の健康診断結果を本社・支店にて回収し、各産業医に提出している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・T 氏の勤務実態から雇用保険加入基準に満たないことを確認したため、令和 5 年 9 月 1 日付けで雇用保険脱退の手続きを行った。</li> </ul>
--	--	--

	<p>からみて週所定労働時間 20 時間（月 87 時間）以上の基準を満たすかどうか確認を依頼した。</p>	
<p>社会福祉法人武蔵野会 （福祉センター江戸川橋、福祉センター湯島）</p>	<p><b>【労働基準法関係】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 時間外労働・休日労働について 4 月 1 日始期の時間外・休日労働の協定書の届け出が 6 月 6 日になされていた。来年以降、届出を開始日前に提出するための対応策をご提出いただきたい。</li> <li>・ 賃金台帳について 令和 4 年 6 月の A 様の出勤簿では 23 日出勤となっており、賃金台帳では 22 日となっていた。</li> <li>・ 労使協定備え付けについて 時間外・休日労働に関する協定書が備え付けられていませんでした。適切な備え付けをお願いしたい。</li> <li>・ 労働者名簿について 一部社会保険や雇用保険の加入日、基礎年金番号の記載がないものがあったので、追記するようにしていただきたい。また、業務内容は詳細に記載していただきたい。</li> <li>・ 就業規則について 就業規則の条項の中に参照する条文番号や内容に齟齬が生じていると思われる箇所があったので、次回就業規則を改定する時に修正等をご検討いただきたい。</li> </ul> <p><b>【労働者災害補償保険・雇用保険法関係】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 雇用保険加入について S 様の契約書では令和 4 年 6 月 1</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2 月に職員への意見徴収を行い、3 月初旬に労働基準監督署への届け出を行う体制を整えた旨確認した。</li> <li>・ 6 月 1 日加入の訂正届を 12 月 27 日に飯田橋ハローワークに提出された</li> </ul>

	日から社会保険、雇用保険加入となっていたが、雇用保険の加入日が7月1日となっていた。7月1日加入の理由をご報告いただきたい。	旨確認致した。
--	--	---------

## 6 取組結果

人事・労務関係法令等の遵守状況についての詳細な状況確認や、より適正な労務環境整備に向けたきめ細かな助言がなされた。また、指摘に対する改善方法についても具体的な助言がなされたことで、適切な改善が図られた。