

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
文京区立森鷗外記念館	株式会社丹青社
文京区営住宅等	株式会社東急コミュニティー
文京区立少年自然の家八ヶ岳高原学園	軽井沢フード株式会社

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
文京区立森鷗外記念館	令和4年6月～令和4年9月	令和4年10月3日
文京区営住宅等	令和4年6月～令和4年9月	令和4年9月30日
文京区立少年自然の家八ヶ岳高原学園	令和4年6月～令和4年8月	令和4年9月8日

(2) 二次モニタリング

施設名	調査対象期間	実施完了日
文京区立森鷗外記念館	令和4年12月～令和5年3月	令和5年3月15日
文京区営住宅等	令和4年12月～令和5年3月	令和5年3月15日
文京区立少年自然の家八ヶ岳高原学園	令和4年12月～令和5年3月	令和5年3月15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
株式会社丹青社 （文京区立森鷗外記念館）	<p>【労働基準法関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・36協定について 協定の締結、届出、労働者代表の選任、周知は適正に行われていた。但し、実際の1か月あたりの法定時間外労働時間が、特別条項に定めた上限時間を超えている労働者が散見された。 特別条項に定める上限時間を恒常的に超えるような残業時間が見込まれるかどうか、また、見込まれる場合の今後の対応方針の報告を依頼した。 <p>【労働安全衛生法関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衛生推進者について 衛生推進者の氏名の掲示がキャビネットの中になされていたため、周知が不十分であった。事業場内の見やすい箇所に衛生推進者の氏名がわかるよう掲示することを依頼した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本質問に対して、令和4年12月1日付改善報告書にて、過去の実績において、一部の職員で上限時間を超えたのは、企画展示製作の繁忙期の2か月のみであり、上限時間を恒常的に超える残業時間は見込まれないことを確認した。また、よりよい施設運営と労務管理を実践するため、職員全体の残業時間抑制及び労働環境の整備に継続的に取り組んでいく方針であることを確認した。 ・本質問に対して、令和4年12月1日付改善報告書にて、職員の執務場所である事務所の壁に衛生推進者の名前を掲示して、職員への周知を実施したことを、写真にて確認した。
株式会社東急コミュニティー （文京区営住宅等）	<p>【労働基準法関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則について、パート社員就業規則の第72条懲戒事由には、ハラスメント防止運用基準第17条懲戒処分等で記載されている内容が明示されていないため、改定することを推奨した。 ・労働条件通知書について、一部早出残業手当が支給されていない点、「嘱託の方の時間外労働の取り扱いについては、労働条件通知書で、嘱託事務系管理職は早出残業手当が対象外となることを明記」することを推奨した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本推奨に対して、より分かりやすくし、他の規定類との整合性を確保するために、規定改訂を検討する方針であることを確認しました。 ・本推奨に対して、『賃金支給規定』に早出残業手当が支給の対象にならないことが明示されていることを確認しました

	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間管理について、出退勤の打刻方法は、P Cの立上げで管理していることをヒアリング時に口頭にて回答を得たが、勤務時間管理が分単位であることが求められているので、就業規則、その他規程で算出方法を明記すること推奨した。 <p>【労働安全衛生法関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衛生管理者の役割について、「安全及び保健衛生規則」「安全衛生管理体制規則」の提出を求めた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本推奨に対して、「出勤簿マニュアル」に勤務時間について実労働時間を記入するように定めていることを確認した。 <ul style="list-style-type: none"> ・「安全及び保健衛生規則」、「安全及び保健衛生規則」、「安全衛生委員会に伴う各種役職について」に衛生管理者の役割を定めていることを確認した。
<p>軽井沢フード株式会社（文京区立少年自然の家八ヶ岳高原学園）</p>	<p>【労働基準法関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金台帳について、労働基準法で定められている「就業時間」の記載が月給者、日給者にはなされていなかった。システム会社に設定方法を確認のうえ、就業時間の記載されるようになったか、報告を求めた。 ・時間外労働・休日労働について、時間外・休日労働協定届で締結している1日当たりの上限時間及び1か月の延長時間を超えている勤務状況が見られる。9月も1日当たりの上限を超える可能性があるとのことだったので、早急に1日及び特別条項の1か月の上限時間を見直し、労使協定を再度締結し届け出が必要である。 ・労働時間について、タイムカードによりきちんと管理されていたが、打刻忘れや直行直帰が一部自己認証となっていた。今後は、別の方に依頼することを検討するよう依頼した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本質問に対して、令和5年2月付改善報告書にて、就業時間が記載されている賃金台帳のサンプルを確認した。 ・本質問に対して、令和5年1月付改善報告書にて、新たに特別条項を記載した届け出済みの時間外・休日労働協定届を確認した。 ・本質問に対して、令和5年2月付改善報告書にて、他人に認証してもらうルール作りを行ったことを確認した。

	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則及び労使協定備え付けについて、就業規則は、平成 25 年版のものが備え付けられており、時間外・休日労働に関する協定書は、備え付けられていなかった。最新版及び適切な備え付けに変更を依頼した。 ・就業規則について、現在の就業規則は、平成 31 年のものであり、法改正に対応していない就業規則となっている。新たに法改正に対応した就業規則を作成するよう依頼した。 ・労働者名簿について、一部雇入れ日と異動履歴に差異があったので、再度見直しを行うよう依頼した。 <p>【労働安全衛生法関係】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衛生推進者について、衛生推進者の氏名の掲示がなされていなかったため、早急に掲示し、他の労働者の方々にも周知するよう依頼した。 ・雇入れ時の健康診断について、期間雇用者の方々については、雇入れ時に健康診断を行っていないとのことだったが、6 か月以上雇用するため、次回より雇入れ時にも健康診断を行うよう依頼した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本質問に対して、令和 5 年 2 月の改善報告書にて、職員の執務場所の棚に就業規則及び協定届が備え付けられていることを写真で確認した。 ・本質問に対して、令和 5 年 2 月付改善報告書にて、法改正に対応した届出済みの就業規則及び育児介護休業等規程を確認した。 ・本質問に対して、令和 5 年 2 月付改善報告書にて、異動履歴を修正した旨確認致しました。 ・本質問に対して、令和 5 年 2 月付改善報告書にて、職員の執務場所である事務所の壁に衛生推進者の氏名を掲示して、職員への周知を実施していることを、写真にて確認した。 ・本質問に対して、令和 5 年 2 月付改善報告書にて、全従業員が健康診断受診対象であるレターを確認しました。
--	---	---

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。