

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
葛飾区立日光林間学園	特定非営利活動法人国際自然大学校

4 調査期間

令和6年10月～令和7年3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、従業員ヒアリング及びアンケート調査を実施した。

7 主な指摘事項及び改善内容等の概要

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
特定非営利活動法人国際自然大学校	労働時間の記録方法について、「出勤簿の勤務時間（始業・終業時刻）、休憩時間を予め会社から示されたシフト表通り記入している」とのヒアリング回答がありました。このような記録方法は、労働者の就業実態が把握できないばかりか、本来支払うべき賃金へも影響する行為となります。やむを得ず手書きで記録を行う場合であっても、実際の業務時間を記録するなど労働時間の適正管理をお願いいたします。	実態通りに記録するように周知していたはずですが、正確に伝わっていなかった恐れがあります。あらためて、実態通りに記録するように、2025年6月3日の職員会議の際に従事職員全員に直接伝えました。
	就業規則、雇用契約において、継続勤務6ヶ月以内の年次有給休暇は無しとなっていました。また、実態は入社時に付与されていました。また、年次有給休暇を年5日以上取得させる基準日も入社日からの1年周期として管理されているため、規則等の実際の運用で齟齬が生じていました。 このため年次有給休暇の実態に合わせて、就業規則や雇用契約の表記の見直しを検討いただき、従業員自身が付与日数を把握しやすい環境を整えていただきますようお願いいたします。	実態に合わせて、2025年6月1日施行で就業規程を変更し、届け出をしました。
	健康診断実施後の結果について、異常所見があった場合、医師等の意見を聴き、就業上の配慮措置等の必要性を判断することになっておりますが、意見聴取の記録がありませんでした。 この場合、法人内の他事業場等で産業医が選任されていればその産業医に意見を聴くか、産業医の選任義務のない事業場においては、労働者の健康管理等を行うに必要な医学に関する知識を有する医師が労働者の健康管理等に関する相談等に応じる地域産業保健センターの活用を図られることをご検討ください。	当団体の所属する地域の多摩東部地域産業保健センターにて、定期健康診断結果に基づく医師の意見聴取のサービスを利用するようにします。

	ヒアリングにて、刈払機やチェーンソーを扱う業務に不安を感じている方がいました。使用前の必須講習にて知識は備わっているものの、従業員の判断で作業し、結果、作業記録もないという状況でした。 チェーンソーを扱う業務は危険を伴う業務になりますので、「チェーンソー取扱い作業指針について」および「チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン」に基づき業務を行うよう安全管理の徹底をお願いいたします。	チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドラインに基づき、計画の作成と記録および安全管理をするよう、2025 年 6 月 3 日の職員会議の際に伝えました。
	事業者の責務として、「機械が使用されることによる労働災害の発生の防止に資するよう努めなければならない」（労働安全衛生法第 3 条第 2 項）と規定されております。また、労働者の行うべき調査等として「危険性又は有害性を調査し、その結果に基づき労働者の危険又は健康障害を防止するための措置を講じるよう努めなければならない（労働安全衛生法第 28 条の 2）」との規定もあります。 ヒアリングにて「刈払機やチェーンソーを扱う業務に不安を感じている」という意見が出た背景には、実質的な管理者不在であったことが考えられます。まずは事業者が作業の実態を調査し、労働者が関わる作業における危険性を把握した上で、作業手順の整備、労働者教育の実施、個人用保護具の使用等などの取り組みをお願いいたします。	2025 年 6 月 3 日の職員会議の際に、刈払機やチェーンソーによる実際の業務内容に合わせて、安全に業務を実施するための手順や保護具の着用について確認し、作業マニュアルを作成することにしました。

事業者名	主な確認事項	確認結果
特定非営利活動法人国際自然大学校	アンケート調査の一部に、「休憩時間中に書類作成など業務を行うことがある。」との回答がありました。 休憩時間は、完全に仕事から解放されていることが必要となります。一方で、休憩時間であっても、個別判断で仕事を続ける従業員がいる場合もありますし、担当業務ごと交代で与えられている場合もあると思います。休憩時間については、実態に即して、交代で与えられている場合であれば「休憩の一斉付与の例外」協定を事業場で締結するなど、休憩時間の再確認をお願いいたします。	2025 年 6 月 3 日の職員会議の際に、休憩時間には、業務を行わないように、従事職員全員に直接伝えました。
	ヒアリングの結果から、全体的には職場環境や部署内の人間関係は満足されていることがうかがわれますが、一方で次年度の契約更新や業種としての将来性、深夜勤務があること、健康診断回数など、漠然とした不安を感じていることの見聞もありました。 人事評価面談や契約更新手続きを行う機会だけでなく、オンラインミーティングなどで日常的に意思疎通を図る機会を設けていただき、現地従業員の不安を払拭していきたいと思えます。	勤続年数に応じた集合研修や、全職員対象の集合研修の際に、希望者が困りごとを相談できる時間をつくるようにします。
	安全管理者又は安全衛生推進者の選任や安全委員会の設置の義務にない非工業的業種（労働安全衛生法施行令第 2 条第 3 号）の事業場には、安全管理体制の構築に係る法令的な担保がなされていませんが、これらの業種における 1 年間に発生する休業 4 日以上労働災害は約 5 万件（全労働災害の約 30%）を超えることから「安全推進者」を配置することにより安全管理体制の充実を図るようご検討ください。 厚生労働省では、「労働安全衛生法施行令第 2 条第 3 号に掲げる業種における安全推進者の配置等に係るガイドライン」を策定し、常時使用する労働者が 10 人以上の事業場について、	国際自然大学校としては、安全衛生推進者を 2025 年 6 月 1 日より設置することとしました。

	安全の担当者（安全推進者）の配置等をお願いしています。 日光林間学園の運営は、指定管理者が複数の事業者で構成されておりますが、同一事業場としては 10 名以上の従業員が業務に従事しております。 この場合、事業場の安全衛生管理体制として事業者間で協議組織を設置し、安全衛生者の選任の上、活動を行うことが望ましいとされています。	
	深夜業務に従事（6 か月平均で 4 回／月以上の深夜業務に従事）する労働者で、自らの健康に不安を持ち、次回の健康診断実施を待てない労働者については、労働者の自己の判断により通常の健康診断に加えて健康診断を受けることができます。（安衛法第 66 条の 2、安衛則第 50 条の 2～4） 深夜業務の多い従業員より、「年に 2 回健康診断を受けられないのか」との意見がありましたので、就業実態を把握した上で、自発的健康診断（および再検査や治療の勧奨等）のご検討をお願いいたします。	2025 年度より、半年ごとに 1 回健康診断を実施するようにします。

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
葛飾区立日光林間学園	宮ビルサービス株式会社

4 調査期間

令和6年10月～令和7年3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、従業員ヒアリング及びアンケートを実施した。

7 主な指摘事項及び改善内容等の概要

事業者名	主な指摘事項	改善内容及び改善計画
宮ビルサービス株式会社	雇用契約書は毎年更新していますが、嘱託社員について、更新の有無及び判断基準の記載がありませんでした。また、雇用管理の改善等に関する相談窓口として、担当者は選定されていますが、契約書への明示がされていませんでした。	明示した雇用契約書に変更予定です。
	雇用契約書の更新締結日が、契約始期より後の日付となっていました。	改善します。
	令和6年4月より、①就業場所・業務の変更の範囲、②更新上限の有無と内容、③無期転換申込機会と無期転換後の労働条件の明示が義務付けられました。審査時の非正規就業規則は平成29年1月1日以降改正されていません。無期転換に関する記載はなく、労働条件の明示はされていませんでした。	明示した雇用契約書に変更予定です。※パート変更済み、嘱託社員も変更予定。
	嘱託社員は、特別条項付き36協定において設定した、ひと月の時間外労働時間80時間を超過した月が1か月ありました。また、福祉対策措置として「時短対策会議の開催」掲げていますが、口頭の話し合いのみであり不開催でした。	応援体制を整え、時間外労働の削減に努めます。また、月40時間を超過した場合は、時短対策会議を開催し議事録を作成するようにします。
	育児・介護休業規則について、労使協定締結による除外規定が設けられていますが、労使協定が締結されていないため、対象者の整合性が取れていません。	労使協定を締結します。
	嘱託職員の出勤簿は、記載が出欠のみでした。始業終業時刻の記録がなく、労働時間の把握ができません。パートタイマー従業員、スマートフォンによる打刻システムで始業就業時刻が記録されています。しかし、打刻漏れや訂正が散見されていました。	今後は徹底します。
	勤怠の端数処理については、嘱託職員の記録が不十分なため、実態の把握が出来ませんでした。パートタイマー従業員は、日ごとに切捨てによる端数処理がありました。	今後は改善します。

調査対象期間中、代休を取得したのは嘱託社員のみでした。しかし、休日振替申請書が備えてあるものの、口頭による運用が常態化し適切ではありません。振替休日と代休では取得指示の時期が事前事後であるか、また割増賃金の有無に違いがあります。賃金計算の根拠になるので、整備が必要です。	今後、嘱託社員にも勤怠システムを導入するため、申請書による振替休日に対応します。
嘱託社員に対して、正社員就業規則に基づく手当が支給されていました。非正規社員就業規則には該当する手当の記載はありませんでした。	非正規社員就業規則を改善します。
非正規社員就業規則において、1時間あたりの賃金に換算する場合の計算方法（月給制の場合、1か月平均所定労働時間）が記載されていませんでした。	非正規社員就業規則を改善します。
就業規則に割増賃金の割増率についての記載がありませんでした。	就業規則を改善します。
正規従業員と非正規従業員の就業規則の割増賃金に違いがありました。非正規従業員就業規則では、「割増賃金は、 <u>所定労働時間</u> を超えた場合につき労働基準法第37条に基づき支給する。」とありますが、実際には <u>法定労働時間</u> であり、賃金支払も法定労働時間で計算されていました。	就業規則を改善します。
パートタイマー従業員が1名退職していました。口頭での意思表示であったため退職届がなく、また、当該従業員の労働者名簿に退職事由の記載がありませんでした。	退職者については退職届を提出していただくように改善しました。
退職者の法定帳簿保存期間は3年間です。書類審査時の聞き取りでは2年間でした。	5年保存しています。2年分の審査ということだったため2年分しか準備しませんでした。
衛生委員会は、毎月1回以上の開催が義務付けられていますが、書類審査では年1回、令和6年4月以降の開催はありませんでした。また、議事の概要が掲示・回覧等されておらず、全従業員に周知されていませんでした。	日光林間学園の社員としては50人以下の職場という認識のため、毎月を開催していませんでした。なお、宮ビルサービス本社では毎月開催しており、その議事の概要については今後掲示

		し周知するようにします。
	安全衛生教育は、書類審査時の聞き取りで、本社担当社員が受講し、現地施設の非正規従業員に資料を配布して周知している、と回答がありました。しかし、受講簿などの実施記録はありませんでした。	今後は受講簿を保存します。
	特別休暇について、正規従業員と非正規従業員の待遇の違いがありました。待遇差解消のために非正規従業員に対しても所定労働日数に応じた特別休暇の付与について議論していくことが望まれます。 嘱託社員は非正規従業員と定義されていますが、当該従業員は定年後に継続雇用された有期雇用労働者でした。その事情を考慮し、給与手当、特別休暇などは正規従業員と同様の待遇を継続していました。 「同一賃金同一労働ガイドラインの概要」において、短期間・有期雇用労働者及び派遣労働者に関する不合理な待遇の禁止等に関する指針が示されています。正規従業員と非正規従業員との間で不合理な待遇差の解消が求められ、労使により個別具体の事情に応じて議論していくことが望まれます。	検討します。

事業者名	主な確認事項	確認結果
宮ビルサービス株式会社	非正規社員就業規則に、特別休暇制度は設けられていませんが、嘱託社員の出勤簿に慶弔休暇の記載がありました。	嘱託社員については取得させていました。今後非正規社員就業規則に特別休暇関係規程を記載します。
	給与計算において、パートタイマー従業員の打刻漏れ及び訂正漏れがあるため、前月精算による支給が多く見受けられました。	改善するように通知します。
	法定帳簿について、非正規従業員の本社担当部署が、業務内容ごとに異なるため、現地確認の有無に違いがありました。嘱託社員は設備管理課、パートタイマー従業員は業務課が担当し、前者は現地確認がなく、後者の雇用管理は週一回の確認がヒアリングで確認出来ました。	再度徹底します。
	就業規則の所在は全員に周知されていますが、ヒアリング・アンケートでは従業員の3分の1弱は、閲覧したことがなく、育児・介護休業制度について内容等を知らないと回答していました。	再度周知します。
	ヒアリング・アンケートの結果、従業員の3分の1弱は、賃金が公平に定められていない、と感じていました。	能力に応じた賃金支払いを検討します。