

社会保険労務士による労働関係法令遵守に関する調査 (労働環境モニタリング) 結果について

平成31年度モニタリング実施方針に基づき、指定管理業務と役務の提供を主とした委託業務において、適正な労働環境のもとで業務が確実に履行されるよう、以下のとおり、社会保険労務士による労働関係法令遵守に関する調査を実施した。

1 調査者

東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部

2 調査対象

	施設名・業務名	事業者名	所管課
(1)	方南図書館	株式会社 ヴィアックス	中央図書館
(2)	区役所本庁舎案内業務委託	シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社	区民相談課
(3)	井草地域区民センター	昭和建物管理 株式会社	地域課
(4)	永福和泉地域区民センター	株式会社 サンセイ	地域課
(5)	天沼三丁目複合施設 (ウェルファーム杉並)	株式会社 オーチュー	地域課
(6)	荻窪北第一自転車駐車場	ビソー工業 株式会社	土木管理課

3 調査時期

令和元年9月～12月

4 調査等の方法

(1) 労働環境モニタリング説明会

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。

(2) 現地調査ヒアリング及び本部調査ヒアリング

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、次に事業者の本部にて、労務担当に対して就業規則等の規程の内容・運用についてヒアリングを行った。

(3) 評価結果報告書の作成

書類調査やヒアリング調査の結果について「評価結果表」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」について、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。

5 評価項目及び評価の視点

	評価項目	評価の視点
(1)	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は適正な内容となっているか。 ○各種労使協定は適正か。 ○就業規則は労働者に周知されているか。
(2)	安全衛生関係	○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。 ○喫煙対策などが行われているか。
(3)	労働時間	○労働時間は適正に管理されているか。 ○休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。
(4)	給与	○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。 ○労働契約に基づいた支払日に適切に支払われているか。 ○最低賃金は確保されているか。
(5)	各種保険加入手続	○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	○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 評価結果及び改善報告（実施計画）の概要

主な内容は以下のとおり。

【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
<p>年次有給休暇中の賃金について</p> <p>○年次有給休暇取得時に支払う賃金の選択は、就業規則等にあらかじめ定めなければなりません。賃金の選択を記述するよう就業規則の見直しを行ってください。</p> <p>年次有給休暇の付与日数について</p>	<p>○就業規則を改定し、所轄の労働基準監督署に提出しました。</p>

○入社時期が5月から9月の正社員の付与日数が法定基準を満たしておりません。法令では雇入れ日から起算して6ヵ月経過後までに10労働日付与しなければなりません。速やかに就業規則の見直しを行ってください。

年次有給休暇の端数処理について

○就業規則において「年度末の残日数の端数は切り捨てる」となっています。年次有給休暇の消滅時効は2年であり、このような記述をしても無効となります。速やかに就業規則の見直しを行ってください。

育児休業の適用除外について

○母性健康管理の措置ならびに育児休業及び育児短時間勤務に関する規程にある育児休業協定が締結されておりません。この規定は労使協定があつて初めて適用対象外とできます。速やかに労使協定を締結するか就業規則の見直しを行ってください。

所定外労働の制限の労使協定による適用除外について

○育児休業規定において、所定外労働時間の制限の適用除外とするための労使協定が締結されておりません。速やかに労使協定を締結するか就業規則の見直しを行ってください。

休憩時間に関する記載について

○就業規則に休憩時間の項目が記載されていません。休憩時間の項目は就業規則における絶対的必要記載事項です。

育児・介護休業規程の改訂について

○育児・介護休業等に関する規程に短時間勤務制度に関する記述がありません。事業主は3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度（所定労働時間の短縮制度）を設けなければなりません。

就業規則（服務規定）について

○セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等のハラスメント

○就業規則を改定し、所轄の労働基準監督署に提出しました。

○就業規則を改定し、所轄の労働基準監督署に提出しました。

○当該内容について、労使協定を締結しました。

○当該内容について、労使協定を締結しました。

○就業規則 に始業、終業および休憩時間の項目を追記し、所轄の労働基準監督署に提出しました。

○育児・介護休業等に関する規程に「所定労働時間の短縮措置」について追記し、所轄の労働基準監督署に提出しました。

○就業規則の服務規律条項にハラスメント禁止に関する内容を明記します。

<p>規程を策定して下さい。あわせて、懲戒規程と連動することが望ましいです。</p> <p>労働条件通知書について</p> <p>○就業規則の内容との整合性に欠ける記載等が見受けられます。就業規則等の改定・変更に合わせて修正し、職員に交付してください。</p>	<p>○雇用契約書を就業規則等の改定を反映したものを作成し、全従業員へ配布します。</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
<p>メンタルヘルスケアについて</p> <p>○事業主は労働者の心の健康の保持増進をするための取組（メンタルヘルスケア）を実施しなければなりません。</p> <p>安全衛生教育について</p> <p>○事業者は労働者を雇い入れたときは当該労働者に対し厚生労働省令で定めるところにより、その従事する業務に関する安全又は衛生のための教育を行わなければなりません。</p>	<p>○次回社内研修時に合わせて実施します。</p> <p>○次回社内研修時に合わせて実施します。</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
<p>労働時間の適正な把握管理について</p> <p>○残業をさせないこと自体は評価できますが、労働時間の把握管理は必要です。特に自己申告制の場合は使用者が必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすることも求められています。たとえ固定残業代で支払っていても、月の時間外労働時間を集計し、固定残業代の上限時間を超えた月を把握するとともに、賃金台帳への記載も行ってください。</p> <p>振替休日について</p> <p>○振替休日が週内に取られず、月を跨いでいる場合があります。月を跨いで相殺精算は、賃金全額払いの原則に反しますので休日出勤分は当該月での支払い、翌月に取得した振休分は控除する処理が原則です。やむを得ない場合を除き、できる限り1週間以内の他の週に振り替えるように努めてください。</p>	<p>○労働時間の確認を強化するとともに、業務委託先との業務内容の確認を行い、賃金台帳へ記載します。</p> <p>○振替休日を週内に取得するように徹底します。</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
<p>法定費目以外の費目の賃金控除について</p> <p>○法定費目以外の費目を給与から控除するための労使協定が締結されておりません。法定費目以外の費目を給与から控除するためには、賃金控除のための労使協定が必要です。</p>	<p>○賃金控除のための労使協定を締結しました。</p>

【 評価項目(5)各種保険加入手続 】

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
<p>社会保険の加入時期について</p> <p>○日本年金機構疑義照会回答区分被保険者資格取得届整理番号1及び14によると、2カ月以内の期間を定めて使用される者であっても、当初より更新を予定し、継続的使用関係を予定している場合は、雇入れ当初から社会保険に加入させなければなりません。速やかに所轄年金事務所に確認の上、所轄年金事務所の判断に従って適切に対応してください。</p>	<p>○所轄年金事務所に確認の上、所轄年金事務所の判断に従って適切に対応します。</p>

【 評価項目(6)法定帳簿等の整備 】

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
<p>賃金台帳について</p> <p>○賃金台帳には法定記載事項がありますが、未記載の事項がありますので、今後は正しく記載してください。</p>	<p>○賃金台帳に必要な項目を記載します。</p>

7 全体的な評価

書類調査及びヒアリング等を行った結果、雇用契約と協定等、労働時間及び給与等の項目について、軽微な不備が見受けられるなど、改善を要する事項があった。改善提案に対しては、多くの事項について改善が図られており、また、今後実施していくこととしている事項についても、事業者から改善計画が提出されていることから、確実に実施できるものと判断した。

令和元年度労働環境モニタリング 評価結果報告書

〈参考：PDF データの検索方法〉

- ①左図の「施設名・業務名」のご覧になりたい事業の「ページ数」を入力して検索
- ②該当事業の報告書が表示されます



社会保険労務士による労働関係法令遵守に関する調査
(労働環境モニタリング) 結果について

平成 31 年度モニタリング実施方針に基づき、指定管理業務と役務の提供を主とした委託業務において、適正な労働環境のもとで業務が確実に履行されるよう、以下のとおり、社会保険労務士による労働関係法令遵守に関する調査を実施した。

1 調査者
東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部

2 調査対象

	施設名・業務名	事業者名	所管課
(1)	方南図書館	株式会社 ヴィアックス	中央図書館

	施設名・業務名	ページ数
(1)	方南図書館	7
(2)	区役所本庁舎案内業務	27
(3)	井草地域区民センター	48
(4)	永福和泉地域区民センター	70
(5)	天沼三丁目複合施設 (ウエルファーム杉並)	94
(6)	荻窪北第一自転車駐車場	118

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者：株式会社 ヴィアックス

● 評価対象事業場：方南図書館

令和元年12月9日作成

評価者：東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目1：雇用契約と協定等】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(2) 各種労使協定は適正か。</p> <p>(3) 就業規則は労働者に周知されているか。</p>	<p>①36協定の締結について</p> <p>過半数代表の選出方法は「挙手」となっていますが、実際は会社が推薦しています。適正に選出してください。</p> <p>(労働基準法施行規則第六条の二の二)</p>	<p>次回以降は館内ミーティング時（原則全員出席）に挙手をしていただきます。</p>	<p>次回以降</p>	<p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p>

【 評価項目 2 : 安全衛生関係 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(2) 喫煙対策などが行われているか。</p>	改善を要する事項はありません。			

【 評価項目 3 : 労働時間 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(1) 労働時間は適正に管理されているか。</p> <p>(2) 休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。</p>	改善を要する事項はありません。			

【 評価項目 4 : 給与 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 最低賃金は確保されているか。</p>	改善を要する事項はありません			

【 評価項目 5 : 各種保険加入手続 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p>	改善を要する事項はありません			

【 評価項目 6 : 法定帳簿等の整備 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	改善を要する事項はありません			

事業者名：株式会社 ヴィアックス

評価項目	評価結果	改善を要する内容 (良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)	事業者からの報告
1 雇用契約と協定等	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	・36協定の過半数代表の選出方法が実際は会社推薦で行われていたため、適正に選出してください。	指摘事項に対して時期を明記して改善することを明確にした前向きな回答がありました。
2 安全衛生関係	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善		
3 労働時間	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善		
4 給与	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善		
5 各種保険加入手続	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善		
6 法定帳簿等の整備	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善		

※総合評価	<input type="checkbox"/> レベル3 適切に対応している <input checked="" type="checkbox"/> レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある <input type="checkbox"/> レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある
	事業所の実施計画では次回から（36協定の締結時に合わせて）改善するとの意思表示があり、高く評価します。

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者 : シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社

● 評価対象事業場 : 杉並区役所本庁舎

令和 元年 12月 10日作成

評価者 : 東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目 1 : 雇用契約と協定等】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(2) 各種労使協定は適正か。</p>	<p>①労働条件通知書の法定項目記載について 労働条件通知書（雇用契約書）に「時間外労働の有無」「社会保険料等の控除項目」がありません（一般契約営業社員Bおよび社員）。上記項目を書面に追加してください。 (労働基準法第15条1項・労働基準法施行規則第5条)</p>	<p>フォーマットを変更(項目の追加)する方向で進めております ※人事部からの回答</p>	<p>来年度から変更予定。</p>	<p>改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>
<p>(3) 就業規則は労働者に周知されているか。</p>	<p>②36協定の締結および届出 36協定を締結し、労働基準監督署へ届け出ているが管轄労働基準監督署ではなく別の管轄署に提出しています。管轄の新宿労働基準監督署へ届け出てください。 (労働基準法36条)</p>	<p>管轄の新宿労働基準監督署で事業所を設置し、各種労使協定を速やかに締結します。</p>	<p>令和元年12月16日にて手続き完了。</p>	<p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p>

	③その他支給に関する記載 賃金台帳で支給されているその他支給に関する根拠や記載がありません。賃金規定や雇用契約書で明記してください。 (労働基準法 89 条)	対象従業員の以前の現場の賃金台帳を添付いたします。 ※現在は、特記事項はございません。	実施済み	以前の現場の雇用契約書を確認しました。 改善されたものと評価できます。
--	---------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	------	----------------------------------------

【 評価項目 2 : 安全衛生関係 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	①衛生推進者の選任について 常時 10 名以上の職員を使用する事業場だが衛生推進者を選任していません。事業場での衛生推進者を選任し周知する必要があります。 (労働安全衛生法第 11 条第 1 項・労働基準法第 12 条の 2)	対象の従業員に衛生推進者要請講習を受講させ、その後、選任いたします。	令和 2 年 1 月 21 日受講予定。	改善の方法が示されたものと評価できます。
	②雇入れ時の健康診断について 雇入れ時の健康診断の結果を採用選考の可否として考慮している可能性があります。雇入れ時の健康診断は常時使用する労働者を雇い入れた際における適正配置、入職後の健康管理に役立てるものであり、応	今後はこのような事が無いように配慮いたします。	令和 2 年 12 月 1 日現在	改善されたものと評価できます。

	<p>募者の採否を決定するものではありません。</p> <p>(労働安全衛生規則第 43 条・平成 5 年 4 月 26 日事務連絡)</p>			
--	-------------------------------------------------------------------------	--	--	--

【 評価項目 3 : 労働時間 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(1) 労働時間は適正に管理されているか。</p> <p>(2) 休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。</p>	改善を要する事項はありません。			

【 評価項目 4 : 給与 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(2) 労働契約に基づいた支払日に適切に支払われ</p>	改善を要する事項はありません。			

ているか。 (3)最低賃金は確保され ているか。				
------------------------------------	--	--	--	--

【 評価項目 5 : 各種保険加入手続 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	改善を要する事項はありません。			

【 評価項目 6 : 法定帳簿等の整備 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	①労働者名簿の法定事項記載について 労働者名簿に「履歴」「性別」「住所」「退職事由」「退職年月日」が記載されていません。上記項目を書面に追加してください。(労働基準法第 107 条・労働基準法施行規則第 53 条)	記載項目を確認し再度労働者名簿を提出します。 今後は法定帳簿の整備・保管を適正に行います。	実施済み	新書式の労働者名簿を確認しました。改善されたものと評価できます。

事業者名：シダックス大新東ヒューマンサービス株式会社

評価項目	評価結果	改善を要する内容 (良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)	事業者からの報告
1 雇用契約と協定等	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用契約書に必要な事項を記載してください。 ・36協定を管轄労働基準監督署に提出してください。 ・その他支給に関する根拠を記載してください 	指摘事項に対して期日を明記して改善することを明確にした前向きな回答がありました。その他支給の根拠は、以前の雇用契約書を確認しました。
2 安全衛生関係	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・衛生推進者を選任してください。 ・雇入れ時の健康診断の結果を採用選考の可否として考慮している可能性があります。 	衛生推進者はただちに人選をして講習を受講させることを明確にした回答がありました。その他指摘事項に対して期日を明記して改善したとの回答がありました。
3 労働時間	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・改善を要する事項はありません。 	
4 給与	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・改善を要する事項はありません。 	
5 各種保険加入手続	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・改善を要する事項はありません。 	
6 法定帳簿等の整備	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・労働者名簿に必要な事項を記載してください。 	指摘事項に対して期日を明記して改善したとの回答がありました。

※総合評価	<input type="checkbox"/> レベル3 適切に対応している <input checked="" type="checkbox"/> レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある <input type="checkbox"/> レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある
	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所からの実施計画を見る限り改善できるものはすぐに改善したとの報告がありました。また、すぐに改善ができない項目については

	<p>改善を行う年月を記入するなど事業者の前向きな姿勢が見られました。今後実施計画通りに改善していけば、評価は高くなることが予想されます。</p>
--	---------------------------------------------------------------------------

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

- 事業者 : 昭和建物管理株式会社
- 評価対象事業場 : 井草地域区民センター

令和元年 12 月 17 日作成

評価者 : 東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目 1 : 雇用契約と協定等】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	① 就業規則の届出について 就業規則の届出が事業場単位ではなく、東京地区は東京支社一括と考えているため、井草区民センターの届出がありません。民主的な方法で選出した労働者代表の意見書を添えて新宿労働基準監督署へ届出てください。 (労働基準法第 89 条、昭和 22 年 9 月 13 日 年労働基準局長通達 17 号他)	新宿労働基準監督署に 相談した結果、井草地域 区民センターを事業場 として届出を実施する。	令和 2 年 3 月末 まで	改善の方向性が示されたものと評価できます。
	② 就業規則の記載内容について 絶対的必要記載事項(始業・就業時間と休日等)の一部を別表に定めるとしていますので、別表を作成又は更新して下さい。 (労働基準法第 89 条)	別表を作成し周知する。	令和元年 12 月末 まで	改善の方向性が示されたものと評価できます。

	<p>③36 協定の締結、届出について</p> <p>36 協定の締結が東京支社単位と考えられているため、井草区民センターの届出がされていません。速やかに 36 協定を締結し、新宿労働基準監督署に届出て下さい。</p> <p>(労働基準法第 36 条)</p>	井草地域区民センターとして協定を締結し届出を実施する。	令和 2 年 3 月末まで	改善の方向性が示されたものと評価できます。
	<p>④36 協定の代表者の選出について</p> <p>36 協定の締結を行う職員の代表は、井草区民センターの職員の中から選挙などの民主的な方法で選出して下さい。</p> <p>(労働基準法第 36 条、平成 11 年労働基準局長通達 169 号)</p>	同上	同上	改善の方向性が示されたものと評価できます。

【 評価項目 2 : 安全衛生関係 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(2) 喫煙対策などが行われているか。</p>	<p>①衛生推進者の選任について</p> <p>常時 10 人以上 50 人未満 (パートを含む) の職員を使用する場合は、衛生推進者を選任する必要があります。要件を備えた職員を選任し、事業場内で周知して下さい。</p> <p>(労働安全衛生法第 12 条の 2)</p>	衛生推進者を選任し、周知する。	令和 2 年 3 月末まで	改善の方向性が示されたものと評価できます。

【 評価項目 3 : 労働時間 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(1) 労働時間は適正に管理されているか。</p> <p>(2) 休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。</p>	<p>①一部休憩時間が法定時間に未達について</p> <p>労働条件通知書の 8 時間労働 45 分休憩は法律の定め通りですが、8 時間を超えて残業する場合には 60 分の休憩が必要です。残業の場合は 15 分の休憩を取らせるようにして下さい。</p> <p>(労働基準法第 34 条)</p>	<p>残業時は 15 分の休憩を取得後、業務を実施するよう周知徹底する。</p>	<p>令和元年 11 月末まで</p>	<p>改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>
	<p>②一斉休憩の例外について</p> <p>一斉休憩適用除外協定の対象に入っていません。協定の締結をして下さい。</p> <p>(労働基準法第 34 条 2 項、平成 11 年労働基準局長通達 45 号)</p>	<p>速やかに協定を締結する。</p>	<p>令和元年 12 月末まで</p>	<p>改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>

【 評価項目 4 : 給与 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(2) 労働契約に基づいた支払日に適切に支払われ</p>	<p>①賃金控除に関する協定書について</p> <p>同協定書は平成 22 年締結で、既に賃金支払日が変わっています。新たな内容での締結をして下さい。また、1-3 年の有効期限を決めて締結し直すことをお勧めいたします。</p> <p>(労働基準法第 24 条)</p>	<p>速やかに協定書を締結する。</p>	<p>令和元年 12 月末まで</p>	<p>改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>

ているか。 (3)最低賃金は確保されているか。				
--------------------------------	--	--	--	--

【 評価項目 5 : 各種保険加入手続 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	改善を要する項目はありません。			

【 評価項目 6 : 法定帳簿等の整備 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	改善を要する項目はありません。			

事業者名：昭和建物管理株式会社

評価項目	評価結果	改善を要する内容 (良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)	事業者からの報告
1 雇用契約と協定等	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の届出が東京支店一括となっており、新宿労働基準監督署へ届出がありません。 ・就業規則の記載内容について、絶対的必要記載事項(始業・就業時間と休日等)の別表が添付されていません。 ・36協定の締結、届出について東京支店単位となっており井草地域区民センターとして締結されていません。 ・36協定の代表者が東京支店の他の事業場の職員となっています。 ・独立した事業場である井草地域区民センターとして就業規則の届出、及び36協定の締結と届出を行う必要があること、就業規則の記載内容の不足について改善の必要があります。 	<p>絶対的必要記載事項の別表については、令和元年12月末までに作成し周知するとの回答がありました。</p> <p>就業規則の届出、36協定の締結と届出、代表者の選出については、令和2年3月末までに、指摘した内容で新宿労働基準監督署に届出るとの回答がありました。</p>
2 安全衛生関係	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（経緯） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・独立した事業場として井草地域区民センターで必要な衛生推進者が選任されていません。 ・要件を備えた職員を選任し、事業場内で周知してください。 	<p>令和2年3月末までに衛生推進者を選任し周知するとの回答がありました。</p>
3 労働時間	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・一部社員の8時間を超える労働の場合において、休憩時間が法定時間に未達です。 ・一斉休憩の例外について、「一斉休憩適用除外協定」の対象に入っていません。 ・一部社員について適正な休憩時間を取らせること、一斉休憩適用除外協定を速やかに締結してください。 	<p>8時間を超える労働となる場合には、法定60分取得後業務を実施することを速やかに周知徹底する、新たな「一斉休憩適用除外協定」の締結も令和2年3月末までに行うとの回答がありました。</p>

4 給与	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金控除に関する協定書について、現状の実態に合った内容になっていません。 ・最新の内容に基づく協定書を締結してください。 	令和2年3月末までに協定書を締結する、との回答がありました。
5 各種保険加入手続	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	改善を要する事項はありません。	
6 法定帳簿等の整備	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	改善を要する事項はありません。	

※総合評価	<input type="checkbox"/> レベル3 適切に対応している <input checked="" type="checkbox"/> レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある <input type="checkbox"/> レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある	
	<ul style="list-style-type: none"> ・評価項目1～4について、改善を要する事項が8項目ありました。そのうち、残業時の法定休憩時間取得等3項目は速やかに対応する、新宿労働基準監督署への届出等を伴う5項目については、年度末の令和2年3月期日を決めて対応を行う旨、報告がありました。 ・全体としては軽微な違反状態ではありますが、指摘内容を確認・理解したうえで上記対応を行うとの回答がなされており、改善の方向性が示されたものと評価します。 	

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者： (株)サンセイ

● 評価対象事業場： 杉並区永福和泉地域区民センター

令和元年12月09日作成

評価者：東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目1：雇用契約と協定等】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(2) 各種労使協定は適正か。</p> <p>(3) 就業規則は労働者に周知されているか。</p>	<p>①始業、終業の時刻（労働時間）及び休憩時間について</p> <p>始業・終業時刻、休憩時間は、就業規則に定められていることを確認しました。</p> <p>しかし、雇用契約書の内容と一致しておらず、実態は雇用契約書に基づく就業となっており、整合性がとれていません。雇用契約書の内容と就業規則の規定を整合させて下さい。</p> <p>(労働基準法第89条、第93条、労働契約法第12条)</p>	<p>当初ご回答時、フルタイム契約者の3名を日勤契約社員としておりましたが、その後確認ののち、当該の3名はフルタイムではありませんがパートタイマーであることが判明しました。</p> <p>契約社員就業規則第3章第10条により、パートタイマーの始業・就業・休憩の時刻は、労働契約により個々に定めるとしています。よって契約書</p>	<p>実施済み</p>	<p>フルタイム契約者3人はパートタイマーであるため、契約社員就業規則第3章第10条により、個々の契約に定めることが問題ないことが確認されました。よって、改善する必要はないことが確認できました。</p>

	<p>②休日及び休憩時間について</p> <p>休日、休暇に関する規定は、日数を定められていることを就業規則にて確認しました。しかし、雇用契約書の内容と一致しておらず、実態は雇用契約書に基づく就業となっており、整合性がとれていません。雇用契約書の内容と就業規則の規定を整合させて下さい。また、慶弔休暇の周知がされていないので、周知して下さい。</p> <p>(労働基準法第89条、第93条、労働契約法第12条)</p> <p>③労働条件通知書の法定項目記載状況について</p> <p>法定項目(「退職手当の有無」、パートタイム労働者の雇用契約書で、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」)が記載されていませんので、明示して下さい。</p> <p>(労働基準法施行規則第5条、パートタイム</p>	<p>と就業規則の整合性は取れていると考えています。</p> <p>当該事業所に勤務する職員は全てパートタイマーであり契約社員就業規則第3条第2項で定義され、休日の規定は同規則17条第4項の適用を受けます。シフト表により会社が休日を定めておりますので、雇用契約書と就業規則の整合性がとれていると判明しました。</p> <p>今後は新規雇用する者について、雇用契約書に当該事項を明記することとします。</p>	<p>令和元年10月15日、慶弔休暇について周知</p> <p>新規雇用者あり 次第、随時。</p>	<p>改善事項を実施されたと評価できます。</p> <p>改善の方向が示されたものと評価できます。</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------

	<p>労働法施行規則第 2 条第 1 項)</p> <p>④36 協定の締結、新宿労働基準監督署への届出について 36 協定届の届出日が、有効期限の始期より後の日付となっていました (届出遅延)。また、本社一括で渋谷労働基準監督署に届出をしていました。期日までに、新宿労働基準監督署に届出て下さい。 (労働基準法第 36 条)</p> <p>⑤過半数代表者の選出について 過半数代表者は、民主的方法で事業場の過半数職員の支持を得たうえで選出されていることを確認しましたが、36 協定の目的と過半数代表者を理解していない従業員がいるため、周知して下さい。 (労働基準法第 106 条第 1 項)</p> <p>⑥その他について 育児介護休業規程で、子が 3 歳に達するまで希望した場合には時間外労働が免除されることが規定されていませんでした。同規定を明記して下さい。 (育児・介護休業法第 16 条の 8)</p>	<p>今後は期日内に 36 協定届を提出することとします。</p> <p>36 協定の目的と過半数代表者について周知します。</p> <p>社労士に相談の上、明記したいと考えます。</p>	<p>令和 2 年度以降も事業所が継続した場合、令和 2 年 3 月下旬。</p> <p>令和元年 10 月 15 日</p> <p>令和元年 12 月上旬</p>	<p>改善の方向が示されたものと評価できます。</p> <p>改善事項を実施されたと評価できます。</p> <p>改善の方向が示されたものと評価できます。</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------

--	--	--	--	--

【 評価項目 2 : 安全衛生関係 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(2) 喫煙対策などが行われているか。</p>	<p>①健康診断の実施について</p> <p>雇入れ時の健康診断が実施されていませんでした。常時使用する労働者を雇い入れたときは、健康診断を行うことが義務づけられています。雇入れの際は実施して下さい(但し、医師による健康診断を受けた後、3 カ月を経過しない者を雇入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書類を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目は省略することができます)。(労働安全衛生法第 66 条、労働安全衛生法施行規則第 43 条、第 44 条)</p> <p>②法定の要件を満たす衛生推進者の選任および周知について</p> <p>10 人以上 50 人未満の事業場ですが、衛生推進者が選任されていませんでした。法定要件を満たす者を速やかに選任し、当該衛生推進者の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により、職員に周知して下さい。(労働安全衛生法第 12 条 第 2 項)</p>	<p>今後、常時使用する労働者を雇い入れたときは健康診断を実施します。</p> <p>当該事業所の責任者である川島渉が衛生管理者の資格を所持しておりましたので、本部ヒアリング後に選任することとしました。</p>	<p>次回雇入れ時</p> <p>令和元年 10 月 15 日川島渉を選任するとともに、氏名を掲示、職員に周知</p>	<p>改善の方向が示されたものと評価できます。</p> <p>改善事項を実施されたと評価できます。</p>

【 評価項目 3 : 労働時間 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	改善を要する事項はありません。			

【 評価項目 4 : 給与 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	改善を要する事項はありません。			

【 評価項目 5 : 各種保険加入手続 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	改善を要する事項はありません。			

【 評価項目 6 : 法定帳簿等の整備 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p>	<p>①労働者名簿の法定事項記載について</p> <p>労働者名簿に職歴、職務に関する事項の記載がありませんでした。速やかに上記項目を記載して下さい。</p> <p>(労働基準法第 107 条)</p>	<p>弊社の労働者名簿は人事ソフトで管理しております。出力時の設定により紙面に当該事項が記載されます。提出時には指定がなかったので最小の情報を記載していました。実際にはデータが存在していました。</p>	<p>実施済み</p>	<p>実際にデータベース上に職務、職歴データが存在していることが報告、確認されました。</p>
	<p>②賃金台帳の法定事項記載について</p> <p>賃金台帳に常勤者の月当たり総労働時間の記載がされていませんでした。速やかに記載をして下さい。</p> <p>(労働基準法第108条、労働基準法施行規則第54条)</p>	<p>次回支給する賃金の賃金台帳より記載します。</p>	<p>令和元年 12 月 25 日支給分の賃金台帳作成時より。</p>	<p>改善の方向が示されたものと評価できます。</p>

事業者名：株式会社サンセイ

評価項目	評価結果	改善を要する内容 (良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)	事業者からの報告
1 雇用契約と協定等	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・休日・休暇に関する規定の周知をしてください。 ・短時間労働者の雇用管理改善窓口を雇用契約書に明示してください。 ・36協定の届出遅延、及び事業所を管轄する労基署に届けること等、雇用に関する協定書を作成してください。 ・36協定の目的と過半数代表者について周知してください。 ・育児介護休業規程で、子が3歳に達するまで希望した場合には時間外労働が免除されることを規定してください。 	<p>休日・休暇に関する規定の周知、および36協定の目的と過半数代表者についての周知は、令和元年10月15日に実施したとの回答がありました。</p> <p>その他の指摘事項に対しては、期日を明記して改善することを明確にした前向きな回答がありました。</p>
2 安全衛生関係	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・雇入れ時の健康診断を行ってください。 ・常時10人以上の従業員がいるため、衛生推進者を選任してください。 	<p>雇入れ時の健康診断は次回の採用者から行うとの回答がありました。</p> <p>衛生推進者はただちに人選をして、資格を取得させ、周知をしたとの回答がありました。</p>
3 労働時間	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<p>改善を要する事項はありません。</p>	
4 給与	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<p>改善を要する事項はありません。</p>	
5 各種保険加入手続	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<p>改善を要する事項はありません。</p>	

6 法定帳簿等の整備	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<p>・賃金台帳に本来記載しなければならない事項がありました。</p>	<p>賃金台帳については、令和元年 12 月 25 日作成分より修正するとの回答がありました。</p>
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------	-----------------------------------------------------

※総合評価	<input type="checkbox"/> レベル3 適切に対応している <input checked="" type="checkbox"/> レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある <input type="checkbox"/> レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある
	<p>・改善できるものは、報告書の提出時には改善したとの報告がありました。すぐには改善ができない項目については、改善を行う年月を記入するなど事業者の前向きな姿勢がみられました。</p> <p>・本社には顧問社労士がいるとのことなので、更に相談しながら、事業場の改善を進めて行くことを望みます。</p>

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者：株式会社オーチャー

● 評価対象事業場：天沼三丁目複合施設（ウェルファーム杉並）

令和 元年 12月 9日作成

評価者：東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目 1：雇用契約と協定等】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(2) 各種労使協定は適正か。</p> <p>(3) 就業規則は労働者に周知されているか。</p>	<p>① 36 協定（時間外労働及び休日労働に関する協定）の締結、届出について 36 協定届が本社での締結・届出となりました。速やかに 36 協定を締結し、新宿労働基準監督署に届け出て下さい。 (労働基準法第 36 条)</p> <p>② 過半数代表者の選出について 過半数代表者を使用者が指名しているにもかかわらず、過半数の職員の支持を得ていませんでした。使用者の意向によって過半数代表者が選出された場合、その過半数代表者と締結した協定等は無効となります。過半数代表者は、投票、挙手、労働者の話し合い、</p>	<p>就業規則、36 協定の届出については、事業場個別の書類を作成し、所轄の労働基準監督署（新宿）に届出しました。</p> <p>過半数代表者については、改めて当該事業所の労働者から投票によって選出しました。</p>	<p>令和元年 11 月 25 日付で届出済み。</p> <p>令和元年 11 月 21 日までに実施済み。</p>	<p>36 協定について事業場で締結し、新宿労働基準労働基準監督署へ届け出たことを確認しました。</p> <p>過半数代表者の選出について、36 協定の「協定の当事者の選出方法」欄で確認いたしました。</p>

	<p>持ち回り決議等の民主的な手続きにより、選出して下さい。</p> <p>(労働基準法施行規則第6条の2、平11.3.31.基発169、平30.9.7.厚労令112)</p>			
--	------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

【 評価項目2：安全衛生関係 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(2) 喫煙対策などが行われているか。</p>	<p>① 雇入れ時の健康診断について</p> <p>雇入れ時の健康診断が実施されていませんでした。常時使用する労働者を雇い入れたときは、健康診断を行うことが義務づけられています。雇入れの際は実施して下さい(但し、医師による健康診断を受けた後、3カ月を経過しない者を雇入れる場合において、その者が当該健康診断の結果を証明する書類を提出したときは、当該健康診断の項目に相当する項目は省略することができます)。</p> <p>(労働安全衛生規則第43条)</p>	<p>新規雇用入れ時の健康診断を実施、或いは3カ月以内の診断結果を受領し実施することとします。</p>	<p>令和元年12月以後に雇入れた者より実施。</p>	<p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p>
	<p>② 長時間労働者に関する面接指導等について</p> <p>法定時間外労働が1月あたり80時間を超えた職員に対して、面接指導に関する情報が提供されていませんでした。</p>	<p>法定時間が1ヵ月あたり80時間を超える職員がいる場合、面接指導に関する情報を提供しません。情報提供の方法とし</p>	<p>令和元年12月より対象となる職員へ実施。</p>	<p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p>

	<p>1 月あたり 80 時間を超えた労働者に対しては、当該超えた時間に関する情報を通知しなければならず、併せて面接指導の実施方法・時期等の案内をすることが望ましいとされています。超過時間に関する情報の通知の目的は、疲労の蓄積が認められる労働者に対し面接指導の申し出を促すためのものですので、面接指導に関する情報提供の方法について検討して下さい。</p> <p>(改正安衛法第 66 条の 8 第 1 項、改正安衛則第 52 条の 2 第 1 項、第 3 項)</p> <p>③ 衛生推進者の選任について。</p> <p>10 人以上 50 人未満の事業場ですが、衛生推進者が選任されていませんでした。法定要件を満たす者を速やかに選任し、当該衛生推進者の氏名を作業場の見やすい箇所に掲示する等により、職員に周知して下さい。</p> <p>(労働安全衛生法第 12 条の 2、労働安全衛生則第 12 条の 2 等)</p>	<p>て、対象となる職員がいる場合には、個人に書面で案内を行います。</p> <p>衛生推進者を選任し周知します。衛生推進者は現在のところ、統括責任者の村上幸男を想定しております。</p>	<p>令和 2 年 1 月末日までに実施。</p>	<p>改善の方法及び方向性が示されたものと評価できます。</p>
--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------	----------------------------------

【 評価項目 3 : 労働時間 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(1) 労働時間は適正に管理されているか。</p> <p>(2) 休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。</p>	<p>① 労働時間の管理について 始業・終業の時刻は責任者が現認してはいますが、出勤表への記録は勤務予定（シフト）表に基づき、1 か月まとめて行われていました。1 日ごとに記録する、タイムカード等物理的記録と突き合わせる、など適正な労働時間の把握・管理方法を検討して下さい。 (平 29. 1. 20. 基発 0120 第 3 号、改正安衛法 66 条の 8 の 3、改正安衛則第 52 条の 7 の 3 第 1 項、第 2 項)</p> <p>② 法定時間外労働の協定時間について 時間外労働が（本社締結の）協定時間を超えて行われていました。使用者は限度時間を超えないように労働時間を適切に管理して下さい。また臨時的な特別の事情があり、原則の上限時間を超える事情がある場合は、特別条項付き 36 協定を締結し、新宿労働基準監督署に届け出て下さい。 (労働基準法第 36 条)</p>	<p>始業・終業の時刻を 1 日ごとに記録し、適切な労働時間の把握・管理を行います。1 日ごとの記録を基に、出勤表を作成します。</p> <p>時間外労働について、一時的に協定時間を超えて行われていましたが、今後は限度時間を超えないように労働時間を適切に管理します。</p> <p>原則の上限時間を超える事情がある場合には、速やかに特別条項付き 36 協定を締結し、新宿労働基準監督署に届け出ます。</p>	<p>令和元年 12 月より実施。</p> <p>令和 2 年 2 月より実施。</p>	<p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>改善の方法と方向性が示されたものと評価できません。</p>

	<p>③ 年 5 日の年次有給休暇の確実な取得について</p> <p>年次有給休暇の確実付与に関するルールが、定められていませんでした。法定の年次有給休暇付与日数が 10 日以上の労働者には、(平成 31 年 4 月 1 日以後付与分について) 年 5 日以上を確実に取得させなければなりません。「使用者による時季指定」、「労働者自らの請求・取得(計画表の作成等)」、「計画年休」いずれかの方法で確実付与に関するルールを検討してください。</p> <p>(労働基準法 39 条)</p> <p>④ 業務に必要な準備行為について</p> <p>着用を義務付けられた所定の服装への着替え等が、就業時間外に行われていました。使用者の指示により、命じられた業務に必要な準備行為などは労働時間に該当します。当該行為が就業時間内に行えるよう検討してください。</p> <p>(平 29. 1. 20. 基発 0120 第 3 号)</p>	<p>年次有給休暇の確実付与に関するルールを制定します。</p> <p>業務に必要な準備行為について、就業時間内に行うよう徹底します。</p>	<p>令和元年 12 月末日までにルールを制定し周知を行う。</p> <p>令和元年 12 月より実施。</p>	<p>改善の方向性を示されたものと評価できます。</p> <p>改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------

【 評価項目 4 : 給与 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 最低賃金は確保されているか。</p>	<p>① 賃金台帳の項目について 賃金台帳の控除項目に法令の定め以外の「家賃」「貸付金」がありますが、労使協定が締結されていませんでした。事業場の過半数代表者と賃金控除に関する労使協定を締結して下さい。 (労働基準法第 24 条、平 11. 3. 31. 基発 168 号)</p> <p>② 給与振込口座について 給与振込口座は使用者が一行に限定し、職員の同意を得ていませんでした。通貨払いの例外である銀行振込については、「労働者の意思に基づく口座の指定」や「金融機関は一行に限定せず複数にする等、労働者の便宜に十分配慮して定める」ことが必要とされています。使用者が金融機関の口座を指定すること自体は禁止されていませんので、指定口座への振込とする場合は、職員の個別の同意を書面で得られるよう検討して下さい。 (労働基準法第 24 条、労働基準法施行規則第 7 条の 2、平 10. 9. 10. 基発 530 号、平 13. 2. 2. 基発 54 号)</p>	<p>労使による「賃金控除に関する労使協定書」を締結します。</p> <p>給与振込口座について、金融機関の口座を指定するため、雇入れ時に個別の同意を書面で確認します。</p>	<p>令和元年 12 月末日までに実施。</p> <p>令和元年 12 月以後に雇入れた者より実施。</p>	<p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p>

【 評価項目 5：各種保険加入手続 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	改善を要する事項はありません。			

【 評価項目 6：法定帳簿等の整備 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	① 賃金台帳の支給項目について 「専任手当」等、一部の支給項目の名称が賃金台帳の項目欄に記載されていません（空欄）でした。賃金台帳に支給名称を記載して下さい。 (労働基準法第 108 条、労働基準法施行規則第 54 条)	賃金台帳に支給項目に「専任手当」等の名称を記載します。	平成 31 年度分より実施。	改善の方法が示されたものと評価できます。
	② 賃金台帳の労働時間数について 責任者およびフルタイム職員の労働時間が記載されていませんでした。賃金台帳の法定記載項目ですので、記載して下さい。 (労働基準法第 108 条、労働基準法施行規則第 54 条)	賃金台帳に責任者およびフルタイム職員の労働時間を記載します。	平成 31 年度分より実施。	改善の方法が示されたものと評価できます。

評価結果表

調査施設（業務名）：天沼三丁目複合施設ウェルファーム杉並（建物総合管理業務）

事業者名：株式会社オーチャー

評価項目	評価結果	改善を要する内容 (良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)	事業者からの報告
1 雇用契約と協定等	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input checked="" type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・36 協定が本社での締結・届出となっているため、事業場で締結し、新宿労働基準監督署に届出してください。 ・過半数代表者を使用者が指名しているにもかかわらず、職員の過半数の支持を得ていないため、改めて民主的な方法で選出すること、等を指摘しました。 	<p>指摘事項に対して、回答期限までに届出、実施（選出）した旨の回答がありました。</p>
2 安全衛生関係	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・雇入れ時の健康診断が実施されていません。 ・長時間労働者に関する面接指導について情報が提供されていません。 ・職員が常時 10 人以上いるにもかかわらず、衛生推進者の選任がされていないこと、等を指摘しました。 	<p>雇入れ時の健康診断および、長時間労働者に対する面接指導については、本年 12 月より対象となる職員へ実施すること、衛生推進者は令和 2 年 1 月末までに選任し周知する旨の回答がありました。</p>
3 労働時間	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・始業・終業の時刻をシフト表に基づき 1 か月まとめて記録されています。 ・法定時間外労働が原則の上限時間を超えて行われています。 ・年次有給休暇の確実付与に関するルールを定めてください。 ・所定の服装（制服・作業衣）への着替え等が就業時間外に行われていること、等を指摘しました。 	<p>労働時間の記録については本年 12 月分出勤表より 1 日ごとに行うこと、時間外労働については限度時間を超えないように適切に管理すること、年次有給休暇の確実付与に関するルールは本年 12 月末日までに制定・周知すること、業務に必要な準備行為については就業時間内に行うよう徹底する旨の回答がありました。</p>
4 給与	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金台帳に法令の定め以外の控除項目があります。 ・給与振込口座を使用者が一行に限定し、職員の同意を得ていないこと、等を指摘しました。 	<p>「賃金控除に関する労使協定書」を本年 12 月末までに締結すること、給与振込口座については本年 12 月以後に雇入れた者より書面による同意書を得る旨の回答がありました。</p>

5 各種保険加入手続	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	改善を要する事項はありません。	
6 法定帳簿等の整備	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	・賃金台帳に一部の支給項目の名称および、フルタイム職員の労働時間が記載されていません。	平成 31 年度賃金台帳より記載する旨の回答がありました。

※総合評価	<input type="checkbox"/> レベル3 適切に対応している <input checked="" type="checkbox"/> レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある <input type="checkbox"/> レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある
	・「評価項目5」以外全ての項目で指摘事項がありましたが、事業者からの報告書で、労働基準法の違反状態にあるものについては、報告書の提出前までに改善した旨の報告があり、また直ちに改善ができない項目については、改善を行う年月を記入するなど指摘事項に対する事業者の前向きな姿勢がみられました。 ・本部調査において事業者より、モニタリングにおいて指摘事項があれば真摯に受け止め改善していくとお話がありました。報告書通りに事業者が改善を行えば、更に評価は高くなると思われます。 ・現地調査でヒアリングを行った職員は、業務に対して意欲的に取り組んでおり、事業者が改善を行うことにより、更に労使の関係は良好になると考えます。

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者： ビソー工業株式会社

● 評価対象事業場： 荻窪北第一自転車駐車場

令和元年11月4日作成

評価者：東京都社会保険労務士会 中野・杉並支部 支部長 澤木寛一

【評価項目1：雇用契約と協定等】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	① 就業規則について ・本社一括での届出手続きが適切に行われていません。適切に行うか、事業場を管轄する労働基準監督署への届出を行ってください。(労働基準法 89 条)	作成でき次第提出	令和 2 年 1 月末まで	改善の方向性が示されたものと評価できます。
(2) 各種労使協定は適正か。	・年次有給休暇の「5 日」確実取得に関する規定を明記してください。(労働基準法 39 条 7 項)	作成でき次第提出	令和 2 年 1 月末まで	改善の方向性が示されたものと評価できます。
(3) 就業規則は労働者に周知されているか。	② 労働契約書について ・労働契約と就業日に隔たりがあります。労働実態を反映したものとしてください。 ・上記の労働実態を反映した年次有給休暇を			

	<p>付与してください。 (労基法 39 条、出先就業規則 23 条)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働契約書の法定記載事項に不足（労働契約更新の有無・時間外労働の有無・賞与・昇給の有無・退職手当・相談窓口）があります。記載して下さい。 (労働基準法 15 条・労働基準法施行規則 5 条、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第 2 条) <p>③ 36 条協定届について</p> <ul style="list-style-type: none"> ・36 条協定届の内容が従業員に周知されていません。 ・36 協定の届出は、有効期間の始期までに行ってください。 ・36 協定の届出は、事業場を管轄する労働基準監督署へ、適切に行ってください。 (労働基準法 36 条) 	<p>労働契約内容を法定通りに変更</p> <p>令和 2 年 4 月からの協定は、事業場ごとに締結し届出る</p>	<p>令和元年 12 月末まで</p> <p>令和 2 年 3 月末まで</p>	<p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	------------------------------------------	----------------------------------------------------------

【 評価項目 2 : 安全衛生関係 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(2) 喫煙対策などが行われているか。</p>	<p>①健康診断の実施について</p> <p>・法定の健康診断を実施していません。事業者は、労働者に対して、医師による健康診断を実施しなければなりません。使用者の負担において、法定健康診断を実施してください。また、異常の所見があるときは、医師等の意見を聞いてください。</p> <p>(労働安全衛生法 66 条、・66 条 4 項、S47. 9. 18 基発第 602 号 13(2)イ)</p>	<p>対象者に受診するようお知らせし、実施する。</p>	<p>3 月末まで</p>	<p>改善の方向性が示されたものと評価できます。実施時期を明記して下さい。</p>

【 評価項目 3 : 労働時間 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(1) 労働時間は適正に管理されているか。</p> <p>(2) 休暇・休日の取得状況及び管理は適切か。</p>	<p>①労働時間について</p> <p>1 日 8 時間または週 40 時間を超えた場合は、法定時間外労働としてください。</p> <p>(労働基準法 32 条)</p>	<p>法定に基づいて規定の割増賃金を支給する。</p>	<p>即時</p>	<p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p>

【 評価項目 4 : 給与 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(3) 最低賃金は確保されているか。</p>	<p>①賃金の計算について</p> <p>法定時間外労働を把握していない結果、割増賃金が支払われていません。適切に計算した割増賃金を支払ってください。</p> <p>(労働基準法 37 条、出先従業員就業規則 45 条)</p>	<p>時間管理を適切に行い時間外を発生させないようにする。</p> <p>発生した場合適切な支払います。</p>	<p>即時</p>	<p>改善の方法が示されたものと評価できます。</p>

【 評価項目 5 : 各種保険加入手続 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
<p>(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。</p>	<p>①社会保険等への加入について</p> <p>・週 30 時間以上の就業実態のある従業員がいる場合は社会保険の加入手続きを適正に行ってください。</p> <p>(健康保険法 3 条・厚生年金保険法 9 条)</p>	<p>適正に行います。</p>	<p>令和 2 年 4 月</p>	<p>改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>
	<p>・週 20 時間以上の就業実態のある従業員がいる場合は雇用保険の加入手続きを適正に行ってください。</p>	<p>対象者を確認し、手続きをします。</p>	<p>令和 2 年 4 月</p>	<p>改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>

	(雇用保険法4条)			
--	-----------	--	--	--

【 評価項目6：法定帳簿等の整備 】

評価の視点	改善を要する事項	実施方法及び内容	実施時期	結果報告
(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。	改善を要する事項はありません。			

事業者名：ビソー工業株式会社

評価項目	評価結果	改善を要する内容 (良好であっても見直すべき点があれば記載のこと)	事業者からの報告
1 雇用契約と協定等	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	36 条協定届や就業規則の届出については、事業場を管轄する労働基準監督署へ適切に行ってください。 雇用契約書は、法定項目を漏れなく記載して下さい。	作成し次第、労働基準監督署への提出を行うという方向性が示されました。雇用契約書については、法定項目を記載する改善が行われました。
2 安全衛生関係	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input checked="" type="checkbox"/> 要改善	速やかに法定健康診断を実施してください。	対象者に健康診断を実施するという方向性が示されました。
3 労働時間	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	時間外労働時間を適正に把握してください。	即時に、適正に労働時間を管理するという方法が示されました。
4 給与	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	法定労働時間を超えた労働に対しては、割増賃金を支払ってください。	法定の割増賃金を支払うという方法が示されました。
5 各種保険加入手続	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input checked="" type="checkbox"/> 要改善	社会保険が適用されるべき労働者に対しては、加入手続を進めてください。	対象者に、社会保険の適用を進めるという方向性が示されました。
6 法定帳簿等の整備	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	改善を要する事項はありません。	

※総合評価	<input type="checkbox"/> レベル3 適切に対応している <input checked="" type="checkbox"/> レベル2 軽微な違反状態にあり。改善を求める必要がある <input type="checkbox"/> レベル1 違反状態にあり、労働基準監督署への通報を検討する必要がある
	・即時適切に改善する計画や改善に向けた方向性が示されたことから、「改善を求める必要がある」という評価としていますが、評価項目6以外については、全てに違反が見られることから、事業者において改善に向けた確実な取組が求められます。

- | | |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none">・評価項目 1 の就業規則や協定等の届出は、事業場を管轄する労働基準監督署へ適切に行うという方向性が示されました。また、雇用契約書については、法定項目に漏れが無いように作成する旨の改善案が出されましたので、改善の方向性が示されたと評価しています。・法定健康診断や各種保険加入手続きは時間と費用がかかりますが、対象者の選定から手続きまで、改善に向けた方向性が示されました。・多くの項目で違反状態がありますが、取組みやすい項目から順次改善されれば、評価が上がってくるものと思います。 |
|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|