

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

令和7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

2 調査対象

	事業者名	業務名	所管課
(1)	株式会社ヴィアックス	阿佐谷図書館管理業務	中央図書館
(2)	トーテックアメニティ株式会社	杉並区住民情報系システム統合運用管理業務	情報管理課
(3)	グローバルデザイン株式会社	杉並区公式ホームページ運用保守業務	広報課
(4)	アースサポート株式会社	杉並区地域包括支援センターケア24浜田山運営	高齢者在宅支援課
(5)	株式会社シィ・トゥ・シィ	区立学校等清掃業務(南地区)	学校整備課
(6)	京浜企業株式会社	こども発達センター外8施設清掃業務	障害者施策課
(7)	ソシオ株式会社	学校用務業務等(杉並第十小・高井戸小・富士見丘小・三谷小・久我山小・井草中・富士見丘中)	庶務課
(8)	株式会社ジндаイ杉並支店	下高井戸おおぞら公園維持管理業務	みどり公園課

3 調査時期

令和7年6月～令和8年3月

4 調査等の流れ

(1) 事前調査書類の提出

事業者に対し、労働環境モニタリング実施に係る事前調査用の書類の提出を依頼した。

(2) 労働環境モニタリング事前説明会

事業者及び所管課に対し、労働環境モニタリングの概要と流れを説明するとともに、事前調査用の書類の確認を行った。

(3) 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等のヒア

リングを行い、次に事業者の本部にて、労務担当者に対して就業規則等の規程の内容・運用のヒアリングを行った。

(4) 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	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○特定公契約に該当する業務の場合、特定公契約に係る周知事項は周知されているか。 ○特定公契約に該当する業務の場合、当該特定公契約の締結前から当該業務に従事していた者であって、雇用されることを希望する者を、特別の事情がない限り、継続して雇用するよう努めているか。 ○特定公契約に該当する業務であり、その業務の一部を他の者に請け負わせている場合、あらかじめ相手方に対して特定公契約であることを説明し、公契約条例別表 16 の項の規定を明記した注文書、請書、契約書等により、誓約を求めているか。 ○カスタマー・ハラスメント防止のための措置等は適切に行われているか。
(2)	安全衛生関係	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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。 ○特定公契約に該当する業務の場合、公契約条例で定める労働報酬下限額は確保されているか。
(5)	各種保険加入手続	<ul style="list-style-type: none"> ○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	<ul style="list-style-type: none"> ○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>労働条件通知書の法定項目記載について</p> <p>○有期労働契約者の労働条件通知書（雇用契約書）に法定項目の記載がありません。該当労働者の労働条件通知書（雇用契約書）に、無期転換申込権の発生に関する事項を記載してください。</p> <p>【労働基準法施行規則第5条第6項】</p>	<p>○有期労働契約者の労働条件通知書に無期転換申込権の発生に関する事項を記載します。</p>
<p>育児介護休業等に関する労使協定書の締結について</p> <p>○育児介護休業等に関する労使協定書において令和7年育児介護休業法改正に対応した締結がなされていないことを確認しました。育児介護休業等に関する労使協定書を締結してください。</p> <p>【育児介護休業法第6条第3項】 【育児介護休業法第16条の2】</p>	<p>○育児介護休業等に関する労使協定書において令和7年育児介護休業法改正に対応した締結を行いました。</p>
<p>ハラスメント対策について</p> <p>○ハラスメント対策のうち、事業主の方針等を明確にし、周知する措置について十分ではありませんでした。速やかに方針等を明確にし、周知するようにしてください。</p> <p>【労働施策総合推進法30条の2、男女雇用機会均等法9条・11条、育児介護休業法10条】</p>	<p>○ハラスメント連絡窓口を設置し、主要現場へポスターの掲示を行いました。今後、社内規定を定め、周知を行います。</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>雇い入れ時の健康診断について</p> <p>○雇い入れ時の健康診断が実施されていない労働者がいました。常時使用する労働者を雇い入れるときは、医師による健康診断を行ってください。</p> <p>【労働安全衛生法66条、労働安全衛生規則43条】</p>	<p>○従業員雇い入れ時の健康診断実施確認フローを作成し、雇い入れ時の健康診断を漏れなく実施します。</p>

<p>衛生推進者の選任について</p> <p>○衛生推進者が選任されていません。常時 10 人以上の労働者を使用する事業場では、衛生推進者を選任しなければなりません。速やかに衛生推進者を選任し、周知してください。</p> <p>【労働安全衛生法第 12 条の 2】</p> <p>メンタルヘルスケア対策について</p> <p>○メンタルヘルスケア対策の取組みを確認することができませんでした。リーフレットを備え付けるなどで周知し、研修実施等に取り組むようにしてください。</p>	<p>○講習受講中で令和 7 年 12 月中旬に講習終了予定です。講習終了後に選任予定です。選任終了後、選任者の氏名を社内に掲示します。</p> <p>○労働安全衛生委員会にて、産業医に相談しながら、対策方法について検討します。</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>年次有給休暇の確実付与の定めについて</p> <p>○年 10 日以上年次有給休暇が付与される労働者には、付与から 1 年以内に 5 日取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。就業規則、パートタイマー就業規則に記載を行ってください。</p> <p>【労働基準法 39 条 7 項、89 条 1 号】</p> <p>休憩について</p> <p>○一斉休憩の適用除外に関する労使協定を締結していません。運送業や金融業等の特定の業種でない限り、休憩を交替付与する場合は、労使協定を締結しなければなりません。速やかに労使協定を締結するようにしてください。</p> <p>【労働基準法 34 条 2 項】</p>	<p>○就業規則及びパートタイマー就業規則に、年次有給休暇の確実な付与の定めを追記し、変更を届け出ます。</p> <p>○休憩時間の確認を行い、労使協定を締結します。</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>給与の振込先金融機関について</p> <p>○会社が振込金融機関を指定していました。会社が振込金融機関を限定することなく、労働者の希望する金融機関を利用できるよう必要な対応を行ってください。</p> <p>【労働基準法 24 条】</p>	<p>○給与の振込先金融機関は、労働者が希望する金融機関が利用できるよう改善します。</p>

<p>休日勤務手当の支払について</p> <p>○月を跨いだ代休取得の際の休日勤務手当の支払に、不適切な処理がみられました。賃金計算期間内での支給と就業規則等の見直しを行ってください。</p> <p>【労働基準法24条】</p>	<p>○休日勤務手当の支給を適正化するとともに、就業規則等を見直し変更を届け出ます。</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>雇用保険の加入について</p> <p>○週所定労働時間が20時間以上のパートタイマーは、雇用保険に加入しなければなりません。雇用保険に未加入です。加入条件を満たす労働者は、雇用保険に加入させてください。</p> <p>【雇用保険法第6条第1号】</p>	<p>○加入させます。</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>安全衛生管理に関する書類の保管</p> <p>○一般健康診断個人票の未回収のために一部保存ができていませんでした。未回収については速やかに提出を促し、保存をするようにしてください。</p> <p>【労働安全衛生則51条】</p>	<p>○現場担当者から、労働者へ受診の促しと結果の提出依頼を行います。</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、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、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。

8 その他

区は、区と直接契約関係にある受託者に対して労働環境モニタリングを実施することを前提として、社会保険労務士に調査を委託している。しかし、今回の労働環境モニタリングにおいては、業務の一部を再委託している業務があったことから、社会保険労務士と協議の上、区と直接契約関係にある受託者に加え、再委託先についても可能な範囲で状況の確認を行うこととした。その結果、直接確認が行えなかった項目も一部認められたため、これらの項目については、受託者を通じて、評価の観点や確認事項を具体的に示し、再委託先の労務管理状況に問題がある場合には改善を行うよう求めた。

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：阿佐谷図書館

令和 7年12月25日作成
 評価者：東京都社会保険労務士会

【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) 就業規則の内容は適正か、管理は適切に行われているか (2) 雇用契約及び雇用契約の更新は適切に行われているか (3) 36協定の締結、過半数代表者の選出は適切に行われているか (4) 特定公契約限定：周知事項は周知されているか (5) 特定公契約限定：契約締結前に従事してい	①正規社員と非正規の待遇格差（違い）について 雇入時に格差の説明ができていませんでした。説明をするようにしてください。 【根拠条文；パートタイム・有期雇用労働法第14条】 ②特定公契約について 再委託先との間で誓約書等の授受ができていません。特定公契約の再委託時に求められる誓約書等について作成と授受を行ってください。 【根拠条文；公契約条例】	①正規社員と非正規社員の間に待遇格差（違い）はありませんので、その旨を雇入時に実施する入社時研修で説明します。 ②再委託先と、誓約書の作成・授受を実施します。	①2025年11月実施の入社時研修から説明します。 ②2026年度の契約より実施します。	①改善の方向性が示されたものと評価できます。 ②改善の方向性が示されたものと評価できます。

<p>た者が希望した場合、特別な事情がない限り継続雇用するように努めているか</p> <p>(6) 特定公契約限定：その業務の一部を他の者に請け負わせている場合、条例別表16の項の規定を明記した誓約等を求めているか</p> <p>(7) ハラスメント対策は適切に行われているか</p> <p>(8) その他</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) 健康診断は適切に行われているか</p> <p>(2) 産業医の選任は適切に行われているか</p> <p>(3) 業務災害防止、受動喫煙防止の対策は適切に行われているか。</p> <p>(4) その他</p>	<p>改善を要する項目はありません。</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。 (3) その他	改善を要する項目はありません。			

【 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) 給与計算は適正に行われているか。 (2) 給与の支払いは適切に行われているか (3) 最低賃金・公契約条例の労働報酬下限額は確保されているか。 (4) 特定公契約限定：労働報酬下限額は確保されているか (5) その他	改善を要する項目はありません。			

【 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。	<p>①定時決定の提出時期について 算定基礎届は 7 月 10 日までに提出してください。 【根拠条文；厚生年金保険法施行規則第 18 条、健康保険法施行規則 25 条】</p> <p>②社会保険の資格取得・喪失届について 社会保険の資格取得喪失の届出は法令で決められた時期迄に提出してください。 【根拠条文；厚生年金保険法施行規則第 15 条、22 条】</p> <p>③雇用保険の資格取得・喪失届について 雇用保険の資格喪失の届出は法令で決められた時期までに提出してください。【根拠条文；雇用保険法施行規則第 7 条】</p>	<p>①2026 年度の算定基礎届以降、法定期日である 7 月 10 日までに提出します。</p> <p>②社会保険の資格喪失の届出期限である事由発生日から 5 日までに提出します。</p> <p>③雇用保険の資格喪失の届出期限である事由発生日の翌日から 10 日以内に提出します。</p>	<p>①2026 年度より</p> <p>②2025 年 11 月より</p> <p>③2025 年 11 月より</p>	<p>①改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>②改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>③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 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：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)	改善案・見直しの考え方
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	①非正規社員の待遇格差について 正規社員と非正規社員の待遇格差について、雇入時の説明ができていませんでした。 ②特定公契約について 再委託先との誓約書等の受領ができていませんでした。	①非正規社員を雇い入れる際に、待遇格差についての説明をするよう求めます。 ②条例で定められた誓約書等の作成と受領を求めます。
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 type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善 (軽微) <input type="checkbox"/> 要改善	①定時決定の提出時期について 算定基礎届の受付日が提出期限を過ぎていました。 ②社会保険の資格取得喪失の届出日について 取得、喪失のどちらも法令で決められた届出の期限を過ぎていました。 ③雇用保険の資格喪失の届出日について 喪失届が法令で決められた届出の期限を過ぎていました。	①期限前に提出できるよう改善を求めます。 ②期限前に提出できるよう改善を求めます。 ③期限前に提出できるよう改善を求めます。
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

- レベル3 適切に対応している
- 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
- 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

労働環境モニタリング 評価結果 実施計画 報告書

● 事業者： トーテックアメニティ株式会社

● 評価対象事業場： 杉並区役所内オフィス

令和 7年12月25日作成
 評価者：東京都社会保険労務士会

【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) 就業規則の内容は適正か、管理は適切に行われているか (2) 雇用契約及び雇用契約の更新は適切に行われているか (3) 36協定の締結、過半数代表者の選出は適切に行われているか (4) 特定公契約限定：周知事項は周知されているか (5) 特定公契約限定：契約締結前に従事してい	①就業規則の記載内容について 一部のシフトについて、始業・終業、休憩時間の記載がありません。漏れなく記載するよう改善を求めます。 【労働基準法第89条】	①就業規則を改訂します。	①他の改定と併せて令和8年4月までに実施予定	①改善の方法が示されたものと評価できます。

<p>た者が希望した場合、特別な事情がない限り継続雇用するように努めているか</p> <p>(6) 特定公契約限定：その業務の一部を他の者に請け負わせている場合、条例別表16の項の規定を明記した誓約等を求めているか</p> <p>(7) ハラスメント対策は適切に行われているか</p> <p>(8) その他</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) 健康診断は適切に行われているか</p> <p>(2) 産業医の選任は適切に行われているか</p> <p>(3) 業務災害防止、受動喫煙防止の対策は適切に行われているか。</p> <p>(4) その他</p>	<p>改善を要する事項はありません。</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>(3) その他</p>	<p>①年次有給休暇の确实付与の定めについて 就業規則に年次有給休暇の确实付与に関するルール（労働基準法39条7項）が定められていない不備があります。就業規則に年次有給休暇の确实付与に関するルール（労働基準法39条7項）を定めるよう改善を求めます。 【労働基準法39条7項、89条1号】</p>	<p>①年次有給休暇の确实付与について就業規則に記載します。</p>	<p>①他の改訂と併せて令和8年4月までに実施予定</p>	<p>①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) 給与計算は適正に行われているか。</p> <p>(2) 給与の支払いは適切に行われているか</p> <p>(3) 最低賃金・公契約条例の労働報酬下限額は確保されているか。</p> <p>(4) 特定公契約限定：労働報酬下限額は確保されているか</p> <p>(5) その他</p>	<p>改善を要する事項はありません。</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。	①算定基礎届の届出期限について 算定基礎届の受付日が提出期限の7月10日を過ぎて届出されている不備がありました。算定基礎届の届出期限に間に合うよう改善を求めます。 【健康保険法施行規則25条、厚生年金法21条】	①次年度注意します。	①令和8年7月10日まで	①改善の方法が示されたものと評価できます。

【 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：トーテックアメニティ株式会社

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)	改善案・見直しの考え方
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	就業規則について 一部のシフトについて、始業・終業、休憩時間の記載がない不備がみられます。	すべてのシフトについて、始業・終業、休憩時間を記載するよう改善を求めます。
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 type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	年次有給休暇の确实付与の定めについて 就業規則に年次有給休暇の确实付与に関するルール（労働基準法 39 条 7 項）が定められていない不備がみられます。	就業規則に年次有給休暇の确实付与に関するルール（労働基準法 39 条 7 項）を定めるよう改善を求めます。
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 type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	定時決定の届出期限について 算定基礎届の受付日が提出期限の 7 月 10 日を過ぎて届出されている不備がありました。	算定基礎届の届出期限に間に合うよう改善を求めます。
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		

労働環境モニタリング 評価結果 実施計画 報告書

● 事業者： グローバルデザイン株式会社

● 評価対象事業場： 東京オフィス

令和 7年12月25日作成
 評価者： 東京都社会保険労務士会

【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) 就業規則の内容は適正か、管理は適切に行われているか (2) 雇用契約及び雇用契約の更新は適切に行われているか (3) 36協定の締結、過半数代表者の選出は適切に行われているか (4) 特定公契約限定：周知事項は周知されているか (5) 特定公契約限定：契約締結前に従事してい	改善を要する事項はありません。			

<p>た者が希望した場合、特別な事情がない限り継続雇用するように努めているか</p> <p>(6) 特定公契約限定：その業務の一部を他の者に請け負わせている場合、条例別表16の項の規定を明記した誓約等を求めているか</p> <p>(7) ハラスメント対策は適切に行われているか</p> <p>(8) その他</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) 健康診断は適切に行われているか</p> <p>(2) 産業医の選任は適切に行われているか</p> <p>(3) 業務災害防止、受動喫煙防止の対策は適切に行われているか。</p> <p>(4) その他</p>	<p>①衛生推進者選出について 衛生推進者が選出されていませんでした。選出して周知してください。 【労働安全衛生法第12条の2】</p>	<p>①衛生推進者を選出し、令和7年10月23日に社内周知済みです。</p>	<p>①令和7年10月</p>	<p>①改善の方法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
(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。 (3) その他	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) 給与計算は適正に行われているか。 (2) 給与の支払いは適切に行われているか (3) 最低賃金・公契約条例の労働報酬下限額は確保されているか。 (4) 特定公契約限定：労働報酬下限額は確保されているか (5) その他	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
(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：グローバルデザイン株式会社

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)	改善案・見直しの考え方
1 雇用契約と協定等	<input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善		
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	衛生推進者の選任について 法定の要件を満たす衛生推進者を選任し周知していませんでした。	事業所で常時11名となっているため、衛生推進者の選任と周知を求めます。
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 checked="" type="checkbox"/> レベル3 適切に対応している <input 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		

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者 : アースサポート株式会社

● 評価対象事業場 : 杉並区地域包括支援センター ケア24 浜田山

令和 7年12月25日作成
 評価者 : 東京都社会保険労務士会

【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) 就業規則の内容は適正か、管理は適切に行われているか (2) 雇用契約及び雇用契約の更新は適切に行われているか (3) 36協定の締結、過半数代表者の選出は適切に行われているか	①1カ月の変形労働時間制、勤務割表の掲示時期について 就業規則第22条の2(1カ月の変形労働時間制)③において勤務割表を当月10日までに明示と記載されていますが、実際は当月20日に掲示していることを確認しました。当月10日に勤務割表を掲示してください。 【労働基準法32条の2】 【労働基準法施行規則第12条の2】 【昭和63年3月14日基発150号】	①当月10日に勤務割表を掲示するようにしました。	①令和7年12月勤務予定分から実施済みです。	①令和7年12月の勤務割表を11月10日に掲示。改善を確認しました。 ・事業者担当者への聞き取り。 ・12月分勤務予定表
(4) 特定公契約限定：周知事項は周知されているか (5) 特定公契約限定：契約締結前に従事してい	②生理休暇の記載、届出について 就業規則において生理休暇が記載されていないことを確認しました。当該条項を就業規則に記載し、労働基準監督署長に届け出るようにしてください。 【労働基準法第68条】	②生理休暇について記載するよう就業規則を改正し、労働基準監督署長に届け出ます。	②令和7年11月に届出を実施します。	②令和7年11月26日就業規則変更届を新宿労働基準監督署に提出。改善を確認致しました。 ・就業規則変更届

<p>た者が希望した場合、特別な事情がない限り継続雇用するように努めているか</p> <p>(6) 特定公契約限定：その業務の一部を他の者に請け負わせている場合、条例別表16の項の規定を明記した誓約等を求めているか</p> <p>(7) ハラスメント対策は適切に行われているか</p> <p>(8) その他</p>	<p>【労働基準法第89条】</p> <p>③調整手当、特別手当及び夜間手当の記載、届出について 賃金規程において調整手当、特別手当及び夜間手当の条項が記載されていないことを確認しました。当該条項を賃金規程に記載し、労働基準監督署長に届け出るようにしてください。 【労基法施行規則第54条第2項】</p> <p>④介護休業規程の改正、届出について 介護休業規程において令和7年育児介護休業法改正に対応した条項が記載されていないことを確認しました。介護休業規程を改正し、労働基準監督署長に届け出るようにしてください。 【労働基準法第89条】</p> <p>⑤育児介護休業等に関する労使協定書の締結について 育児介護休業等に関する労使協定書において令和7年育児介護休業法改正に対応した締結がなされていないことを確認しました。育児介護休業等に関する労使協定書を締結してください。 【育児介護休業法第6条第3項】 【育児介護休業法第16条の2】</p>	<p>③調整手当、特別手当及び夜間手当について記載するよう就業規則を改正し、労働基準監督署長に届け出ます。</p> <p>④令和7年育児介護休業法改正に対応した条項について記載するよう介護休業規定を改正し、労働基準監督署長に届け出ます。</p> <p>⑤育児介護休業等に関する労使協定書において令和7年育児介護休業法改正に対応した締結を行いました。</p>	<p>③令和7年11月に届出を実施します。</p> <p>④令和7年11月に届出を実施します。</p> <p>⑤令和7年11月締結済みです。</p>	<p>③令和7年11月26日就業規則変更届を新宿労働基準監督署に提出。改善されました。 ・就業規則変更届</p> <p>④令和7年11月26日就業規則変更届を新宿労働基準監督署に提出。改善を確認致しました。 ・就業規則変更届</p> <p>⑤令和7年11月12日に新しい育児介護休業等に関する労使協定書を締結。改善を確認致しました。 ・育児介護休業等に関する労使協定書</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
(1) 健康診断は適切に行われているか (2) 産業医の選任は適切に行われているか (3) 業務災害防止、受動喫煙防止の対策は適切に行われているか。 (4) その他	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
(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。 (3) その他	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) 給与計算は適正に行われているか。	改善を要する事項はありません。			

<p>(2) 給与の支払いは適切に行われているか</p> <p>(3) 最低賃金・公契約条例の労働報酬下限額は確保されているか。</p> <p>(4) 特定公契約限定：労働報酬下限額は確保されているか</p> <p>(5) その他</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。	改善を要する事項はありません。			

事業者名：アースサポート株式会社

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)	改善案・見直しの考え方
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	<p>①勤務割表について 勤務割表揭示時期に不備がみられます。</p> <p>②就業規則について 生理休暇に不備がみられます。</p> <p>③賃金規程について 賃金規程に不備がみられます。</p> <p>④介護休業規程について 介護休業規程に不備がみられます。</p> <p>⑤育児介護休業等に関する労使協定書について 育児介護休業法改正に伴う労使協定の締結に不備がみられます。</p>	<p>①勤務割表揭示時期の改善を求めます。就業規則に記載された日付までに勤務割表を揭示してください。</p> <p>②就業規則の改善を求めます。生理休暇の条項を就業規則に記載してください。</p> <p>③賃金規程の改善を求めます。調整手当、特別手当及び夜間手当の条項を賃金規程に記載してください。</p> <p>④介護休業規程の改善を求めます。令和7年育児介護休業法改正に対応した条項を介護休業規程に記載してください。</p> <p>⑤育児介護休業等に関する労使協定書の改善を求めます。令和7年育児介護休業法改正に対応した労使協定の締結をしてください。</p>
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
-------	---

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者：株式会社シィ・トゥ・シィ

● 評価対象事業場：区立学校等清掃業務請負（南地区）

令和 7年12月25日作成
 評価者：東京都社会保険労務士会

【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) 就業規則の内容は適正か、管理は適切に行われているか (2) 雇用契約及び雇用契約の更新は適切に行われているか (3) 36協定の締結、過半数代表者の選出は適切に行われているか (4) 特定公契約限定：周知事項は周知されているか (5) 特定公契約限定：契約締結前に従事してい	①就業規則の労働者への周知について 事業者では就業規則を本社の鍵付き書庫内で保管しており、一部の労働者は就業規則を自由に閲覧できない環境にあります。すべての労働者が自由に閲覧できる環境を整えてください。 【労働基準法第106条、労働基準法施行規則第52条の2】 ②36協定（時間外労働および休日労働に関する協定）の締結、届出について 事業者では36協定届の提出日が、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）。法定労働時間を超えて労働させるときには、届出遅延のないよう提出してください。 再委託先では、36協定の有効期間が令和6年4月16日までとなっていました。法	①未施錠のキャビネットに移動しました。キャビネットには就業規則が保管していることを表記しました。 ②事業者では36協定を再提出しました。今後は余裕をもって届出を致します。 再委託先に左記を伝達しました。	①令和7年11月7日に実施済。 ②令和7年7月31日に実施済。 令和7年11月7日に実施済。	①令和7年11月7日に実施済。 ②令和7年7月31日に実施済。 「時間外労働、休日労働に関する協定届（36協定）」 改善の方法が示されたと評価できます。

<p>た者が希望した場合、特別な事情がない限り継続雇用するように努めているか</p> <p>(6) 特定公契約限定：その業務の一部を他の者に請け負わせている場合、条例別表16の項の規定を明記した誓約等を求めているか</p> <p>(7) ハラスメント対策は適切に行われているか</p> <p>(8) その他</p>	<p>定労働時間を超えて労働させるときには36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出なければなりません。速やかに36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出るようにしてください。</p> <p>【労働基準法第36条】</p> <p>③ 過半数代表者の民主的な方法での選出について 再委託先の労働者は、労働者の過半数代表者を把握していませんでした。過半数代表者について、投票・選挙等の民主的な方法により選任してください。</p> <p>【労働基準法施行規則第6条の2】</p> <p>④ 育児休業・介護休業等に関する規定について 事業者の就業規則では、育児・介護休業法に定める以下の事項が反映されていません。法律に基づき改正してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要件に該当する場合に子が2歳に達する日まで育児休業を取得できること ・育児休業、介護休業の取得を入社1年以上とする要件の撤廃 ・出生時育児休業 ・育児休業の分割取得 ・子の看護等休暇の対象となる子の拡大 ・子の看護等休暇の取得理由の拡大 ・子の看護等休暇における労使協定による継続雇用期間6ヶ月未満除外規定の廃止 	<p>是正する旨、回答を頂きました。</p> <p>③再委託先に左記を伝達しました。是正する旨、回答を頂きました。</p> <p>④令和7年10月1日付で規定を改訂しました。令和7年11月26日に労働基準監督署に提出しました。</p>	<p>③令和7年11月7日に実施済。</p> <p>④令和7年11月26日に実施済。</p>	<p>③改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>④令和7年11月26日に実施済。 「就業規則(変更)届」 「育児・介護休業等に関する規程」</p>
---	---	---	--	---

	<p>・所定外労働の制限の小学校就学前の子を養育する労働者への拡大</p> <p>・介護休暇における労使協定による継続雇用期間6ヶ月未満除外規定の廃止</p> <p>【育児・介護休業法第5条、第6条、第9条の2、第16条の2、第16条の5、第16条の8】</p> <p>再委託先では、就業規則により育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇に関することは育児・介護休業等規程に定めるとされていますが、提出された資料において育児・介護休業等規程の内容が確認できません。</p>	<p>再委託先に左記確認が取れない事を伝達しました。</p>	<p>令和7年11月7日に実施済。</p>	<p>再委託先の取組状況を確認するため、事業者から再委託先へ伝達が行われたことを確認しました。</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) 健康診断は適切に行われているか</p> <p>(2) 産業医の選任は適切に行われているか</p> <p>(3) 業務災害防止、受動喫煙防止の対策は適切に行われているか。</p> <p>(4) その他</p>	<p>①衛生推進者の選任</p> <p>事業者は衛生推進者を選任する義務がありますが、選任されていません。法定の要件を満たす衛生推進者を選任してください。</p> <p>【労働安全衛生法12条の2】</p>	<p>①労務担当に衛生推進者の講習のスケジュールを確認の上、受講させた後、選任します。</p>	<p>①令和8年1月～7月までに実施。</p>	<p>①改善の方法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>(3) その他</p>	<p>①労働時間の端数処理について</p> <p>再委託先の労働者によると、再委託先では、労働時間について、終業時刻に30分単位の切捨て処理が行われているとのこと。そのような計算方法を適用されている場合には、端数の切捨て処理を行わないよう見直してください。</p> <p>【労働基準法24条】</p>	<p>①再委託先に左記を伝達しました。</p> <p>是正する旨、回答を頂きました。</p>	<p>①令和7年11月7日に実施済。</p>	<p>①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) 給与計算は適正に行われているか。</p> <p>(2) 給与の支払いは適切に行われているか</p> <p>(3) 最低賃金・公契約条例の労働報酬下限額は確保されているか。</p> <p>(4) 特定公契約限定：労働報酬下限額は確保されているか</p> <p>(5) その他</p>	<p>① 再委託先の給与計算について</p> <p>再委託先では「賃金および退職金規則」に給与計算について規定されていますが、提出された資料において、給与および割増賃金が適正に計算されているか確認できません。</p>	<p>①再委託先に左記確認が取れない事を伝達しました。</p>	<p>①令和7年11月7日に実施済。</p>	<p>①再委託先の取組状況を確認するため、事業者から再委託先へ伝達が行われたことを確認しました。</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。	<p>① 再委託先の社会保険標準報酬月額について 再委託先の労働者について、提出された資料において、定時決定時の標準報酬月額が適正か、および定時決定が適正に行われているか確認できません。</p> <p>② 再委託先の社会保険賞与支払届について 再委託先では、労働者の賃金台帳によると令和7年7月4日に賞与の支払いがあり、保険料は適正に控除されていますが、提出された資料において、賞与支払届の届出は確認できません。</p> <p>③ 再委託先の労働保険料申告について 再委託先の労働保険料申告について、提出された資料において確認できません。</p>	<p>①再委託先に左記確認が取れない事を伝達しました。</p> <p>②再委託先に左記確認が取れない事を伝達しました。</p> <p>③再委託先に左記確認が取れない事を伝達しました。</p>	<p>①令和7年11月7日に実施済。</p> <p>②令和7年11月7日に実施済。</p> <p>③令和7年11月7日に実施済。</p>	<p>①再委託先の取組状況を確認するため、事業者から再委託先へ伝達が行われたことを確認しました。</p> <p>②再委託先の取組状況を確認するため、事業者から再委託先へ伝達が行われたことを確認しました。</p> <p>③再委託先の取組状況を確認するため、事業者から再委託先へ伝達が行われたことを確認しました。</p>

【 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。	<p>①再委託先の労働者名簿について 再委託先について、提出された資料において、整備および法定事項が記載されているか確認できません。</p>	<p>①再委託先に左記確認が取れない事を伝達しました。</p>	<p>①令和7年11月7日に実施済。</p>	<p>①再委託先の取組状況を確認するため、事業者から再委託先へ伝達が行われたことを確認しました。</p>

	<p>②賃金台帳の法定事項について 再委託先の賃金台帳に労働時間数及び時間外労働時間数、休日労働時間数の記載がありません。賃金台帳には、労働時間数及び時間外労働時間数、休日労働時間数を含む8項目の記載が義務付けられています。適正に表記してください。 【労働基準法108条、労働基準法施行規則第54条】</p> <p>③賃金台帳の労働日数および労働時間数の記録について 再委託先の賃金台帳の労働時間数、時間外労働時間数、休日労働時間数の項目について、個別集計表の記録に基づいて記録されていませんでした。適正に記録してください。 【労働基準法108条、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン；平29.1.20策定】</p>	<p>②再委託先に左記を伝達しました。 是正する旨、回答を頂きました。</p> <p>③再委託先に左記を伝達しました。 是正する旨、回答を頂きました。</p>	<p>②令和7年11月7日に実施済。</p> <p>③令和7年11月7日に実施済。</p>	<p>②改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>③改善の方法が示されたものと評価できます。</p>
--	--	---	---	---

事業者名：株式会社シィ・トゥ・シィ

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)	改善案・見直しの考え方
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	<p>①就業規則の労働者への周知について 事業者では鍵付き書庫内で保管しており、一部の労働者が自由に閲覧できない環境となっています。</p> <p>②36協定の締結、届出について 事業者において、提出日が有効期限の始期より後の日付となっていました。 また、再委託先では有効期間が令和6年4月16日までとなっていました。</p> <p>③過半数代表者の民主的な方法での選出について 再委託先の労働者は、労働者の過半数代表者を把握していませんでした。</p> <p>④育児休業・介護休業等に関する規定について 事業者の就業規則では、育児・介護休業法の法改正が反映されていませんでした。 再委託について、提出された資料において、育児・介護休業に関する規定の内容が確認できません。</p>	<p>①事業者の就業規則について、労働者への周知方法の改善を求めます。すべての労働者が自由に閲覧できる環境を整えてください。</p> <p>②36協定の締結、届出について改善を求めます。事業者においては、遅延のないよう提出してください。 再委託先においては、法定労働時間を超えて労働させるときには速やかに36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出るようにしてください。</p> <p>③再委託先の過半数代表者の選出について改善を求めます。民主的な方法により選任してください。</p> <p>④事業者の育児休業・介護休業等に関する規定について改善を求めます。法律に基づき改定してください。</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	<p>①衛生推進者の選任について 当施設の衛生推進者が選任されていません。</p>	<p>①衛生推進者の選任について改善を求めます。法定の要件を満たす衛生推進者を選任してください。</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	<p>①労働時間の端数処理について 再委託先の労働者によると、労働時間数を計算するにあたり、終業時刻を30分切捨てする端数処理が行われてるとのことです。</p>	<p>①再委託先での労働時間数の計算について、端数の切捨処理をしている場合には、改善を求めます。切捨処理を行わないよう見直してください。</p>

<p>4 給与</p>	<p><input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善</p>	<p>①給与計算について 再委託先について、提出された資料において、給与および割増賃金が適正に計算されているか確認できません。</p>	<p>①再委託先の給与計算が適正に計算されているか確認できないことについて、事業者から再委託先への伝達を求めます。</p>
<p>5 各種保険加入手続</p>	<p><input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善</p>	<p>①社会保険標準報酬月額について 再委託先について、提出された資料において、定時決定時の標準報酬月額が適正か、および定時決定が適正に行われているか確認できません。</p> <p>②社会保険賞与支払届について 再委託先について、提出された資料において、賞与支払届の提出が確認できません。</p> <p>③再委託先の労働保険料申告について 再委託先について、提出された資料において、労働保険料申告は確認できません。</p>	<p>①再委託先の社会保険標準報酬月額の確認が取れないことについて、事業者から再委託先への伝達を求めます。</p> <p>②再委託先の社会保険賞与支払届の確認が取れないことについて、事業者から再委託先への伝達を求めます。</p> <p>③再委託先の労働保険料申告書の確認が取れないことについて、事業者から再委託先への伝達を求めます。</p>
<p>6 法定帳簿等の整備</p>	<p><input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善</p>	<p>①労働者名簿について 再委託先について、提出された資料において、労働者名簿の整備および法定事項が記載されているか確認できません。</p> <p>②賃金台帳の法定事項について 再委託先の賃金台帳に労働時間数及び時間外労働時間数、休日労働時間数の記載がありません。</p> <p>③賃金台帳の労働日数および労働時間数の記録について 再委託先の賃金台帳の労働時間数、時間外労働時間数、休日労働時間数の項目について、個別集計表の記録に基づいて記録されていませんでした。</p>	<p>①再委託先の労働者名簿の整備、および法定事項が記載されているか確認が取れないことについて、事業者から再委託先への伝達を求めます。</p> <p>②再委託先の賃金台帳の法定事項の記載について改善を求めます。 法定事項を適正に表記してください。</p> <p>③再委託先の賃金台帳の労働日数および労働時間数の記録について改善を求めます。 個別集計表の記録に基づいて適正に記録してください。</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
-------	---

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者 : 京浜企業株式会社

● 評価対象事業場 : こども発達センター外 8 施設清掃業務請負

令和 7 年 1 2 月 2 5 日作成
 評価者 : 東京都社会保険労務士会

【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) 就業規則の内容は適正か、管理は適切に行われているか (2) 雇用契約及び雇用契約の更新は適切に行われているか (3) 36協定の締結、過半数代表者の選出は適切に行われているか (4) 特定公契約限定：周知事項は周知されているか (5) 特定公契約限定：契約締結前に従事してい	①就業規則の周知について 就業規則の備え付け状況を把握していない労働者がいました。就業規則は、労働者がいつでも閲覧できる状態にしておかなければなりません。労働者に就業規則の保管場所等の周知を行うようにしてください。 【労働基準法第106条第1項】 ②就業規則の届出について 労働基準監督署長の受付印を確認できませんでした。作成(変更)した就業規則は、事業所を管轄する労働基準監督署長へ届け出なければなりません。未届けであれば、速やかに届出てください。 【労働基準法第89条】	①採用時に就業規則等を見せます。要望があるときは担当者が現場へ届け閲覧してもらいます。 ②労働基準監督署長への届出の有無が不明なので、未届けであれば改めて届出いたします。	①令和7年12月1日 ②令和7年11月20日	①改善の方向性が示されたものと評価できます。 ②労働基準監督署長への届出を確認しました。

<p>た者が希望した場合、特別な事情がない限り継続雇用するように努めているか</p> <p>(6) 特定公契約限定：その業務の一部を他の者に請け負わせている場合、条例別表16の項の規定を明記した誓約等を求めているか</p> <p>(7) ハラスメント対策は適切に行われているか</p> <p>(8) その他</p>	<p>③無期転換機会の明示について 有期労働契約者に対して、契約更新時に無期転換機会の明示が行われていません。契約更新を繰り返して契約期間が5年を超える場合、契約更新のタイミングで無期転換申込権が発生する旨の明示が必要です。 【労働基準法施行規則第5条第6項】</p> <p>④労働条件通知書の法定項目記載について 有期労働契約者の労働条件通知書（雇用契約書）に法定項目の記載がありません。該当労働者の労働条件通知書（雇用契約書）に、無期転換申込権の発生に関する事項を記載してください。 【労働基準法施行規則第5条第6項】</p> <p>⑤労働者過半数代表の選任について パート労働者が過半数代表者の選任に参加していません。過半数代表者の選任には、全労働者が参加するようにしてください。 【労働基準法施行規則第6条の2】</p>	<p>③有期労働契約更新時に無期転換ができる旨通知します。</p> <p>④有期労働契約者の労働条件通知書に無期転換申込権の発生に関する事項を記載します。</p> <p>⑤労働者過半数代表者の選任時に選任の案内を給与明細郵送に同封し回答については個別に電話で聴取します。</p>	<p>③令和7年12月1日</p> <p>④令和7年12月1日</p> <p>⑤令和7年12月1日</p>	<p>③改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>④改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>⑤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) 健康診断は適切に行われているか</p> <p>(2) 産業医の選任は適</p>	<p>①法定健康診断について 雇い入れ時の健康診断が実施されていません。雇い入れ時の健康診断を実施するようにしてください。また、一部の労働者に</p>	<p>①実施します。</p>	<p>①令和7年12月1日</p>	<p>①改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>

<p>切に行われているか</p> <p>(3) 業務災害防止、受動喫煙防止の対策は適切に行われているか。</p> <p>(4) その他</p>	<p>ついて、定期健康診断が実施されていません。1年以上雇用されている有期労働契約者（ただし、1週間の所定労働時間が週30時間未満の者は除く）の定期健康診断を実施してください。</p> <p>【労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第43条、第44条】</p> <p>②健康診断の結果に異常の所見があるときについて 異常の所見があるときは、医師の意見を聴き、記録し、かつ、意見に応じた措置を講じる体制を整えるようにしてください。 【労働安全衛生法第66条の4】</p> <p>③メンタルヘルスケアの取組みについて メンタルヘルスケアの取組みは未実施ですので、メンタルヘルスケアに関する取組みを行うようにしてください。 【労働安全衛生法第70条の2、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平27.11.30公示6号）】</p> <p>④衛生推進者の選任について 衛生推進者が選任されていません。常時10人以上の労働者を使用する事業場では、衛生推進者を選任しなければなりません。速やかに衛生推進者を選任し、周知してください。 【労働安全衛生法第12条の2】</p>	<p>②地域産業保健センター、地域の医療機関を利用し意見を聴いて必要な措置をいたします。</p> <p>③東京都産業保健総合支援センターに相談します。</p> <p>④講習受講中で12月中旬に講習終了予定です。講習終了後に選任予定です。選任終了後、選任者の氏名を社内に掲示します。</p>	<p>②令和7年12月1日</p> <p>③令和7年12月1日</p> <p>④令和7年12月15日</p>	<p>②改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>③改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>④改善の方法が示されたものと評価できます。</p>
---	---	--	--	--

	⑤緊急連絡体制について 緊急連絡体制は整備されていますが、労働者への周知が行われていませんでした。労働者に周知してください。	⑤業務現場に掲示します。	⑤令和7年12月1日	⑤改善の方法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
(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。 (3) その他	①始業・終業時刻の記録について 本社勤務者の終業時刻の記録がありませんでした。日々始業時刻だけでなく終業時刻も記録するようにしてください。 【労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン(平29.1.20策定)】	①終業時刻も記入するように改善します。	①令和7年12月1日	①改善の方法が示されたものと評価できます。
	②年次有給休暇管理簿について 年次有給休暇管理簿がありません。年次有給休暇管理簿を作成し、付与日数や取得日数等の管理を適切に行ってください。 【労働基準法第39条、労働基準法施行規則第24条の7】	②年次有給休暇管理簿を作成し、付与日数や取得日数の管理をします。	②令和7年12月1日	②改善の方法が示されたものと評価できます。
	③年次有給休暇の确实付与について 年次有給休暇の确实付与に関するルールは、正社員用の就業規則にだけ定められています。嘱託・パート等就業規則にも定めてください。 【労働基準法第39条第7項、労働基準法施行規則第24条の7】	③嘱託・パート等の就業規則にも記載します。	③令和7年12月1日	③改善の方向性が示されたものと評価できます。

	<p>④休憩時間の記録について 休憩時間が短くなったとき、法定時間外労働が発生している可能性があります、休憩時間の把握ができていません。日々休憩時間を記録するようにしてください。 【労働基準法第32条】</p> <p>⑤所定労働時間について 雇用契約書に記載されている所定労働時間が法定労働時間を超えています。所定労働時間は、法定労働時間を超えることができません。所定労働時間は、法定労働時間以内の時間にしてください。 【労働基準法第13条、第32条】</p>	<p>④確実に休憩時間を取得するよう指示し、休憩時間を出勤簿に記録します。</p> <p>⑤雇用契約書の記載を改善します。</p>	<p>④令和7年12月1日</p> <p>⑤令和7年12月1日</p>	<p>④改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑤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) 給与計算は適正に行われているか。</p> <p>(2) 給与の支払いは適切に行われているか</p> <p>(3) 最低賃金・公契約条例の労働報酬下限額は確保されているか。</p> <p>(4) 特定公契約限定：労働報酬下限額は確保されているか</p>	<p>①割増賃金について 令和7年5月分の給与について、夜勤手当の内容が不明であるため、割増賃金が正しく計算されているか確認できませんでした。夜勤手当は法定の割増賃金を上回る金額でなければなりません。 【労働基準法第37条第1項、第4項、労働基準法第89条第2号、労働基準法施行規則第19条、第20条、第21条】</p>	<p>①夜勤手当の割増金額を改善します。</p>	<p>①令和7年4月まで遡り不足分支払い 令和7年12月1日</p>	<p>①改善の方法が示されたものと評価できます。</p>

(5) その他				
---------	--	--	--	--

【 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。	①雇用保険の加入について 週所定労働時間が20時間以上のパートタイマーは、雇用保険に加入しなければなりません。雇用保険に未加入です。加入条件を満たす労働者は、雇用保険に加入させてください。 【雇用保険法第6条第1号】	①加入させます。	①令和7年12月1日	①改善の方法が示されたものと評価できます。

【 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労働者名簿について 労働者名簿に履歴に関する事項の記載がありませんでした。履歴は法定事項ですので、記載が必要です。 【労働基準法第107条第1項】 ②一般健康診断の記録について 5年間保存を確認することができませんでした。5年間以上保存するようにしてください。 【労働安全衛生規則第51条】	①履歴を記入します。 ②保存します。	①令和7年12月1日 ②令和7年12月1日	①改善の方法が示されたものと評価できます。 ②改善の方向性が示されたものと評価できます。

事業者名：京浜企業株式会社

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)	改善案・見直しの考え方
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	<p>①就業規則について 労働者に対する周知の不備がみられます。</p> <p>②就業規則の届出について 労働基準監督署への届出が確認できません。</p> <p>③無期転換機会の明示について 有期労働契約者に対する無期転換機会の明示について不備がみられます。</p> <p>④労働条件通知書の法定項目記載について 有期労働契約者の労働条件通知書（雇用契約書）に法定項目の記載がありません。</p> <p>⑤労働者過半数代表の選任について 労働者過半数代表の選任方法に不備がみられます。</p>	<p>①就業規則の労働者への周知について改善を求めます。</p> <p>②未届けであれば、速やかに届出てください。</p> <p>③無期転換機会の明示の改善を求めます。</p> <p>④無期転換申込権の発生に関する事項を記載してください。</p> <p>⑤労働者過半数代表の選任方法の改善を求めます。</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	<p>①法定健康診断について 雇い入れ時の健康診断及び定期健康診断の実施に不備がみられます。</p> <p>②健康診断の結果に異常の所見があるときについて 異常の所見があるときに適切な措置を講じる体制の不備がみられます。</p> <p>③メンタルヘルスケアの取組について メンタルヘルスケアの取組に不備がみられます。</p> <p>④衛生推進者の選任について 衛生推進者の選任に不備がみられます。</p> <p>⑤緊急連絡体制について 緊急連絡体制の労働者への周知に不備がみられます。</p>	<p>①法定健康診断の実施について改善を求めます。</p> <p>②異常の所見があるときに適切な措置を講じる体制の改善を求めます。</p> <p>③メンタルヘルスケアの取組の改善を求めます。</p> <p>④衛生推進者の選任について改善を求めます。</p> <p>⑤緊急連絡体制の労働者への周知について改善を求めます。</p>

3 労働時間	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input checked="" type="checkbox"/> 要改善	<p>①始業・終業時刻の記録について 終業時刻の記録の不備がみられます。</p> <p>②年次有給休暇管理簿について 年次有給休暇管理簿の不備がみられます。</p> <p>③年次有給休暇の确实付与について 年次有給休暇の确实付与に関するルールの就業規則の記載に不備がみられます。</p> <p>④休憩時間の記録について 休憩時間の記録の不備がみられます。</p> <p>⑤所定労働時間について 雇用契約書に記載されている所定労働時間に不備がみられます。</p>	<p>①終業時刻の記録の改善を求めます。</p> <p>②年次有給休暇管理簿の改善を求めます。</p> <p>③年次有給休暇の确实付与に関するルールの就業規則の記載について改善を求めます。</p> <p>④休憩時間の記録の改善を求めます。</p> <p>⑤雇用契約書に記載されている所定労働時間の改善を求めます。</p>
4 給与	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<p>①割増賃金について 割増賃金が正しく計算されているか確認できませんでした。</p>	<p>①割増賃金が正しく計算されていない場合は、その改善を求めます。</p>
5 各種保険加入手続	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	<p>①雇用保険の加入について 雇用保険の加入の不備がみられます。</p>	<p>①雇用保険の加入の改善を求めます。</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>①労働者名簿について 労働者名簿の履歴に不備がみられます。</p> <p>②一般健康診断の記録について 保存期間に不備がみられます。</p>	<p>①労働者名簿の履歴の改善を求めます。</p> <p>②一般健康診断の記録の保存について改善を求めます。</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
-------	---

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者 : ソシオ株式会社

● 評価対象事業場 : 学校用務業務等委託 (杉並第十小学校)

令和7年12月25日作成
評価者 : 東京都社会保険労務士会

【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) 就業規則の内容は適正か、管理は適切に行われているか</p> <p>(2) 雇用契約及び雇用契約の更新は適切に行われているか</p> <p>(3) 36協定の締結、過半数代表者の選出は適切に行われているか</p> <p>(4) 特定公契約限定：周知事項は周知されているか</p> <p>(5) 特定公契約限定：契約締結前に従事してい</p>	<p>①パートタイマー就業規則第11条 育児休業、介護休業に関する記載がありません。育児・介護休業法に基づく休業等は必須記載項目ですので、速やかに改定と届出をしてください。 【労働基準法89条1号】</p> <p>②雇用契約書の法定項目の記載漏れ 雇用契約書(労働条件通知書)にパート、有期雇用労働者に係る法定項目(雇用管理の改善等に関する相談窓口)の記載がありません。速やかに記載してください。 【パートタイム・有期雇用労働法6条、パートタイム・有期雇用法施行規則2条】</p> <p>③過半数代表者について 対象事業場の過半数の労働者の支持を得ていない者が過半数代表として選任されて</p>	<p>①パートタイマー就業規則第11条に、育児・介護休業法に基づく休業等の条項を追記し、変更を届け出ます。</p> <p>②有期雇用労働者との雇用契約書に、雇用管理の改善等に関する相談窓口を追記し、労働者との雇用手続きを行います。</p> <p>③民主的な方法で、対象事業場の過半数の労働者の支持を得た労働</p>	<p>①令和8年1月末までに実施予定。</p> <p>②令和7年12月1日の採用者から適用予定。</p> <p>③令和8年3月20日までに実施予定。</p>	<p>①改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>②雇用契約書に雇用管理の改善等に関する相談窓口の記載が追加されたことを確認しました。 「雇用契約書」</p> <p>③改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>

<p>た者が希望した場合、特別な事情がない限り継続雇用するように努めているか</p> <p>(6) 特定公契約限定：その業務の一部を他の者に請け負わせている場合、条例別表16の項の規定を明記した誓約等を求めているか</p> <p>(7) ハラスメント対策は適切に行われているか</p> <p>(8) その他</p>	<p>います。速やかに、過半数代表者の選出方法について検討を行ってください。 【労働基準法施行規則6条の2】</p> <p>④特定公契約について 公契約の業務の一部を他の者に業務を請け負わせていますが、必要事項が明記された誓約書の受領がなされていません。速やかに、誓約書の受領を行ってください。 【公契約条例】</p> <p>⑤カスタマー・ハラスメント防止のための措置について 杉並区のカスタマー・ハラスメント対策について、十分ではありませんでした。速やかに杉並区の指針を理解し、実践するようにしてください。 【東京都条例第140号（令和6年10月11日）】</p> <p>⑥フレックスタイム制の導入について フレックスタイム制を導入していますが、労使協定が締結されていません。速やかに、協定事項を検討し労使協定の締結を行ってください。 【労働基準法32条の3】</p>	<p>者代表が選出されるよう改善します。</p> <p>④再委託業者の理解を得て、当該誓約書を受領します。</p> <p>⑤・相談窓口を設置し、会社の対応方針とともに社内通達をしました。 ・社内手続きを整備し作成したマニュアルを社内でも共有します。 ・全従業員に対して研修を実施します。</p> <p>⑥フレックスタイム制の協定事項を現状の運用に合わせて検討し、労使協定を締結します。</p>	<p>(次回の36協定締結時まで)</p> <p>④令和7年12月末までに再委託業者から誓約書を受領予定。</p> <p>⑤・10月10日社内通達発信済 ・令和8年4月末までに実施予定。 ・令和7年11月22日の新任者研修から順次実施予定。</p> <p>⑥令和8年1月末までに締結予定。</p>	<p>④改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑤カスタマー・ハラスメント防止のための措置が実施されたことを確認しました。 「ハラスメント通達」</p> <p>⑥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) 健康診断は適切に行われているか</p> <p>(2) 産業医の選任は適切に行われているか</p> <p>(3) 業務災害防止、受動喫煙防止の対策は適切に行われているか。</p> <p>(4) その他</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ない労働者がいました。常時使用する労働者を雇い入れるときは、医師による健康診断を行ってください。</p> <p>【労働安全衛生法66条、労働安全衛生規則43条】</p>	<p>①従業員雇入れ時の健康診断実施確認フローを作成し、雇入れ時の健康診断を漏れなく実施します。</p>	<p>①令和7年11月27日の定例会議で本部社員全員に周知予定</p>	<p>①雇入れ時の健康診断実施が漏れない仕組みが作成されたことを確認しました。</p> <p>「雇入れ時健康診断実施確認フロー」</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>(3) その他</p>	<p>①労働時間の端数処理について</p> <p>出退勤時刻と労働時間に乖離、疑義がありました。始業及び終業時刻の申告も、本社と現場に認識の不一致がありました。ガイドラインに基づく、適正な労働時間の管理を行ってください。</p> <p>【平29. 1. 20労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン】</p> <p>②36協定を超える時間外労働について</p> <p>令和6年4月に36協定で定める時間を超える法定時間外労働が行われていました。労働時間管理の見直しを行ってください。</p>	<p>①・労働時間管理の運用を現場と本社で一致すべく、通達を発信します。</p> <p>・従業員研修で、改めて全従業員に指導します。</p> <p>②毎週の部門会議で各本部社員の実労働時間を確認し、必要に応じ</p>	<p>①・令和8年1月末までに通達を発信予定</p> <p>・令和7年11月22日の新任者研修で指導予定。令和8年度中の研修にて全従業員に指導予定</p> <p>②令和7年12月1日から実施予定</p>	<p>①改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>②改善の方法が示されたものと評価できます。</p>

	<p>【労働基準法36条1項】</p> <p>③一斉休憩の付与について 一斉休憩適用除外の労使協定の締結が必要です。労使協定の締結を行ってください。 【労働基準法34条】</p> <p>④年次有給休暇の確実付与の定めについて 年10日以上年次有給休暇が付与される労働者には、付与から1年以内に5日取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。就業規則、パートタイマー就業規則に記載を行ってください。 【労働基準法39条7項、89条1号】</p> <p>⑤年次有給休暇の取得について 年次有給休暇の平均の取得率は、36%と全国平均を大きく下回る水準でした。取得率の向上を図ってください。 【就労条件総合調査、内閣府発表「仕事と生活の調和推進のための行動指針等」】</p>	<p>て、業務分担を他の社員に振り分ける等の調整を行います。</p> <p>③一斉休憩適用除外の労使協定を締結します。</p> <p>④就業規則及びパートタイマー就業規則に、年次有給休暇の確実な付与の定めを追記し、変更を届け出ます。</p> <p>⑤年次有給休暇の取得率向上に向け、夏休み期間に交代で積極的に取得をすることを目標に、通達発信や従業員研修等で啓蒙を図ります。</p>	<p>③令和8年1月末までに締結予定。</p> <p>④令和8年1月末までに実施予定。</p> <p>⑤・令和8年1月と6月に通達発信予定。 ・令和8年度中に研修指導を実施予定。</p>	<p>③改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>④改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑤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
(1) 給与計算は適正に行われているか。	①給与の振込先金融機関について 会社が振込金融機関を指定していました。会社が振込金融機関を限定することな	①給与の振込先金融機関は、労働者が希望す	①令和8年1月5日の入社手続きから実施予定	①改善の方法が示されたものと評価できます。

<p>(2) 給与の支払いは適切に行われているか</p> <p>(3) 最低賃金・公契約条例の労働報酬下限額は確保されているか。</p> <p>(4) 特定公契約限定：労働報酬下限額は確保されているか</p> <p>(5) その他</p>	<p>く、労働者の希望する金融機関を利用できるよう必要な対応を行ってください。 【労働基準法24条】</p> <p>②休日勤務手当の支払について 月を跨いだ代休取得の際の休日勤務手当の支払に、不適切な処理がみられました。賃金計算期間内での支給と就業規則等の見直しを行ってください。 【労働基準法24条】</p> <p>③遅刻・早退・私用外出時の賃金控除 遅刻・早退・私用外出について、30分単位にて時間分の賃金を控除することを確認しました。制裁として実際の時間を超える減給を行う場合は、就業規則等の見直しを行ってください。 【労働基準法91条】</p> <p>④中抜け時間の賃金重複控除について 休日勤務の中抜け時間について、重複した控除がありました。確認の上、速やかに対応を行ってください。 【労働基準法37条、労働基準法施行規則19条】</p>	<p>る金融機関が利用できるよう改善します。</p> <p>②休日勤務手当の支給を適正化するとともに、就業規則等を見直し変更を届け出ます。</p> <p>③現行運用に合わせて就業規則等を見直し、変更を届け出ます。</p> <p>④休日勤務の中抜け時間について、確認の上で速やかに適正な対応をおこないます。</p>	<p>②・支給及び適正化は令和7年12月末までに是正予定。 ・就業規則等の見直し及び変更届出は、令和8年1月末までに実施予定。</p> <p>③令和8年1月末までに実施予定。</p> <p>④令和7年12月末までに実施予定</p>	<p>②改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>③改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>④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 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。	改善を要する事項はありません。			

事業者名：ソシオ株式会社

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)	改善案・見直しの考え方
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	<p>①就業規則について 法律上付与を義務付けられた休業等の記載がありません。</p> <p>②雇用契約書について 雇用契約書（労働条件通知書）にパート、有期雇用労働者に係る法定項目（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。</p> <p>③過半数代表者について 対象事業場の過半数の労働者の支持を得ていない者が過半数代表として選任されています。</p> <p>④特定公契約について 公契約の業務の一部を他の者に業務を請け負わせていますが、必要事項が明記された誓約書の受領がなされていません。</p> <p>⑤カスタマー・ハラスメント防止のための措置について 杉並区のカスタマー・ハラスメント対策について、十分ではありませんでした。</p> <p>⑥フレックスタイム制の導入について フレックスタイム制を導入していますが、労使協定が締結されていません。</p>	<p>①休業等の記載について、就業規則の改訂を求めます。</p> <p>②雇用契約書の改訂を求めます。</p> <p>③過半数代表者選任の方法について改善を求めます。</p> <p>④特定公契約の再委託にかかる誓約書の取り付けを求めます。</p> <p>⑤カスタマー・ハラスメント防止のための措置等の実施を求めます。</p> <p>⑥フレックスタイム制の導入のための労使協定の締結を求めます。</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	<p>①雇入れ時の健康診断について 雇入れ時の健康診断が実施されていない労働者がいました。</p>	<p>①雇入れ時健康診断の実施について社内ルールの改定および適切な運用を求めます。</p>

<p>3 労働時間</p>	<p><input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input checked="" type="checkbox"/> 要改善</p>	<p>①労働時間の端数処理について 出退勤時刻と労働時間について、乖離があり疑義があります。</p> <p>②36協定違反について 36協定で締結した時間を超える時間外労働がありました。</p> <p>③一斉休憩の付与について 一斉休憩の適用除外に関する労使協定を締結することなく、交替による休憩が付与されています。</p> <p>④年次有給休暇の確実付与の定めについて 就業規則に年次有給休暇の確実付与に関する定めがありません。</p> <p>⑤年次有給休暇の確実付与について 年次有給休暇の平均の取得率は、36%と全国平均を大きく下回る水準でした。</p>	<p>①労働時間管理ルールの見直しを求めます。</p> <p>②労働時間管理ルールの見直しを求めます。</p> <p>③一斉休憩適用除外の労使協定締結を求めます。</p> <p>④就業規則の改訂を求めます。</p> <p>⑤年次有給休暇取得率の改善を求めます。</p>
<p>4 給与</p>	<p><input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input checked="" type="checkbox"/> 要改善</p>	<p>①給与の振込先金融機関について 会社が振込金融機関を指定していました。</p> <p>②休日勤務手当の支払について 月を跨いだ代休取得の際の休日勤務手当の支払に、不適切な処理がみられました。</p> <p>③遅刻・早退・私用外出時の賃金控除について 遅刻・早退・私用外出について、30分単位にて時間分の賃金を控除することを確認しました。</p> <p>④中抜け時間の賃金重複控除について 休日勤務の中抜け時間について、重複した控除がありました。</p>	<p>①労働者の希望する金融機関を自由に選べるようルールの見直しを求めます。</p> <p>②就業規則等の改訂を求めます。</p> <p>③運用実態の確認および就業規則等の改定を求めます。</p> <p>④実態の確認および適切な対応を求めます。</p>
<p>5 各種保険加入手続</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善</p>		

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
-------	---

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者：株式会社ジンダイ 杉並支店

● 評価対象事業場：下高井戸おおぞら公園

令和 7年12月25日作成
 評価者：東京都社会保険労務士会

【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) 就業規則の内容は適正か、管理は適切に行われているか (2) 雇用契約及び雇用契約の更新は適切に行われているか (3) 36協定の締結、過半数代表者の選出は適切に行われているか (4) 特定公契約限定：周知事項は周知されているか (5) 特定公契約限定：契約締結前に従事してい	①就業規則の届出について 就業規則変更の届出が行われていません。変更した場合は労働基準監督署長に届出なければなりません。速やかに労働基準監督署長へ届け出るようにしてください。 【労働基準法89条】 ②労働条件通知書の法定項目について 労働条件通知書として作成している雇用契約書について、『無期転換申し込み機会明示・上限設定』の法定項目の記載がありませんでした。労働条件通知書の変更や別紙の提示、あるいは法定項目を追加で明示して下さい。 【労働基準法15条、規則5条、パートタイム・有期雇用労働法6条・16条、規則2条第1項】	①法改正や社内ルール等を確認し、適正な就業規則へと変更し、労働基準監督署へと届ける。 ②1. 雇用契約書へ「無期転換申し込み機会明示・上限設定」についての文言を追記する。 2. 現在継続して従事している労働者へは別途説明を行う。	①令和8年3月31日までに実施する。 ②1. 令和7年12月31日までに実施する。 2. 令和8年3月31日までに実施する。	①改善の方向性が示されたものと評価できます。 ②改善の方向性が示されたものと評価できます。

<p>た者が希望した場合、特別な事情がない限り継続雇用するように努めているか</p> <p>(6) 特定公契約限定：その業務の一部を他の者に請け負わせている場合、条例別表16の項の規定を明記した誓約等を求めているか</p> <p>(7) ハラスメント対策は適切に行われているか</p> <p>(8) その他</p>	<p>③36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協定が締結、届出されていません。法定労働時間を超えて労働させるときは36協定を締結し労働基準監督署長に届け出なければなりません。速やかに36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出るようにしてください。 【労働基準法36条】</p> <p>④ハラスメント対策について ハラスメント対策のうち、事業主の方針等を明確にし、周知する措置について十分ではありませんでした。速やかに方針等を明確にし、周知するようにしてください。 【労働施策総合推進法30条の2、男女雇用機会均等法9条・11条、育児介護休業法10条】</p> <p>⑤カスタマーハラスメント防止のための措置等について 杉並区のカスタマーハラスメント対策について、十分ではありませんでした。速やかに杉並区の指針を理解し、実践するようにしてください。 【東京都条例第140号（令和6年10月11日）】</p> <p>⑥育児介護休業規程に関する協定の締結について</p>	<p>③現場担当者へヒアリングを行い、残業がある現場について確認をし、届出を行った。</p> <p>④ハラスメント連絡窓口を設置し、主要現場へポスターの掲示を行った。今後、社内規定を定め、周知を行う。</p> <p>⑤上記④と並行して、ルール策定及び労働者への周知を行う。</p> <p>⑥除外者の有無を確認し、いる場合は速やかに締結を行い、いない</p>	<p>③令和7年11月17日実施済み。</p> <p>④令和8年3月31日までに実施する。</p> <p>⑤令和8年3月31日までに実施する。</p> <p>⑥令和8年3月31日までに実施する。</p>	<p>③36協定の締結、及び労働基準監督署長へ届け出がされたことを36協定で確認しました。</p> <p>④改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>⑤改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>⑥改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>
---	---	--	---	---

	<p>対象者の除外規定を設ける場合、労使協定の締結が必要となる項目があります。速やかに労使協定を締結するようにしてください。</p> <p>【育児介護休業法第6条第1項、第12条第2項、第16条の3第2項、第16条の6第1項・第2項、第16条の9】</p> <p>⑦育児介護休業等規程について 最新の法律改正が反映されていません。速やかに規程を改訂してください。</p> <p>【育児介護休業法第16条の2、第16条の8】</p>	<p>場合は、規程の変更を行う。</p> <p>⑦最新の法律を確認し、改訂を行う。</p>	<p>⑦令和8年3月31日までに実施する。</p>	<p>⑦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) 健康診断は適切に行われているか</p> <p>(2) 産業医の選任は適切に行われているか</p> <p>(3) 業務災害防止、受動喫煙防止の対策は適切に行われているか。</p> <p>(4) その他</p>	<p>①健康診断（雇入れ時）について 雇入れ時の健康診断が実施されていません。今後は一定の要件を満たす従業員を雇い入れる際には、健康診断を実施するようにしてください。</p> <p>【労働安全衛生法第66条、則43条・44条】</p> <p>②メンタルヘルスケア対策について メンタルヘルスケア対策の取組みを確認することができませんでした。リーフレットを備え付けるなどで周知し、研修実施等に取組むようにしてください。</p>	<p>①入社書類に雇入れ時の健康診断受診依頼の用紙を追加する。</p> <p>②労働安全衛生委員会にて、産業医に相談しながら、対策方法について検討する。</p>	<p>①令和7年12月31日までに実施する。</p> <p>②令和8年3月31日までに実施する。</p>	<p>①改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>②改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>

	<p>【安全衛生法 70 条の 2、(労働者の心の健康の保持増進のための指針；平 27.11.30 公示 6 号)】</p> <p>③ストレスチェックの報告について 対象事業場は、常時 50 名以上の労働者を使用するためストレスチェックの結果を新宿労働基準監督署長に報告する義務がありますが、当該報告が行われていません。常時 50 名以上の労働者を使用しているときはストレスチェックを実施した結果を労働基準監督署長に報告しなければなりません。速やかに労働基準監督署長に報告するようにしてください。 【労働安全衛生法 66 条の 10】</p> <p>④衛生管理者（産業医）の周知について 衛生管理者（産業医）は適切に選任されていますが、周知がされていません。速やかに周知するようにしてください。 【労働安全衛生法 12 条の 2】</p> <p>⑤衛生管理者（産業医）の報告について 常時 50 名以上の労働者を使用する事業場であるため、衛生管理者、産業医の選任について労働基準監督署長に報告をする義務がありますが、当該報告は行われていません。速やかに労働基準監督署長に報告するようにしてください。 【労働安全衛生法 12 条の 2】</p>	<p>③令和 6 年度実施分について、労働基準監督署へ報告をする。</p> <p>④衛生管理者及び産業医について、各現場へ掲示物等で周知を行う。</p> <p>⑤衛生管理者、産業医の選任について労働基準監督署長に報告をする。</p>	<p>③令和 7 年 12 月 31 日までに実施する。</p> <p>④令和 7 年 12 月 31 日までに実施する。</p> <p>⑤令和 7 年 12 月 31 日までに実施する。</p>	<p>③改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>④改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>⑤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 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>(3) その他</p>	<p>①労働時間について タイムカードから出勤表への転記に乖離が見られます。速やかに転記のルールを定め、周知するようにしてください。 【労働基準法第24条】</p> <p>②休憩について 一斉休憩の適用除外に関する労使協定を締結していません。運送業や金融業等の特定の業種でない限り、休憩を交替付与する場合は、労使協定を締結しなければなりません。速やかに労使協定を締結するようにしてください。 【労働基準法34条2項】</p> <p>③年次有給休暇の确实付与について 年次有給休暇を确实に付与するためのルールについて定めがありません。有給休暇が10日以上付与される従業員が确实に5日間有給休暇を取得できるよう就業規則に年次有給休暇の确实付与に関するルールを定めてください。 【労働基準法39条7項、89条1号】</p>	<p>①自主的な早出等においてタイムカードの打刻ルールを確認し、適切な労働時間の管理・把握を行う。</p> <p>②休憩時間の確認を行い、労使協定を締結する。</p> <p>③半年毎に取得状況の確認を行うチェック体制を整える。5日間取得できていない労働者へ優先的に取得できるような規定を定める。</p>	<p>①令和7年12月31日までに実施する。</p> <p>②令和7年12月31日までに実施する。</p> <p>③令和8年3月31日までに実施する。</p>	<p>①改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>②改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>③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) 給与計算は適正に行われているか。</p> <p>(2) 給与の支払いは適切に行われているか</p> <p>(3) 最低賃金・公契約条例の労働報酬下限額は確保されているか。</p> <p>(4) 特定公契約限定：労働報酬下限額は確保されているか</p> <p>(5) その他</p>	<p>①割増賃金計算について</p> <p>クレーム対応で法定時間を超える労働が行われていたことがあるようです。賃金が未払いの可能性がありますので、速やかに事実確認をし、確認できた未払い賃金を支払ってください。</p> <p>【労働基準法24条】</p>	<p>①当該日の勤務を確認し、未払い賃金がある場合には速やかに支払う。</p>	<p>①令和7年12月31日までに実施する。</p>	<p>①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 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>改善を要する事項はありません。</p>			

【 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タイムカードの保管について 一部紛失が見られます。今後は、紛失させることなく5年間（当面の間は3年間）保管してください。 【労働基準法109条】</p> <p>②安全衛生管理に関する書類の保管 一般健康診断個人票の未回収のために一部保存ができていませんでした。未回収については速やかに提出を促し、保存をするようにしてください。 【労働安全衛生則51条】</p>	<p>①現場担当者へ周知を行い、保管場所を定める等のルールを策定を行う。</p> <p>②現場担当者から、労働者へ受診の促しと結果の提出依頼を行う。</p>	<p>①令和7年12月31日までに実施する。</p> <p>②令和7年12月31日までに実施する。</p>	<p>①改善の方向性が示されたものと評価できます。</p> <p>②改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>

事業者名：株式会社ジンダイ杉並支店

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)	改善案・見直しの考え方
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	<p>①就業規則について 就業規則届出に不備がみられます。</p> <p>②労働条件通知書について 労働条件通知書の記載すべき法定項目に不備が見られます。</p> <p>③36協定について 36協定の締結、届出に不備が見られます。</p> <p>④ハラスメント対策について ハラスメント対策に不備が見られます。</p> <p>⑤カスタマーハラスメント対策について カスタマー・ハラスメント対策に不備が見られます。</p> <p>⑥育児介護休業規程に係る協定について 育児介護休業規程に係る協定締結に不備が見られません。</p> <p>⑦育児介護休業規程について 育児介護休業規程に不備が見られます。</p>	<p>①就業規則届出の改善を求めます。労働基準監督署長に届け出をしてください。</p> <p>②労働条件通知書の記載項目の改善を求めます。労働条件通知書の変更、別紙の提示、あるいは不足している法定項目を追加で明示してください。</p> <p>③36協定の締結、届出の改善を求めます。速やかに36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出をしてください。</p> <p>④ハラスメント対策の改善を求めます。事業主の方針等を明確にし、周知するようにしてください。</p> <p>⑤カスタマーハラスメント対策の改善を求めます。カスタマーハラスメント防止のための措置等を実施してください。</p> <p>⑥育児介護休業規程に係る協定の改善を求めます。対象者除外の労使協定を締結するようにしてください。</p> <p>⑦育児介護休業規程の改善を求めます。法律改正の反映をしてください。</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	<p>①健康診断について 雇い入れ時の健康診断実施に不備が見られます。</p> <p>②メンタルヘルスケア対策について メンタルヘルスケア対策の取組みに不備が見られません。</p> <p>③ストレスチェックについて</p>	<p>①雇い入れ時の健康診断実施の改善を求めます。今後は一定の要件を満たす従業員を雇い入れる際には、健康診断を実施するようにしてください。</p> <p>②メンタルヘルスケア対策の取組みに改善を求めます。メンタルヘルスケア対策に取り組んでください。</p> <p>③ストレスチェック報告の改善を求めます。</p>

		<p>ストレスチェックの報告に不備が見られます。</p> <p>④衛生管理者（産業医）について 衛生管理者（産業医）の周知に不備が見られます。</p> <p>⑤衛生管理者（産業医）の報告について 衛生管理者（産業医）の報告に不備が見られます。</p>	<p>実施結果を労働基準監督署長に報告してください。</p> <p>④衛生管理者（産業医）周知の改善を求めます。周知するようにしてください。</p> <p>⑤衛生管理者（産業医）報告の改善を求めます。選任者を労働基準監督署長に報告してください。</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	<p>①労働時間について 出勤表への転記に不備がみられます。</p> <p>②休憩について 休憩付与に不備が見られます。</p> <p>③年次有給休暇の確実付与について 年次有給休暇の確実付与のルールに不備が見られません。</p>	<p>①労働時間について、ルールを定め周知してください。</p> <p>②休憩付与の改善を求めます。一斉付与、もしくは一斉付与の適用外に関する労使協定を締結するようにしてください。</p> <p>③年次有給休暇の確実付与の改善を求めます。就業規則を改定してください。</p>
4 給与	<input type="checkbox"/> 適切 <input type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input checked="" type="checkbox"/> 要改善	<p>①割増賃金の給与規程に基づく適正な計算について 割増賃金の計算に不備が見られます。</p>	<p>①割増賃金計算の改善を求めます。 早出について労働時間とするか、不要な早出を認めないようにしてください。</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		
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>①タイムカードの保管について 一部紛失が見られます。</p> <p>②安全衛生管理に関する書類の保管について 一般健康診断個人票の保管に不備が見られます。</p>	<p>①タイムカードの保管について改善を求めます。今後は、回収したタイムカードを保管してください。</p> <p>②一般健康診断個人票保管の改善を求めます。今後は、対象者全員から回収し、保管してください。</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
-------	---