

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 6 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)	特定非営利活動法人劇場創造ネットワーク	杉並芸術会館管理業務	文化・交流課
(2)	株式会社虎玄	大田黒公園管理業務	みどり公園課
(3)	社会福祉法人福音寮	桃五学童クラブ運営業務	児童青少年課
(4)	労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団	大宮小学童クラブ運営業務	児童青少年課
(5)	株式会社東急コミュニティー	区営住宅等維持管理業務	住宅課
(6)	株式会社ジーエスエフ	高井戸中学校における給食調理業務	学務課

3 調査時期

令和 6 年 6 月～令和 7 年 2 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	○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、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。
(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。 ○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	○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
相談窓口の記載について ○有期契約社員の雇用契約書に雇用に関する相談窓口の記載がありません。相談窓口に関する情報を記載し、雇い入れ時に明示してください。 【パートタイム・有期雇用労働法第 6 条】 【パートタイム・有期雇用労働法第 16 条】	○有期契約社員の雇用契約書に、雇用に関する相談窓口に関する情報を記載し、雇い入れ時に明示します。

始業・終業、休憩時間の記載について ○一部のシフトについて、始業・終業、休憩時間の記載が就業規則にありません。別表を作成するなどして全てのシフトについて記載をするようにしてください。 【根拠条文；労働基準法 89 条 1 号】 公契約条例の周知について ○公契約条例に係る周知事項が周知されていませんでした。杉並区の様式（ポスター、周知カード）を参考に周知してください。 【公契約条例】	○全現場責任者に向けて全シフトパターンを記載もしくは、報告するよう指示をしました。 令和 7 年 4 月に変更届出を行う予定です。 ○ポスターを各クラブの事務所に掲示し、全職員に周知しました。
---	---

【 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
衛生推進者の選任について ○労働者が 10 人以上 49 人以下の事業場で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。法定の要件を満たした人を選任し、作業場の見やすい箇所に氏名を掲示する等により関係労働者に周知してください。 【労働安全衛生法第 12 条の 2】 雇い入れ時の安全衛生教育について ○雇い入れ時に安全衛生に関する教育が実施されていることを確認できませんでした。労働者を雇い入れたときは、従事業務に関する安全衛生教育を実施しなければなりません。 【労働安全衛生法第 59 条第 1 項】	○速やかに講習を受講し、各クラブ長が衛生推進者となるように改善します。 ○初回研修に安全衛生教育という項目を盛り込みます。

【 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
年次有給休暇の付与について ○年 10 日以上の有給休暇が付与されている従業員について、5 日以上之年次有給休暇を取得していない方がいます。確実付与を行ってください。 【労働基準法第 39 条第 7 項】	○年 10 日以上の有給休暇が付与されている従業員について、年度別に年次有給休暇取得計画表を作成し、5 日以上之年次有給休暇の確実付与を行うこととしました。

休憩時間について ○休憩時間中に、電話対応等が行われています。電話対応等の業務は、休憩中でない労働者に行わせる等の方法により改善してください。 この場合、休憩が「交代制」になるので、労使協定を締結してください。(労働基準監督署への届出は不要です) 【労働基準法第34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（平成29年1月20日）】	○休憩時間をずらして休憩中の職員が電話対応等を行わないようにしました。
--	--

【 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
給与振込先の金融機関の指定について ○法人が振込金融機関を指定しています。支店については指定していないので、金融機関についても労働者が自由に選べるよう改善してください。 【労働基準法24条】	○振込金融機関については、労働者が指定する金融機関への振込を行うよう改善します。
給与規程について ○遅刻ならびに早退の減額計算についての規定が給与規程に記載がありません。遅刻・早退時に減額を行う旨の規定とその計算過程を給与規程に記載するようにしてください。 【根拠条文；労働基準法第24条但書き、（賃金控除；平11.3.31基発168号）】	○報酬規程に記載し、就業規則と併せて変更届出を行います。

【 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
算定基礎届の届出日について ○算定基礎届が提出期限の7月10日を過ぎて届出されていました。社会保険の定時決定のための算定基礎届は、毎年7月10日が提出期限です。期限までに届出するよう、運用の見直しを実施してください。 【健康保険法施行規則第25条、厚生年金保険法施行規則第18条】	○提出期限から逆算しての業務スケジュールを令和7年度から作成します。

【 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
労働者名簿の記載事項について ○労働者名簿に履歴の記載がありませんでした。履歴は法定記載事項ですので、履歴を記載してください。 【労働基準法第107条第1項】	○労働者名簿を出力しているソフトメーカーに対応を確認し、履歴を記載するようにしました。

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。

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者： 特定非営利活動法人劇場創造ネットワーク

● 評価対象事業場： 杉並芸術会館

令和 6 年 12 月 23 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労働条件通知書記載事項について 有期契約社員の労働条件通知書に記載すべき法定項目に以下の不足がありました。追記してください。 ・無期転換申し込み機会明示の記載 有期契約社員の雇用契約書に無期転換申し込み機会明示の記載をしてください。 【労働基準法第 15 条、則第 5 条、パートタイム・有期雇用労働法第 6 条、則第 2 条】 ・相談窓口に関する記載 有期契約社員の雇用契約書に雇用に関する相談窓口の記載がありません。相談窓口に関する情報を記載し、雇い入れ時に明示してください。 【パートタイム・有期雇用労働法第 6 条】	①有期契約社員の雇用契約書に、無期転換申し込み機会明示および雇用に関する相談窓口に関する情報を記載し、雇い入れ時に明示します。	①令和 6 年 11 月から実施。	①改善の方法が示されたものと評価できます。

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。 (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。 (7) その他	【パートタイム・有期雇用労働法第16条】 ②36協定届の届出日について 協定期間の開始日より後に届出されていました。協定期間開始日以前に届け出てください。 ③ハラスメント防止措置について 就業規則においてハラスメント防止措置が十分ではありませんでした。2022年より中小企業でもパワーハラスメントの防止と対策が義務化されています。就業規則に規定するか、またはハラスメント防止規程を作成してください。 【労働施策総合推進法第30条第2項】 ④育児休業規程について 育児休業規程の最終改正が平成29年1月30日と古く、出生時育児休業、分割取得の制度など、現在の育児介護休業法に則していません。育児休業規程を改正してください。 【育児介護休業法（平成30年法律第76号）第5条第2項、第9条の2～6ほか同施行規則（平成30年労働省令第25号）第21条各項ほか】 ⑤法定外割増賃金の記載について 1ヶ月あたり60時間を超える法定外労働についての割増賃金率の規定がありません	②36協定届を協定期間開始日以前に提出します。 ③ハラスメント防止規程を作成します。 ④育児休業規程を現在の育児介護休業法に則して改正します。 ⑤1ヶ月あたり60時間を超える法定外労働についての割増賃金率	②令和7年度から実施。 ③令和7年1月までに実施。 ④令和7年1月までに実施。 ⑤令和7年1月までに実施。	②改善の方法が示されたものと評価できます。 ③改善の方法が示されたものと評価できます。 ④改善の方法が示されたものと評価できます。 ⑤改善の方法が示されたものと評価できます。
--	---	--	---	---

	ん。年俸制規程、時間外勤務手当の条項に割増賃金率と計算方法に関する規定を追記してください。 【労働基準法第37条】	と計算方法に関する規定を、年俸制規程、時間外勤務手当の条項に追記します。		
--	---	--------------------------------------	--	--

【 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。	①年次有給休暇の確実付与の定めについて 有給休暇が1年間に10日以上付与される従業員に対しては、年に5日以上確実に取得させる義務があります。年次有給休暇の確実付与に関するルールを定めて就業規則に記載してください。	①年次有給休暇の確実付与に関するルールを定めて就業規則に記載します。	①令和7年1月までに実施。	①改善の方法が示されたものと評価できます。

(3) その他	【労働基準法第39条第7項】 ②年次有給休暇の確実付与の運用について 年10日以上の有給休暇が付与されている従業員について、5日以上の子次有給休暇を取得していない方がいます。確実付与を行ってください。 【労働基準法第39条第7項】	②年10日以上の有給休暇が付与されている従業員について、年度別に年次有給休暇取得計画表を作成し、5日以上の年次有給休暇の確実付与を行います。	②令和6年11月から実施。	②改善の方法が示されたものと評価できます。
----------------	---	---	----------------------	------------------------------

【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) 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：特定非営利活動法人劇場創造ネットワーク

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	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①労働条件通知書記載事項について 有期契約社員の雇用契約書に無期転換申し込み機会明示及び相談窓口記載の不備がみられます。 ②36協定届について 届出日に不備がみられます。 ③ハラスメント防止措置について 就業規則においてハラスメント防止措置に不備がみられます。 ④育児休業規程について 規程が古く、育児介護休業法改正後の規程内容に不備がみられます。 ⑤年俸制規程法定外割増賃金について 時間外勤務手当の条項に不備がみられます。	①雇用契約書及び労働条件通知書の改善を求めます。 有期契約社員の雇用契約書に無期転換申し込み機会明示の記載をしてください。 有期契約社員の雇用契約書に雇用に関する相談窓口の記載がありません。相談窓口に関する情報を記載し、雇い入れ時に明示してください。 ②36協定提出日の改善を求めます。 協定期間開始日以前に届け出てください。 ③ハラスメント防止規定の改善を求めます。 就業規則に規定するか、またはハラスメント防止規程を作成してください。 ④育児休業規程全体の改善を求めます。 育児休業規程を改正してください。 ⑤年俸制規程時間外勤務手当条項の改善を求めます。 1ヶ月あたり60時間を超える法定外労働についての割増賃金率の規定を追記してください。
2 安全衛生関係	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 要改善		
3 労働時間	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①就業規則年次有給休暇について 就業規則第43条に年次有給休暇の確実付与に関するルールの不備がありました。 ②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に不備がありました。	①就業規則の条文の改善を求めます。 年次有給休暇の確実付与に関するルールを定めて就業規則に記載してください。 ②年次有給休暇の確実付与の改善を求めます。 確実付与を行ってください。

4 給与	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 要改善		
5 各種保険加入手続	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 要改善		
6 法定帳簿等の整備	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 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：株式会社虎玄

● 評価対象事業場：大田黒公園

令和 6 年 12 月 23 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 就業規則における始業及び終業の時刻、休憩時間の規定について 就業規則で「就業時間は別表(1)社内年間出勤カレンダーの通りとする。」としていますが、社内年間出勤カレンダーでは始業及び終業の時刻、休憩時間が確認できません。これらは絶対的記載事項ですので、就業規則に規定する必要があります。 【労働基準法第89条第1項第1号】 ② 就業規則の労働者への周知について 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。使用者には就業規則の周知義務が課されています。労働者全員に、就業規則を周知してください。 【労働基準法第106条第1項、同法施行規則第52条の2】	①就業規則を改訂します。 改訂内容、新旧対照表と別表(1)をPDFで提出 ②11月28日以降の入社者には初回研修時に周知。就業規則の説明を受けたことを確認する書面にサインをもらう。既存スタッフへは11月27日全体作業日に再度周知、及び契約更	①ほかの改訂と併せ令和7年3月末日までに実施 ②令和6年11月28日入社者より、順次実施	①改善の方法が示されたものと評価できます。 ②改善の方法が示されたものと評価できます。

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。 (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。 (7) その他	③ 就業規則の届出について 就業規則の届出が行われていません。速やかに所轄労働基準監督署に届け出てください。 【労働基準法第89条】 ④ 労働条件通知書における法定項目の記載について 労働条件通知書に代わるものとして雇用契約書を交付していますが、アルバイト雇用契約書に、「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」の記載がありません。これは法定項目の一部ですので、必須の記載事項です。 【パートタイム・有期雇用労働法第6条、同施行規則第2条第1項第4号】 ⑤ 過半数労働者代表の選出について 一部労働者は、事業場の過半数労働者代表が誰であるか知りませんでした。過半数労働者代表は民主的な方法により選出する必要があります。過半数労働者代表の選出手続きには、パートやアルバイトなどを含めたすべての労働者が参加できるようにしなければなりません。 【平成11年1月29日基発45号】 【平成11年3月31日基発169号】	新時に書面にサインをもらう。 ③令和6年10月2日届出 受領印のある書類を提出 ④提出した書類が2024.3.31以前に締結した書面だったので、不記載でした。現在は書式変更済 現在の書式を提出 ⑤選出は毎年3月に行う。 令和6年度の選出日の労働者人数は2名で挙手による選出を行っています。選出日以降に入社したひとは次年度の選出から参加させるとともに、入社時研修にて該当年の労働者代表の周知を行います。	③実施済 ④実施済 ⑤次回選出は、令和7年3月に実施。 周知は、令和6年11月28日入社者より、順次実施	③就業規則の届出が行われたことを「就業規則届」で確認しました。 ④アルバイト雇用契約書に「雇用管理に関する相談窓口」の記載があることを確認しました。 ⑤改善の方法が示されたものと評価できます。
--	--	--	---	---

	⑥ 公契約条例に係る周知事項の周知について 公契約条例に係る周知事項が周知されていませんでした。周知が必要です。 【公契約条例】 ⑦ 特定公契約に該当する業務の一部を他の者に請け負わせている場合の誓約等について 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、定められた特定公契約であることの説明が十分になされていません。公契約条例の内容に沿った対応が必要です。 【公契約条例】	⑥⑦は杉並区へ規定に沿うフォーマットをいただけるように要望しました。	⑥⑦区の指導のもと対応します。	⑥⑦改善の方法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
(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	① 衛生推進者の選任について 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。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】 ② 雇入れ時の安全衛生教育について 雇入れ時に安全衛生に関する教育が実施されていることを確認できませんでした。労働者を雇い入れたときは、従事業務	①「担当責任者」が兼任。衛生推進者講習受講終了次第、選任予定。選任後、掲示により周知。 ②初回研修に安全衛生教育という項目を盛り込みます。	①令和7年3月末日までに実施 ②令和6年11月28日以降の入社者より順次実施	①改善の方法が示されたものと評価できます。 ②改善の方法が示されたものと評価できます。

	に関する安全衛生教育を実施しなければなりません。 【労働安全衛生法第59条第1項】			
--	---	--	--	--

【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 一斉休憩の適用除外について 一斉休憩適用除外業種に該当していませんが、交替による休憩が付与されていません。一斉休憩の適用除外に関する労使協定を締結する必要があります。 【労働基準法第34条第2項】	①一斉休憩の適用除外に関する労使協定を締結します。	①令和7年3月末日までに実施	①改善の方法が示されたものと評価できます。

【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) その他	① 給与の一部控除について 法令で定められた費目以外の費目が控除されていました。法令で定められた費目以外の費目を控除するには、給与控除に関する労使協定を締結する必要があります。 【労働基準法第24条第1項】	①給与控除に関する労使協定を締結します。	①令和7年3月末日までに実施	①改善の方法が示されたものと評価できます。

【 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 労働者名簿の記載事項について 労働者名簿に履歴の記載がありませんでした。履歴は法定記載事項ですので、履歴を記載してください。 【労働基準法第 1 0 7 条第 1 項】	①労働者名簿を出力しているソフトメーカーに対応を確認し、履歴を記載するようにします。	①実施済 対応した書類提出	①労働者名簿に履歴が記載されていることを確認しました。

事業者名：株式会社虎玄

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	☐ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☒ 要改善	①就業規則について 始業・終業の時刻、休憩時間を確認できませんでした。 労働者への周知が不十分な状況でした。 所轄労働基準監督署に届け出ていません。 ②雇用契約書について 有期雇用者の雇用契約書に「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」の記載がありませんでした。 ③過半数労働者代表について 過半数労働者代表の選出に、パート・アルバイトが参加していません。 ④公契約条例について 周知事項が周知されていませんでした。 業務の一部を他の者に請け負わせている場合の誓約等に不備がみられます。	① 就業規則について以下の改善を求めます。 始業・終業の時刻、休憩時間を記載すること。 労働者への周知を徹底すること。 所轄労働基準監督署への届出を行うこと。 ② 有期雇用者の雇用契約書に「雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口」の記載を求めます。 ③ 過半数労働者代表の選出方法の改善を求めます。 ④ 公契約条例に関する周知事項の周知及び業務の一部を他の者に請け負わせている場合の誓約等の改善を求めます。
2 安全衛生関係	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①衛生推進者について 衛生推進者が選任されていませんでした。 ②安全衛生教育について 雇い入れ時の安全衛生教育の実施について確認できませんでした。	① 衛生推進者の選任を求めます。 ② 雇い入れ時の安全衛生教育の実施を求めます。
3 労働時間	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①一斉休憩について 一斉休憩の適用除外に関する労使協定が締結されていませんでした。	①一斉休憩の適用除外に関する労使協定の締結を求めます。

4 給与	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①給与控除について 給与控除に関する労使協定が未締結であるのに、法令で定められた費目以外の費目が控除されていました。	①給与控除に関する労使協定の締結を求めます。
5 各種保険加入手続	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 要改善		
6 法定帳簿等の整備	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①労働者名簿について 履歴が記載されていませんでした。	①労働者名簿に履歴を記載するよう求めます。

※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：社会福祉法人福音寮

● 評価対象事業場：桃五学童クラブ

令和 6 年 12 月 23 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就業規則の始業・終業時刻等について 始業・終業時刻、休憩時間は労働条件通知書により確認できますが、「有期契約職員就業規則」「再雇用職員就業規則」に記載がありません。就業規則の絶対的記載事項なので、記載してください。 【労働基準法第 89 条第 1 号】 【昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号】 【平成 11 年 3 月 31 日基発 168 号】 ② 36 協定（時間外労働及び休日労働に関する協定）の労働者代表選出について 36 協定締結における過半数代表の選出について、法人本部は「挙手や話し合いなど民主的な方法で事業場の過半数の労働者の支持を得た上で選出されている」と認識していますが、労働者側は「選出方法を知らない」「本部が選んで決めていると思う」	①速やかに、始業時刻、終業時刻、休憩に関する事項を「有期契約職員就業規則」「再雇用職員就業規則」に記載を致します。 ②民主的な方法で事業場の過半数の労働者代表の支持を得た上で選出されるよう改善致します。	①令和 7 年 4 月予定 ②次回の 36 協定締結から(令和 7 年 3 月予定)	①改善の方法が示されたものと評価できます。 ②改善の方法が示されたものと評価できます。

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。 (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。 (7) その他	と認識しています。民主的な方法で事業場の過半数の労働者の支持を得た上で選出されるようにしてください。 【平成11年1月29日基発45号（労働者の過半数代表者の要件）】 【平成11年3月31日基発169号（過半数代表者の選出手続）】 【平成30年9月7日基発0907第1号（使用者の意向に基づき選出された者でないこと）】 【平成30年12月28日基発1228第15号（必要な配慮の内容）】 ③公契約条例に係る周知事項について 公契約条例に係る周知事項が周知されていませんでした。杉並区の様式（ポスター、周知カード）を参考に周知してください。 【公契約条例】 ④就業規則の賃金にかかわる事項について 「有期契約職員就業規則」「再雇用職員就業規則」に、必ず記載しなければならない事項（賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項）が規定されてなく、「労働条件通知書により、各人ごとに定める」となっています。就業規則の「絶対的必要記載事項」ですので、記載してください。 【労働基準法第89条第2号】	③ポスターを各学童クラブの事務室に掲示して、全職員が見ることができるよう改善いたします。 ④速やかに、賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項を「有期契約職員就業規則」「再雇用職員就業規則」に記載を致します。	③令和6年11月予定 ④令和7年4月予定	③改善の方法が示されたものと評価できます。 ⑤改善の方法が示されたものと評価できます。
--	--	--	------------------------------------	---

	⑤労働条件通知の記載について 一部の有期労働契約で雇用する従業員の労働条件通知書に、「期間の定めがある場合の通算契約期間の上限は5年とする」と書かれています。貴法人では現在、上限が撤廃されているので、労働条件通知書から削除してください。 【労働基準法第15条第1項】	⑤労働条件通知書より削除致します。	⑤令和7年4月予定	⑤改善の方法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
(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	①衛生推進者の選任について 労働者が10人以上49人以下の事業場で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。法定の要件を満たした人を選任し、作業場の見やすい箇所に氏名を掲示する等により関係労働者に周知してください。 【労働安全衛生法第12条の2】	①速やかに講習を受講し、各クラブ長が衛生推進者となるように改善いたします。	①令和7年3月までに受講予定	①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休憩時間について 休憩時間中に、電話対応等が行われています。電話対応等の業務は、休憩中でない労働者に行わせる等の方法により改善してください。この場合、休憩が「交代制」になるので、労使協定を締結してください。 (労働基準監督署への届出は不要です) 【労働基準法第34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（平成29年1月20日）】	①昼休憩を交代制にすることにより、休憩中の職員が電話対応を行わないように致します。	①令和6年12月から実施予定	①改善の方法が示されたものと評価できます。

【 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) その他	①給与振込先の金融機関について 法人が振込金融機関を指定しています。支店については指定していないので、金融機関についても労働者が自由に選べるよう改善してください。 【労働基準法24条】	①振込金融機関については、労働者が指定する金融機関への振込を行うよう改善いたします。	①令和7年度中に実施予定	①改善の方向性が示されたものと評価できます。 (7年度中のできるだけ早い時期の改善が望まれます。)

【 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：社会福祉法人福音寮

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	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①就業規則の始業・終業時刻等について 「有期契約職員就業規則」「再雇用職員就業規則」の始業・終業時刻等の記載に不備がみられます。 ②36協定について 過半数代表の選出について不備がみられます。 ③公契約条例について 周知について不備がみられます。 ④就業規則の賃金に関わる事項について 「有期契約職員就業規則」「再雇用職員就業規則」の賃金の記載に不備がみられます。 ⑤労働条件通知書について 一部の有期労働契約者の労働条件通知書に記載の不備がみられます。	① 「有期契約職員就業規則」「再雇用職員就業規則」に、始業・終業時刻、休憩時間の記載を求めます。 始業・終業時刻、休憩時間のパターンが多い場合には、代表的なパターンだけを就業規則に記載し、個別の具体的な始業・終業時刻、休憩時間については、労働条件通知書に記載する方法でもかまいません。 ② 民主的な方法で事業場の過半数の労働者の支持を得た上で選出されるよう求めます。 ③ 杉並区の様式（ポスター、周知カード）を参考に周知することを求めます。 ④ 「有期契約職員就業規則」「再雇用職員就業規則」に、賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項を記載するよう求めます。 ⑤ 「期間の定めがある場合の通算契約期間の上限は5年とする」と書かれていますが、貴法人では現在、上限が撤廃されているので、労働条件通知書から削除することを求めます。

2 安全衛生関係	☐ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☒ 要改善	①衛生推進者について 衛生推進者が選任されていません。	①法定の要件を満たした人を選任し、作業場の見やすい箇所に氏名を掲示する等により関係労働者に周知するよう求めます。
3 労働時間	☐ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☒ 要改善	①休憩について 休憩時間中に、電話対応等が行われています。	①電話対応等の業務は、休憩中でない労働者に行わせる等の方法により改善を求めます。休憩が「交代制」になる場合には、労使協定の締結も必要です（労働基準監督署への届出は不要）。
4 給与	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①給与の支払い方法について 法人が振込金融機関を指定しています。	①支店については指定していないので、金融機関についても労働者が自由に選べるよう改善を求めます。
5 各種保険加入手続	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 要改善		
6 法定帳簿等の整備	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 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：労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団

● 評価対象事業場：大宮小学童クラブ

令和 6 年 12 月 23 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。	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。 一部のシフトについて、始業・終業、休憩時間の記載が就業規則にありません。別表を作成するなどして全てのシフトについて記載をするようにしてください。 【根拠条文；労働基準法 89 条 1 号】	①就業規則 就業規則に全シフトパターンを記載の上、変更届出を行います。併せてシフトパターンの整理、統合を行います。	①就業規則 令和 7 年 2 月を目途に届出の予定	①改善の方法が示されたものと評価できます。
(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	②36 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。 「話し合いによる選出」が行われており、選挙・投票等による選出は行われていません。話し合いは職員全員によるものではなく、統括責任者が指名し参加者の合意を取り付ける形で行われています。過半数代表は、民主的な方法で事業場の過半数の労働者の支持を得た上で選出してください。 【根拠条文；労働基準法施行規則第 6 条の 2】	②36 協定 協定内容を職員に周知する機会を設けます。その上で自薦又は話し合いによる互選により労働者代表を選出する流れとするよう、指示・指導を行います。	②36 協定 次年度 36 協定締結の際に実施	②改善の方法が示されたものと評価できます。

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。 (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。 (7) その他	③育児介護休業等の労使協定について 育児介護休業等に関する労使協定ならびに代替休暇に関する労使協定が未締結となっています。速やかに締結するようにご対応ください。 ④その他の労使協定等について 年次有給休暇の時間単位取得に関する労使協定が未締結となっています。速やかに締結するようにご対応ください。 ・「給与の口座振込及び給与の一部控除に関する労使協定書」の参照条文がずれています。第45条→第58条。速やかに修正の上締結するようにしてください。 ・「労働条件通知書」の参照条文がずれています。第70条→第71条。次回発行分より正しい表記で提示できるよう修正してください。 ・使用語句の揺らぎがあります。どちらかに統一するようにしてください。報酬規程第10条、「給与規定表」←→別表では「給与体系表」 ・「職務手当」が責任者の固定残業代とのことであるが、「労働条件通知書」に何時間相当の固定残業代かの記載がなかったため、今後、発行する「労働条件通知書」の「職務手当」	③育児介護協定 協定締結を実施します。 ④時間単位有休 協定締結を実施します。 なお、最新の就業規則では第48条に規定されているため、当該条項に修正します。 ・24 協定 参照条文の修正を実施します。 ・労働条件通知書 参照条文の修正を実施します。 ・報酬規程 語句を給与体系表に統一します。 ・職務手当 労働条件通知書、もしくは別表で相当時間の	③育児介護協定 年内を目途に実施予定 ④時間単位有休 年内を目途に実施予定 ・24 協定 年内を目途に現法人名で再取交しを予定 ・労働条件通知書 直近の労働条件通知書より実施 ・報酬規程 就業規則とともに令和7年2月を目途に改定、届出 ・職務手当 既就労者については、年内を目途に実施、新規登用者につ	③改善の方法が示されたものと評価できます。 ④改善の方法が示されたものと評価できます。 ・改善の方法が示されたものと評価できます。 ・改善の方法が示されたものと評価できます。 ・改善の方法が示されたものと評価できます。 ・改善の方法が示されたものと評価できます。
--	--	---	--	---

	には相当する時間外労働の時間を記載してください。 ・使用語句に誤字があります。次回就業規則改定時に修正してください。就業規則第 32 条第 2 項「就業」→「終業」	記載、提示を行います。 ・就業規則文言修正の上、変更届出を行います。	いては登用の際に実施 ・就業規則令和 7 年 2 月を目途に届出の予定	・改善の方法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
(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	①健康診断等は適正に行われているか。 メンタルヘルスケアに関する取組みは行われていますが、その内容が周知されていません。周知するようにしてください。 【根拠条文；労働安全衛生法 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)】	①事業本部の安全衛生担当から配布している相談窓口案内を掲示します。	①11 月中に実施	①「職場の悩み相談窓口」リーフレットを作成し、職場にて周知実施。 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。	①労働時間は適正に管理されているか。 始業・終業時刻は、ガイドラインに従って記録していることを確認しましたが、責任者の時間外労働時間は、出勤簿には記載されているが賃金台帳には記載がありません。「労働	①実勤務時間を賃金台帳に記載します→法定時間内就労時間とみなし残業時間の合算を通常勤務時間に記載し、	①みなし残業時間の表記 令和 6 年 10 月度給与より実施	①改善の方向性が示されたものと評価できます。

(3) その他	時間の管理」「労働時間の状況の把握」の方法が不明確となっているため、賃金台帳にも記載するようにしてください。 【根拠条文；(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)】 ・労働時間について、15 分単位（切り下げ）の処理が行われていることを確認しました。切り捨てとらないようにしてください。 【根拠条文；労働基準法 24 条】	職務手当相当超過時間を時間外勤務として記載します。 ・1 分単位での勤務時間集計とします。	・1 分単位での集計 年内を目途に実施	・改善の方法が示されたものと評価できます。
----------------	--	---	--------------------------------	------------------------------

【 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) その他	①給与計算は適正に行われているか。 遅刻ならびに早退の減額計算についての規定が給与規程に記載がありません。遅刻・早退時に減額を行う旨の規定とその計算過程を給与規程に記載するようにしてください。	①報酬規程に記載し、就業規則と併せて変更届出を行います。	①令和7年2月を目途に届出の予定	①改善の方法が示されたものと評価できます。

【 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社会保険への加入状況、手続の時期等は適正か。 最近採用者の資格取得時の標準報酬月額の設定時に届出遅れのため通勤費未算入で標準報酬月額が設定されていました。通勤費の届出が提出された時点で訂正届の提出を行ってください。 【根拠条文；健康保険法 41 条～43 条の 2、厚生年金保険法 21 条～23 条の 2】	①通勤費届出を基に訂正届を提出します。また、通勤費届出を遅滞なく提出するよう指導します。	①令和 6 年 11 月中を予定	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：労働者協同組合ワーカーズコープ・センター事業団

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	☐ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☒ 要改善	①就業規則について 就業規則に、一部のシフトの始業・終業、休憩時間の記載が漏れています。 ②36 協定届について 36 協定届の労働者代表が民主的な方法で選出されていません。 ③その他労使協定について 育児介護休業等に関する労使協定ならびに代替休暇に関する労使協定が未締結となっています。 ④労働条件通知書について 責任者の「職務手当」に関する「労働条件通知書」の記載に不備がありました。	① 就業規則の改定を求めます。 ② 36 協定の労働者代表の選出方法についての改善を求めます。 ③ 育児介護休業に関する労使協定書の締結を求めます。 ④ 労働条件通知書記載内容の改善を求めます。
2 安全衛生関係	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①健康診断等は適切に行われているか メンタルヘルスケアに関する取組みは行われていますが、周知はされていませんでした。	① メンタルヘルスケアに関する取組についての周知方法について改善を求めます。
3 労働時間	☐ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☒ 要改善	①労働時間の適正管理について 始業・終業時刻は、ガイドラインに従って記録していることを確認しましたが、責任者の時間外労働時間は出勤簿・賃金台帳双方に不備がありました。 労働時間について、15 分単位（切り下げ）の処理が行われ、不備であることを確認しました。	① 労働時間の適正管理について ・責任者の時間外労働時間の記載箇所について改善を求めます。 ・労働時間の処理について改善を求めます。
4 給与	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①給与計算について 遅刻ならびに早退の減額計算について、給与規程への不記載などの不備がありました。	① 給与計算時の減額計算方法について給与規程に明記するよう改善を求めます。

5 各種保険加入手続	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	① 新人採用時の健康保険・厚生年金保険資格取得届について 資格取得時決定の際、通勤費に起因する申請不備による標準報酬月額違いがみられました。	① 健康保険・厚生年金保険資格取得届の訂正届の提出を求めます。
6 法定帳簿等の整備	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 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：株式会社東急コミュニティー

● 評価対象事業場：区営住宅等修繕受付窓口

令和 6 年 12 月 23 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。			

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。 （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。 （７）その他				
--	--	--	--	--

【 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	①労働時間管理について 始業及び終業時刻に関する労働時間の申告単位について、本社と現場において認識の不一致がありました（本社 1 分単位、現場 1 5 分単位）。労働時間の過少申告による賃金の未払いが発生する可能性がありますので、速やかに労働時間の申告単位（1 分単位）について社内に徹底をしてください。 【労働基準法第 2 4 条】	①勤怠システムマニュアルへの記載及び当該マニュアルの社内ポータル再掲示	①令和 6 年 9 月 2 7 日実施済み	①改善提案実施の際に、労働時間の申告単位について、1 分単位で申告する旨を全社員へ通達済みであることを確認しました。

【 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) 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。	①定時決定について 算定基礎届が提出期限の 7 月 1 0 日を過ぎて届出されていました。社会保険の定時決定のための算定基礎届は、毎年 7 月 1 0 日が提出期限です。期限までに届出するよう、運用の見直しを実施してください。 【健康保険法施行規則第 2 5 条、厚生年金保険法施行規則第 1 8 条】	①提出期限から逆算しての業務スケジュールを作成。令和 7 年度より実施。	①令和 7 年 6 月～7 月実施予定。	①改善の方向性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：株式会社東急コミュニティー

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)	改善案・見直しの考え方
1 雇用契約と協定等	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 要改善		
2 安全衛生関係	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 要改善		
3 労働時間	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①労働時間管理について 始業及び終業時刻に関する労働時間の申告単位について、本社と現場において認識の不一致があります（本社1分単位、現場15分単位）。	①労働時間の申告単位（1分単位）について、社内に徹底するよう求めます。
4 給与	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 要改善		
5 各種保険加入手続	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①定時決定について 算定基礎届が提出期限の7月10日を過ぎて届出されていました。	①算定基礎届を提出期限までに届出するよう改善を求めます。
6 法定帳簿等の整備	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 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 : 株式会社ジーエスエフ
- 評価対象事業場 : 高井戸中学校

令和 6 年 12 月 23 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就業規則の始業、終業の時刻（労働時間）について 始業・終業時刻、休憩時間は労働条件通知書により確認できますが、変形労働時間制における始業・就業時刻について「契約社員就業規則」に記載がありませんでした。同一事業場において、労働者の勤務態様、職種等によって始業・終業時刻が異なる場合は、就業規則に勤務態様、職種等の別ごとに始業・終業時刻を規定しなければならないため、別表を作成するなどして記載をするようにしてください。 【根拠条文：労働基準法第 89 条第 1 号、昭和 63 年 3 月 14 日基発 150 号、平成 11 年 3 月 31 日基発 168 号】 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	①職種や勤務シフトごと始業・終業時刻を別表にまとめて、就業規則と共に届出ます。 ②契約社員雇用契約書に下記項目を追加し、	①令和 6 年 11 月 20 日に届出済みです。 ②契約社員雇用契約書改定時期	①郵送により就業規則の届出が行われたことを確認しました。 ②改善の方法が示されたものと評価できます。

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。 (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。 (7) その他	契約書について、以下の法定項目の記載がありませんでした。 『契約社員雇用契約書』 ・始業・終業時刻に関する項目について、変形労働時間制の種類が記載されていません。 ・休日に関する項目について、変形労働カレンダーと相違しています。 ・所定労働時間を超える労働の有無について、記載されていません。 ・賃金の計算方法に関する項目について、時間外労働、休日労働等の割増賃金率が記載されていません。 ・短時間・有期雇用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について、記載されていません。 『パート社員雇用契約書』 ・休日に関する項目について、夏休み等の扱いが記載されていません。 以上については、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。 【根拠条文：労働基準法第15条、規則第5条、パートタイム・有期雇用労働法第6条・第16条、規則第2条第1項】 ③ 過半数代表者の選出について 慣習として選出された過半数代表者は、パートを含めた事業場の過半数の従業員の信任を得ていませんでした。メール・電話等で直接従業員の意見を確認してください。	雇用契約締結時に別紙として年間カレンダーを交付します。 ・変形労働時間制の種類 ・割増賃金率 ・短時間・有期雇用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 パート雇用契約締結時に年間カレンダーを交付します。 ③過半数代表者の選任の際は、メール・電話等で直接従業員の意見を確認します。	令和7年6月1日 ※改定前は下記について別紙を交付します。 ・変形労働時間制の種類 ・割増賃金率 ・短時間・有期雇用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 年間カレンダー交付 令和6年10月25日から実施しています。 ③令和7年3月1日※令和7年4月1日以降の過半数代表者選任時	③改善の方法が示されたものと評価できます。
--	---	--	--	------------------------------

	い。 【根拠条文：平 11.3.31 基発 169 号】			
--	---------------------------------	--	--	--

【 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	①年次有給休暇の確実付与の運用について 法定の年次有給休暇付与日数が 10 日以上 の労働者について、年次有給休暇が年 5 日 以上を確実に取得できていますが、一部の従 業員については取得率が著しく低い状況で ず。優先して取得を促してください。 【根拠条文：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」】	①年次有給休暇の取得率が低い従業員に対し、取得の勧奨を優先的に実施します。	①令和 6 年 10 月 25 日から実施しています。	①有給休暇配布リストにより有給休暇消化が進んでいることを確認しました。

	②休憩について 労働基準法第 34 条で、労働時間が 6 時間を超え、8 時間以下の場合は少なくとも 45 分、8 時間を超える場合は、少なくとも 1 時間の休憩を労働時間の途中で与えなければなりません。その基準を満たしていません。休憩時間が確実に確保できるよう数回に分割して付与する等対策を講じてください。 【根拠条文：労働基準法第 34 条】	②業務スケジュールの見直し、スタッフの増員を行い、法定の休憩時間を必ず取得できるよう対策を講じます。	②令和 6 年 10 月 25 日から実施しています。	②改善の方法が示されたものと評価できます。
--	---	---	------------------------------------	------------------------------

【 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) その他	①割増賃金の給与規程に基づく適正な計算について 1 日の所定労働時間を超えた労働時間の合計に対してではなく、1 月の総労働時間から所定労働時間を引いた時間を元に時間外労働手当を算出することにより、未払い賃金が生じています。速やかに未払い分を支給し、システムを対応させてください。 【根拠条文：労働基準法第 89 条第 2 号】	①割増賃金の計算については、月、週、日の残業時間を比較し、最も多い時間数を計算できるようにシステム改修を実施しています。改修ができるまでは、勤怠システムからダウンロードしたデータで個別の計算を実施し、未払賃金が発生しないよう対応します。	①2024 年 10 月分の給与計算から実施しています。	①未払い賃金が支払われたことを「給与明細」で確認しました。また、改善の方法が示されたものと評価できます。

【 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 労働保険（雇用保険）に加入すべき時期について 雇用保険の適用事業所に雇用される労働者は、原則として当該事業所に雇用された日から被保険者の資格を取得します。事例では、雇用された日は令和 4 年 10 月 1 日ですが、資格取得日は令和 4 年 10 月 24 日と処理されていました。原因を調べて必要な対応をしてください。 【根拠条文：雇用保険法第 7 条】	①対象従業員については令和 4 年 10 月 1 日で取得手続きをしました が、前の勤務先の喪失が遅れていたため、当社での資格取得日が 10 月 24 日になったことをハローワークに確認しました。	①確認済み	① 原因が解明されたことを確認しました。

【 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：株式会社ジーエスエフ

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	☐ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☒ 要改善	①就業規則について 1年単位の変形労働時間制について、始業・終業時刻を確認できませんでした。 ②契約社員雇用契約書について 始業・終業時刻に関する項目について、変形労働時間制の種類が記載されていません。 休日に関する項目について、年間休日カレンダーと相違しています。 「所定労働時間を超える労働の有無」について、記載されていません。 賃金の計算方法に関する項目について「時間外労働、休日労働等の割増賃金率」が記載されていません。 「短時間・有期雇用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」について、記載されていません。 ③パート社員雇用契約書について 休日に関する項目について、夏休み等の取扱いが記載されていません。 ④過半数代表者の選出について 選出された過半数代表者は、パートを含めた事業場の過半数の従業員の信任を得ていませんでした。	①就業規則について、1年単位の変形労働時間制に関する始業・終業時刻の記載を求めます。 ②契約社員の雇用契約書について、以下の改善を求めます。 「1年単位の変形労働時間制」を記載すること 休日について、年間休日カレンダーに基づき記載すること 「所定労働時間を超える労働の有無」を記載すること 「時間外労働、休日労働等の割増賃金率」を記載すること 「短時間・有期雇用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」を記載すること ③パート社員の雇用契約書について、夏休み等の記載を求めます。 ④過半数労働者代表者について、パート社員の信任を得るよう求めます。
2 安全衛生関係	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 要改善		

3 労働時間	☐ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☒ 要改善	①年次有給休暇の确实付与の運用について 一部に従業員について取得率が、全国平均取得率を大きく下回っていました。 ②休憩について 法律で定められている基準を満たしていませんでした。	① 該当する従業員について、優先的に年次有給休暇を取得させることを求めます。 ② 基準通りに休憩時間が確保できるよう改善を求めます。
4 給与	☐ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☒ 要改善	①割増賃金の給与規程に基づく適正な計算について 1日の所定労働時間を超えた労働時間の合計に対してではなく、1月の総労働時間から所定労働時間を引いた時間を元に時間外労働手当を算出することにより、未払い賃金が生じていました。	① 速やかに未払い分を支給し、システムの改善を求めます。
5 各種保険加入手続	☐ 適切 ☒ 要改善（軽微） ☐ 要改善	①労働保険（雇用保険）に加入すべき時期について 雇用された日と雇用保険の資格取得日が異なって処理されていることを確認しました。	① 原因を調べたうえで必要な対応を求めます。
6 法定帳簿等の整備	☒ 適切 ☐ 要改善（軽微） ☐ 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
-------	---