

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5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)	荻窪体育館	コナミスポーツ株式会社	スポーツ振興課
(2)	永福体育館	株式会社東京アスレティッククラブ	
(3)	井草保育園における給食調理業務及び用務業務委託	株式会社トラスティフード	保育課
(4)	こども発達センター給食調理業務	株式会社東京天童	障害者施策課
(5)	こすもす生活園利用者送迎用バス運行業務	宮園自動車株式会社	障害者生活支援課
(6)	区立済美養護学校児童・生徒の通学用バス運行業務	東交観光バス株式会社	特別支援教育課

3 調査時期

令和5年6月～令和6年2月

4 調査等の方法

(1) 労働環境モニタリング実施の依頼

事業者に対し、労働環境モニタリング実施の依頼をするとともに、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。
(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>有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件について</p> <p>○有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が法改正に対応していません。令和4年4月1日より、育児休業、介護休業の対象者除外要件として「引き続き雇用された期間が1年以上」は撤廃となりました。規程の見直しが必要です。</p> <p>【育児介護休業法第5条第1項】</p>	<p>○就業規則等の改定時に規程から文言を削除します。</p>
<p>相談窓口の雇用契約書記載について</p> <p>○有期契約社員及びパートタイム社員の雇用契約書に相談窓口の記載がありません。相談のための体制を整備し、雇い入れ時に労働条件</p>	<p>○相談窓口は既に設定しているため、雇用契約書に相談窓口の記載を追記しました。</p>

<p>通知書等で明示してください。</p> <p>【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】</p> <p>年次有給休暇規程について</p> <p>○年次有給休暇規程について、年次有給休暇の 確実付与に関する定めがありません。法定の 年次有給休暇が年10日以上のすべての労働 者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実 に取得させる必要があります。確実付与に関 する運用を定めてください。</p> <p>【労働基準法第39条第7項、第8項】</p>	<p>○規程の改定を実施致します。</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>雇い入れ時健康診断の実施について</p> <p>○雇い入れ時健康診断が、アルバイトの対象者 について実施されていません。社員同様に実 施が必要です。</p> <p>【労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則 第43条】</p>	<p>○アルバイト採用時に直近3ヵ月での受診有無 を確認し、未受診者には会社負担で速やかに受 診いただくよう対応します。</p>
<p>雇い入れ時健康診断の費用について</p> <p>○雇入れ時の健康診断も法定健康診断となるた め、使用者が費用を負担します。自主的に入 社前3か月以内の健康診断結果を提出した労 働者以外の者については、会社が費用負担を 行ってください。</p> <p>【労働安全衛生規則第43条・昭和47年9月 18日基発第602号】</p>	<p>○法律で対象となっている従業員に関しては雇 い入れ時会社負担にて実施するようしてい きます。</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>労働時間の端数処理について</p> <p>○始業及び終業の時刻は記録されていますが、 集計において日々の労働時間の切捨ての端数 処理が行われています。使用者の指揮命令下 にある時間は1分単位で労働時間とするよ う、適正に管理するようにしてください。</p> <p>【労働基準法第24条、第37条】</p>	<p>○システムを導入し、システム導入後はシステ ムを用いて適正に管理します。</p>
<p>労働時間等についての不適切な事項について</p>	

<p>○白衣への着替え時間が労働時間に算入されていません。使用者の指示により義務付けられている、業務に必要な準備行為は労働時間に該当するため、労働時間に算入してください。</p> <p>【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】</p>	<p>○白衣への着替え時間も含めた労働時間を算入しシフト組みをするようにしていきます。</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>賃金からの控除に関する労使協定について</p> <p>○法令で定められた費目以外の費目を控除する場合において、当該施設を事業場とした労使協定が締結されていませんでした。事業場単位での労使協定締結をしてください。</p> <p>【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)】</p>	<p>○全事業所で労使協定を締結します。</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>算定基礎届の届出日について</p> <p>○算定届の受付日が提出期限を過ぎて届出されていました。期日内の届出をするようにしてください。</p> <p>【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】</p>	<p>○今後は期日内の届出を徹底します。</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>賃金台帳の記録について</p> <p>○労働日数や労働時間数は、タイムカード等の物理的な記録方法による記録に基づいて記載するようにしてください。</p> <p>【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日策定）】</p>	<p>○賃金台帳の労働日数や労働時間数は、物理的な記録方法の記録で記載しました。</p>

7 全体的な評価

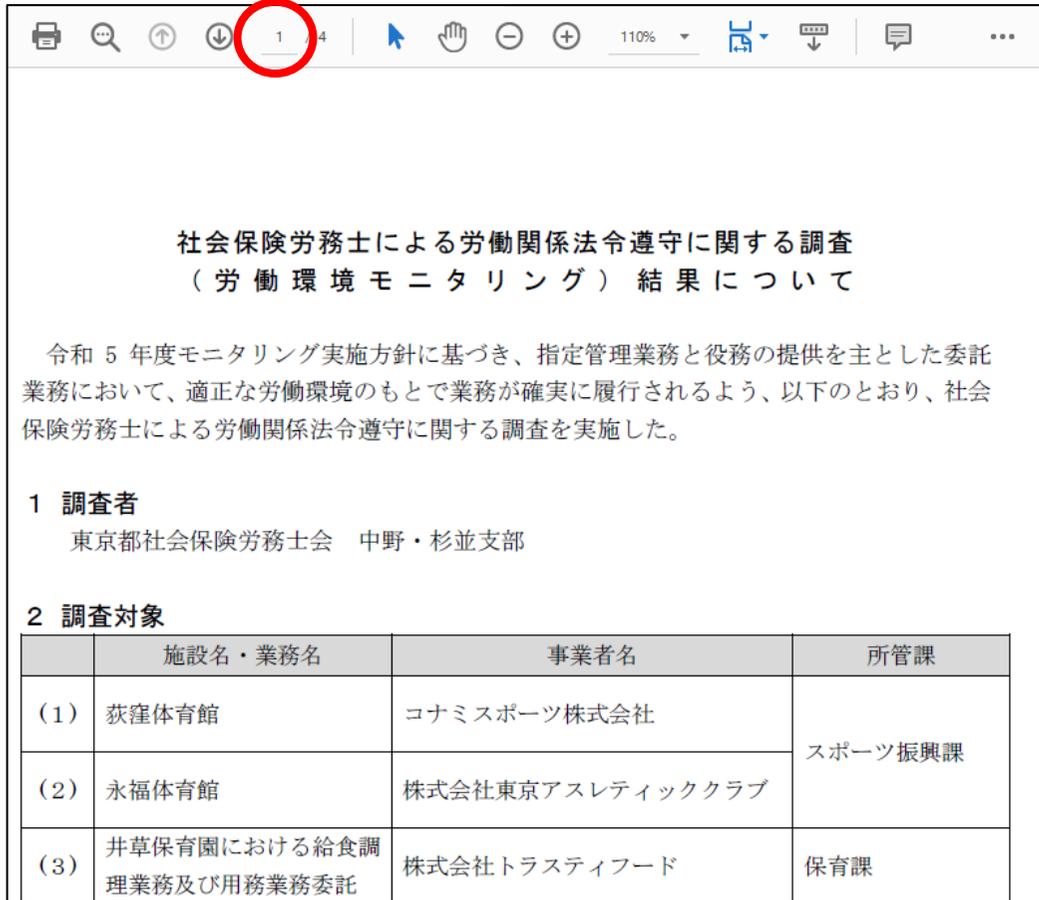
書類調査及びヒアリング等を行った結果、雇用契約と協定等、労働時間及び給与等の項目について、軽微な不備が見受けられるなど、改善を要する事項があった。改善提案に対しては、多くの事項について改善が図られ、事業者から改善計画が提出されていることから、確実に実施できるものと判断した。

令和5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」のご覧になりたい業務の「ページ数」を入力して検索

②該当業務の報告書が表示されます



The screenshot shows a PDF viewer interface. The search bar at the top contains the text '1 / 4', which is circled in red. The main content of the PDF is as follows:

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5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)	荻窪体育館	コナミスポーツ株式会社	スポーツ振興課
(2)	永福体育館	株式会社東京アスレティッククラブ	
(3)	井草保育園における給食調理業務及び用務業務委託	株式会社トラスティフード	保育課

	施設名・業務名	ページ数
(1)	荻窪体育館	6
(2)	永福体育館	14
(3)	井草保育園における給食調理業務及び用務業務委託	24
(4)	こども発達センター給食調理業務	31
(5)	こすもす生活園利用者送迎用バス運行業務	37
(6)	区立済美養護学校児童・生徒の通学用バス運行業務	43

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者：コナミスポーツ株式会社

● 評価対象事業場：荻窪体育館

令和 5年 12月 25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 冷水創史

【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) その他</p>	<p>①アルバイトの始業・終業時刻の就業規則への記載について</p> <p>アルバイトの始業・終業時刻について就業規則への記載がありません。始業及び終業の時刻は就業規則の絶対的必要記載事項です。勤務パターンが複数あり、個別の労働条件通知書で定める場合でも、就業規則には基本パターンの記載をするようにしてください。</p> <p>【労働基準法第89条、昭和63年3月14日基発150号】</p> <p>②出産後1年以内の女性従業員の健康管理に関する措置に関する規定について</p> <p>社員就業規則に出産後1年以内の女性従業員の健康管理に関する措置に関する規定がありません。休暇等については就業規則の絶対的必要記載事項ですので、規定をしてください。</p>	<p>①主な就業パターンについて別表を追加。</p> <p>②社員についても出産後1年以内の女性従業員の健康管理に関する措置に関する規定を追記する。</p>	<p>①次回(令和6年4月を予定)の就業規則等改定時に対応。</p> <p>②次回(令和6年4月を予定)の就業規則等改定時に対応。</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>【労働基準法第89条、雇用均等法第12条・第13条、雇用機会均等法施行規則第2条の4】</p> <p>③36協定届について 36協定届の提出日が有効期限の始期より後の日付です。また、届出遅延により協定無効となった期間に法定時間外労働が行われています。有効期限の始期前に労働基準監督署長に届け出てください。 【労働基準法第32条、第36条】</p> <p>④労働条件通知書の従事する業務の内容の記載について 労働条件通知書の従事する業務の内容が実際に従事しない業務名称も含まれるなどわかりにくい表記になっています。労働条件の確認をするため書類です。業務の内容は、実態に合わせた記載をしてください。 【労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条第2項】</p> <p>⑤前払退職金の社員給与規程への記載について 対象者に毎月支給される前払退職金が、社員給与規程に記載されていません。また、割増賃金の計算対象にも含まれていません。賃金に関する事項は就業規則の絶対的必要記載事項です。規程の修正が必要です。 【労働基準法第89条】</p>	<p>③期日前に届出するも、記載内容に不適切な文言があり、差戻されたことが理由。再提出時に修正済みであり来年度は問題ないかと存じます。</p> <p>④施設にて別表を作成し対応する。</p> <p>⑤適正な表記方法について弁護士確認を通して修正対応。</p>	<p>③令和6年4月10日までに届出。</p> <p>④令和5年11月以降の契約更新より対応。</p> <p>⑤次回(令和6年4月を予定)の就業規則等改定時に対応。</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年次有給休暇取得日の賃金の計算方法について 年次有給休暇取得日の賃金の計算方法について、社員、アルバイトとも就業規則に記載がありません。賃金に関する事項は就業規則の絶対的記載事項です。規程の修正が必要です。 【労働基準法第89条】</p> <p>⑦育児・介護休業等に関する労使協定について 育児・介護休業等に関する申出対象から除外する者に関する労使協定が事業場単位で結ばれていません。規程で定めていても協定が無い場合、当該規定は有効になりません。必要な場合は、事業場単位で協定を締結してください。 【育児介護休業法第6条第1項、第9条の3第2項、第12条第2項、第16条の3、第16条の6、第16条の9、第23条第1項・第3項】</p> <p>⑧有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件について 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が法改正に対応していません。令和4年4月1日より、育児休業、介護休業の対象者除外要件として「引き続き雇用された期間が1年以上」は撤廃となりました。規程の見直しが必要です。</p>	<p>⑥社員・アルバイトの有給休暇の計算方法を記載する。</p> <p>⑦全事業所で締結する。</p> <p>⑧規程から文言を削除する。</p>	<p>⑥次回(令和6年4月を予定)の就業規則等改定時に対応。</p> <p>⑦次回(令和6年4月を予定)の36協定締結時に対応。</p> <p>⑧次回(令和6年4月を予定)の就業規則等改定時に対応。</p>	<p>⑥改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑦改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑧改善の方法が示されたものと評価できます。</p>
--	---	--	---	--

	【育児介護休業法第5条第1項】			
--	-----------------	--	--	--

【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雇入れ時健康診断の実施について 雇入れ時健康診断が、アルバイトの対象者について実施されていません。社員同様に実施が必要です。 【労働安全衛生法第66条、労働安全衛生規則第43条】</p> <p>②雇入れ時健康診断の費用について 雇入れ時健康診断の費用が一部の従業員について事業者負担になっていません。労働安全衛生法等で事業者が義務付けられている健康診断の費用は、法により、事業者が健康診断の実施が義務付けられている以上、当然に事業者が負担すべきものとされています。費用負担の見直しを検討してください。 【労働安全衛生法および同法施行令の施行について：昭47.9.19基発602号】</p> <p>③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。速やかに選任し、周知するようにしてください。 【安全衛生法第12条の2、労働安全衛生規則第12条の3】</p>	<p>①アルバイト採用時に直近3ヵ月での受診有無を確認し、未受診者には会社負担で速やかに受診いただく。</p> <p>②中途採用時に直近3ヵ月の受診有無を確認し、未受診者には会社負担で速やかに受診いただく。</p> <p>③衛生推進者養成講習を受講し、選任致します。</p>	<p>①令和6年度より対応。</p> <p>②令和6年度より対応。</p> <p>③令和5年12月末までに選任。</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>③ 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>	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) 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) その他</p>	<p>①賃金からの控除に関する労使協定について</p> <p>法令で定められた費目以外の費目を控除する場合において、当該施設を事業場とした労使協定が締結されていませんでした。事業場単位での労使協定締結をしてください。</p> <p>【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）】</p>	①全事業所で締結する。	①次回(令和6年4月を予定)の36協定締結時に対応。	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。	<p>①算定基礎届の届出日について 算定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ました。期日内の届出をするようにしてください。 【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】</p> <p>②労働保険の申告日について 労働保険の申告が期日までにされていません。期日内の申告をするようにしてください。 【労働保険の保険料の徴収等に関する法律第15条、第19条】</p>	<p>①今後は期日内に届出する</p> <p>②今後は期日内に届出する</p>	<p>①令和6年6月以降</p> <p>②令和6年6月以降</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>

【 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：コナミスポーツ株式会社

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	①就業規則に、アルバイトの始業・終業時刻についての記載がありませんでした。 ②就業規則に、出産後1年以内の女性従業員の健康管理に関する措置規定がありませんでした ③36協定届が協定の始期より後の提出であり、その間に時間外労働が行われていました。 ④労働条件通知書の従事する業務内容が、実際と異なるものがあるなど分かりにくい表記でした。 ⑤社員給与規定に、前払い退職金に関する記載がありませんでした。 ⑥就業規則に、年次有給休暇取得日の賃金の計算方法の記載がありませんでした。 ⑦育児・介護休業等に関する労使協定が、事業場単位で結ばれていませんでした。 ⑧有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が、法改正に対応していませんでした。	①個別労働条件通知書に定める場合でも、就業規則に基本パターンを記載するよう求めました。 ②就業規則に規定するよう求めました。 ③有効期限の始期前に労働基準監督署長へ届け出るよう求めました。 ④実態に合わせた表記を求めました。 ⑤規定の修正を求めました。 ⑥規定の修正を求めました。 ⑦事業場単位での労使協定締結を求めました。 ⑧令和4年4月改正に合せた、規定の見直しを求めました。
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	①雇入時の健康診断について、アルバイトの対象者には実施されていませんでした。 ②雇入時の健康診断の費用について、一部従業員につき事業者負担になっていませんでした。 ③衛生推進者の選任義務がありますが、選任されていませんでした。	①社員同様に実施するよう促しました。 ②費用負担見直しを検討するよう促しました。 ③速やかな選任と周知を促しました。

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		
4 給与	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	①法令以外の費目の賃金控除につき、労使協定が締結されていませんでした。	①事業場単位での締結を促しました。
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社会保険算定基礎届が提出期限を過ぎていました。 ②労働保険の申告日が提出期限を過ぎていました。	①期限内の提出を促しました。 ②期限内の提出を促しました。
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		

※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：株式会社東京アスレティッククラブ

● 評価対象事業場：永福体育館

令和 5年 12月 25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 冷水創史

【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) その他</p>	<p>① 就業規則の届出について 改定後の就業規則について、行政官庁への届出が行われていません。常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働者の過半数を代表する者の意見を聴いた書面を添付したうえで、所轄労働基準監督署長に届出なければなりません。速やかに就業規則の届出を行ってください。 【労働基準法第89条、第90条、労働基準法施行規則第49条】</p> <p>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、法定項目の一部の記載がありませんでした。次の法定項目を追加で明示してください。</p>	<p>①現在の就業規則は、令和5年9月27日に所轄労基署へ提出致しました。その他ご指摘いただいている事項を顧問社労士と相談しながら改定し、改めて所轄労基署に提出致します。</p> <p>②他の改正法定項目なども含めて顧問社労士と相談し実施致します。</p>	<p>①令和6年4月</p> <p>②令和6年4月</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>・社員（管理監督者）：休暇、昇給の有無、退職に関する事項</p> <p>・契約社員：所定時間を超える労働の有無、休憩時間、休暇、退職に関する事項、昇給の有無、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</p> <p>・パートタイマー：休憩時間、休暇、退職に関する事項、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</p> <p>【労働基準法第15条、労働基準法施行規則第5条、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第6条、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律施行規則第2条第1項】</p> <p>③ 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）。次年度より、速やかに届け出るようにしてください。 【労働基準法第32条、第36条】</p> <p>④ 労働者代表の選出方法について 過半数代表者は、民主的方法で選出されていますが、パートタイマーが過半数代表者の選任に参加していません。適正に選出してください。</p>	<p>③次年度は有効期限の始期より前に提出致します。</p> <p>④選出方法の見直しを検討致します。</p>	<p>③令和6年4月</p> <p>④令和6年4月</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改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>
--	---	---	-------------------------------	--

	<p>【労働基準法第36条、昭46.1.18基収6206号】</p> <p>⑤ 育児・介護休業規程について 以下の改正点が反映されていません。 （ア）令和3年1月実施の改正点について 子の看護休暇・介護休暇について1時間単位で取得できるよう改正されています。法律に基づき規程を改正してください。 【育児介護休業法第16条の2、第16条の5、育児介護休業法施行規則第34条、第40条】 （イ）令和4年4月実施の改正点について 育児休業及び介護休業を取得できる有期契約労働者の要件緩和が行われています。法律に基づき規程を改正してください。 【育児介護休業法第5条、第11条】</p> <p>⑥ 年次有給休暇規程について 年次有給休暇規程について、年次有給休暇の確実付与に関する定めがありません。法定の年次有給休暇が年10日以上すべての労働者に対し、毎年5日間、年次有給休暇を確実に取得させる必要があります。確実付与に関する運用を定めてください。 【労働基準法第39条第7項、第8項】</p>	<p>⑤（ア）現在改正中の他の内容含め、当該内容が確定し顧問社会保険労務士のリーガルチェックが完了した段階で、規程を改正いたします。また、改正内容は労働者へ周知いたします。 （イ）現在改正中の他の内容含め、当該内容が確定し顧問社会保険労務士のリーガルチェックが完了した段階で、規程を改正いたします。また、改正内容は労働者へ周知いたします。</p> <p>⑥規程の改定を実施致します。また調査を再度実施し計画的付与か個別対応かを検討の上、指摘事項の是正に努めます。</p>	<p>⑤（ア） 令和6年4月</p> <p>（イ） 令和6年4月</p> <p>⑥令和6年4月</p>	<p>⑤（ア） 改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>（イ） 改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑥改善の方法が示されたものと評価できます。</p>
--	---	---	---	---

	<p>⑦ 社員/契約社員就業規程について 以下の点につき検討をお願いします。</p> <p>(ア) 退職前の現実就労 退職日よりさかのぼって2週間は現実に就労しなければならないとの記載がありますが(民法第627条を考慮しての定めと考えます)、有給休暇の取得を妨げることに繋がります。 【労働基準法第39条第5項】 (イ) 業務引継 退職又は解雇後であっても、その担当した業務につき必要ある場合は、出社を要請することがあるとの記載がありますが、これは新たな労働契約の成立が前提になると考えます。 【労働契約法第6条】</p> <p>⑧ 社員/契約社員給与規程について 月額給の日(時間)額換算、減給換算、控除日(時間)額その他給与の計算上円未満の端数を生じた場合は、支給額において、100円未満を切り上げるとの記載がありますが、労働者の不利益となる端数処理は認められません。賃金全額払いの原則に背くことになりかねませんので、検討をお願いします。 【労働基準法第24条】</p> <p>⑨ パートタイマー雇用マニュアル 休日出勤として7日間総てに出社した場合、(略)当面休日勤務時間の一番短い曜日</p>	<p>⑦ (ア) 改正を顧問社労士と相談・実施し所轄労基署に提出致します。</p> <p>(イ) 改正を顧問社労士と相談・実施し所轄労基署に提出致します。</p> <p>⑧ 実際の運用は、労働者の不利益とならぬよう運用しております。規程の修正については顧問社労士と相談し規程の改定を検討します。</p> <p>⑨ 顧問社労士と相談し検討致します。</p>	<p>⑦ (ア) 令和6年4月</p> <p>(イ) 令和6年4月</p> <p>⑧ 令和6年4月</p> <p>⑨ 令和6年4月</p>	<p>⑦ (ア) 改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>(イ) 改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑧ 改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑨ 改善の方向性が示されたものと評価できます。</p>
--	---	---	---	--

	<p>を法定休日として処理するとの記載がありますが、労働者の不利益となる定めとなっています。社員、契約社員との均衡を図るため、日曜日とするのが妥当と考えられます。</p> <p>【労働契約法第3条第2項】</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>すべての労働者に対して、雇入れ時の健康診断を実施していません。常時使用する労働者を雇入れる時は、医師による健康診断を実施してください。</p> <p>【労働安全衛生規則第43条】</p>	<p>①令和5年4月より実施しております。</p>	<p>①実施済み</p>	<p>①改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>(他の事業場の「健康診断個人票(雇入れ時)」を確認いたしました)</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 労働時間の端数処理について</p> <p>始業及び終業の時刻は記録されていますが、集計において日々の労働時間の切捨ての端数処理が行われています。使用者の指揮命令下にある時間は1分単位で労働時間とするよう、適正に管理するようにしてく</p>	<p>①改善ご指摘いただいた内容につき社内にて再度確認をし、今後システムを導入する予定ですので、システム導</p>	<p>①令和6年4月以降</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>(3) その他</p>	<p>ださい。 【労働基準法第24条、第37条】</p> <p>② 年次有給休暇日数の周知について パートタイマーの年次有給休暇日数について、労働者に周知されていませんでした。法律上の義務ではありませんが、労働者に年次有給休暇の日数を周知し、取得促進を図ってください。 【平成20年厚生労働省告示第108号「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)】</p>	<p>入後はシステムを用いて適正に管理します。</p> <p>②給与明細に記載できるように①のシステム見直し導入で対応できるよう是正に努めます。</p>	<p>②令和6年4月以降</p>	<p>②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) その他</p>	<p>① 賃金の計算について (ア) 労働時間の端数処理 評価項目3①に付随して、賃金の一部に未払いが生じています。労働時間の実態に合わせて適正に計算して賃金を支払ってください。 【労働基準法第24条、第37条】 (イ) 管理監督者の深夜残業 恒常的に、割増賃金の支払いが漏れていました。労働時間の実態に合わせて適正に計算して賃金を支払ってください。 【労働基準法第37条、第41条】</p> <p>② 扶養控除申告書の提出について</p>	<p>① (ア) 労働の実態を再度確認し、適正に対応致します。また、労働時間とタイムカード打刻との時間の差が発生しないよう運用に努めていきます。 (イ) ご指摘いただいた深夜残業については、すみやかに支給いたします。今後は労働の実態を再度確認し、適正に対応致します。</p> <p>②ダブルワークなどの</p>	<p>① (ア) 令和6年1月予定</p> <p>(イ) 令和6年1月支給</p> <p>②令和6年4月</p>	<p>① (ア) 改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>(イ) 改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>②改善の方向性が示された</p>

	一律に、パートタイマーに扶養控除等異動申告書を提出させていませんでした。甲欄での源泉所得税の徴収を希望するパートタイマーには、扶養控除等異動申告書を提出させてください。	実態もありますが、上記同様にシステム等に対応できないか検討致します。	以降	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 社会保険料について 2023年度定時決定後の9月以降に管理監督者に支給した給与からの控除額（健康保険料、介護保険料、厚生年金保険料）に誤りがありました。 【健康保険法第41条、厚生年金保険法第21条】	①内容確認致しました。以後、誤りなきよう手続き致します。	① 実施済み	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。	① 賃金台帳に記載すべき賃金計算の基礎となる事項について 賃金計算の基礎となる時間数がタイムカードに基づいた時間数と異なる時間で記載されています。正しく記載するようにしてください。 【労働基準法第108条、労働基準法施行規則第54条】	①現在、タイムシートなどで管理し代替しておりますが、賃金台帳に反映できるように対応可能な新システムの導入に向けて協力業者の選定を実施し、現段階で数社に絞りこんでおります。実際の導入時期は次年度になる予定です。但し、協力業	①令和6年4月以降	①改善の方向性が示されたものと評価できます。

		者からは現場オペレーション上の混乱を回避するため、段階的な導入が妥当との専門技術的なアドバイスを頂いております。指摘事項の是正には複数年をかけて取り組むことになる可能性が高いですが、現場と協力を強めながらご指摘事項の是正に努めます。		
--	--	--	--	--

事業者名：株式会社東京アスレティッククラブ

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改定後の就業規則が、所轄労働基準監督署へ届出されていませんでした。 ②労働条件通知書の法定項目の一部が記載されていませんでした ③36協定届が協定の始期より後の提出でした。（届出遅延） ④（就業規則の意見書や労使協定に署名する）過半数代表者の選出方法が適切ではありませんでした。 ⑤就業規則の育児・介護休業規定が、令和3年1月、令和4年4月改正に対応していませんでした。 ⑥就業規則の年次有給休暇規定に、确实付与に関する定めがありませんでした。 ⑦就業規則の、退職前の現実就労、業務引継の定めに疑義がありました。 ⑧給与規定の端数処理の規定が、全額払いの原則に背く恐れがありました。 ⑨パートタイマー雇用マニュアルの法定休日の定めに疑義がありました。	①所轄労働基準監督署へ届出るよう求めました。 ②社員、契約社員、パートタイマーなど雇用区分ごとに法定項目の記載を求めました。 ③有効期限の始期前に労働基準監督署長へ届け出るよう求めました。 ④適正な選出を求めました。 ⑤規定の改正を求めました。 ⑥規定の定めと確実な運用を求めました。 ⑦就業規則の改定を検討するよう求めました。 ⑧賃金規則の改定を検討するよう求めました。 ⑨規定の改正を求めました。
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	①雇入時の健康診断が実施されていませんでした。	①常時使用する労働者には、雇入時に健康診断を実施するよう求めました。

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	<p>①労働時間の端数処理について、日々の労働時間の集計の際に切捨てが行われていました。</p> <p>②パートタイマーの年次有給休暇日数が労働者に周知されていませんでした。</p>	<p>①法の定めに従った処理を促しました。</p> <p>②厚生労働省ガイドラインに沿った対応を促しました。</p>
4 給与	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善 (軽微) <input type="checkbox"/> 要改善	<p>①給与計算について、労働時間の端数処理違いや管理監督者の深夜残業の未払いがありました。</p> <p>②扶養控除申告書の提出について、パートタイマーに提出させていませんでした。</p>	<p>①賃金の支払を求めました。</p> <p>②対応を促しました。</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>①2023年度定時決定後の社会保険料控除額に誤りがありました。</p>	<p>①修正を促しました。</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賃金台帳の賃金計算基礎となる項目(労働時間数)の数字とタイムカードの時間に誤差がありました。</p>	<p>①正確に記載するよう促しました。</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
-------	---

労働環境モニタリング □評価結果 □実施計画 ■報告書

● 事業者：株式会社トラスティフード

● 評価対象事業場：井草保育園

令和 5年 12月 25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 冷水創史

【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) その他</p>	<p>①就業規則第29条の改定について 就業規則第29条、年次有給休暇の条文が実際の運用と異なっています。入社してから最初に年次有給休暇を付与する方法に、違いがあります。運用にそった条文に改定してください。 【労働基準法第39条】</p>	<p>①法令を上回る基準の3ヶ月で有給を付与しています。雇用契約書に本件について記入しています。</p>	<p>現行のまま</p>	<p>①労働契約法第7条に基づく対応方針が示されたものと評価できます。 (雇用契約書にて個別に就業規則を上回る条件を付与した場合はこれを優先する。)</p>
	<p>②育児・介護休業に関する労使協定の締結について 育児・介護休業に関する労使協定が確認できませんでした。締結をしてください。 【育児・介護休業法第6条第1項、則第8条】</p>	<p>②労使協定を締結します</p>	<p>②令和6年1月31日</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相談窓口の雇用契約書記載について</p>		<p>③即時</p>	<p>③改善の方法が示された</p>

	<p>有期契約社員及びパートタイム社員の雇用契約書に相談窓口の記載がありません。相談のための体制を整備し、雇い入れ時に労働条件通知書等で明示してください。</p> <p>【パートタイム・有期雇用労働法第6条】</p> <p>【パートタイム・有期雇用労働法第16条】</p>	③雇用契約書に記入いたします。(相談窓口は設定しています。)		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>	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>	<p>①労働時間の端数処理について</p> <p>労働時間の端数処理について、本部ヒアリングにおいて退社時15分未満の切り捨て等の端数処理が行われていることを確認しました。また、有期契約社員・パートタイ</p>	<p>①未払い残業撲滅に対する「残業ルール」について設定しています。</p> <p>従業員へ残業申請書を</p>	即時	<p>①改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>運用漏れがないようご注意ください。</p> <p>確認資料：未払い残業撲</p>

<p>(3) その他</p>	<p>ム社員の出勤簿に15分以上の端数処理を確認いたしました。労働時間の端数処理の改善をしてください。</p> <p>【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】</p> <p>【労働基準法第24条】</p> <p>【昭和63年3月14日基発150号】</p> <p>②36協定の範囲を超える法定時間外労働について 正社員の月の法定時間外労働が、36協定の範囲を超えています。時間外労働時間の改善をしてください。</p> <p>【労働基準法第32条】</p> <p>【労働基準法第36条】</p> <p>③一斉休憩除外協定の締結について 一斉休憩除外協定が確認できませんでした。協定を締結してください。</p> <p>【労働基準法第34条第2項】</p> <p>【労基則第15条】</p> <p>④年次有給休暇の付与について 年次有給休暇の付与において、有期契約社員及びパートタイム社員の付与日が公休にあたる曜日でした。年次有給休暇の付与方法を改善してください。</p>	<p>提出させ15分単位で残業指示をしている。</p> <p>②井草保育園のみなら残業発生は少ないと考えます。 他店へのヘルプ業務を減らす方法による。 36協定の範囲以内の残業へ改善する。</p> <p>③全員相談のうえ12:00~13:30に統一した。</p> <p>④公休日に有給休暇を与えることは出来ない ので改善する。</p>	<p>②即時（対応済）</p> <p>③協定書は令和5年12月1日から</p> <p>④即時（対応済）</p>	<p>減に対する「残業ルール」</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改善された内容を確認できました。</p> <p>確認資料：一斉休憩除外協定</p> <p>④改善の方法が示されたものと評価できます。</p>
----------------	--	---	---	---

	【労働基準法39条】			
--	------------	--	--	--

【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法定時間外労働に対する割増賃金について パートタイム社員の法定時間外労働に対する「割増賃金」が、賃金台帳上確認できませんでした。未払い分の調査及び支払いをしてください。 【労働基準法37条】	①勤務時間と出勤状況の再確認 別紙にある状況ではありますが、差額については支払いを行います。	令和6年2月10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：株式会社トラスティフード

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就業規則の年次有給休暇の条文と、実際の運用が異なっていました。 ②育児・介護休業等に関する労使協定が、事業場単位で結ばれていませんでした。 ③有期労働契約社員の雇用契約書について、相談窓口の記載がありませんでした。	①就業規則の条文を改めるよう求めました。 ②労使協定の締結を求めました。 ③記載を求めました。
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 type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善 (軽微) <input type="checkbox"/> 要改善	①労働時間の端数処理について、退社時15分未満の切り捨て等が行われていました。 ②36協定の範囲を超える時間外労働が行われていました。 ③一斉休憩除外協定が確認できませんでした。 ④公休日に年次有給休暇が付与されている事例がありました。	①厚生労働省ガイドラインに準ずるように促しました。 ②36協定内での労働を促しました。 ③労使協定締結を求めました。 ④改善を促しました。
4 給与	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善 (軽微) <input type="checkbox"/> 要改善	①パートタイム社員の法定時間外労働に、割増し分が確認できない事例がありました。	①調査及び未払い分の支払いを求めました。

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		
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 : 株式会社東京天竜
- 評価対象事業場 : こども発達センター

令和 5年 12月 25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 冷水創史

【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) その他</p>	<p>① 労働条件通知書の記載事項について 労働条件通知書に以下の法定記載事項が記載されていません。すべての労働者に対して法定事項を記載した労働条件通知書を作成・提示してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業の場所 ・時間外労働の有無 ・昇給の有無 ・固定残業代に含まれる時間外手当の時間数 <p>【労働基準法第15条・労働基準法施行規則 第5条】</p>	<p>①別途、左記内容が含まれた労働条件通知書を提示しております。</p> <p>当初閲覧頂いた従業員に関しては、入社時のものになる為左記内容が含まれていませんでした。</p>	<p>①昨年度より実施済</p>	<p>①改善された内容を確認できました。</p> <p>改善された内容：労働条件通知書の法定事項 改善を確認した資料：労働条件通知書（令和5年交付分）</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 雇入れ時健康診断の費用負担について</p> <p>雇入れ時の健康診断も法定健康診断となるため、使用者が費用を負担します。自主的に入社前3か月以内の健康診断結果を提出した労働者以外の者については、会社が費用負担を行ってください。</p> <p>【労働安全衛生規則第43条・昭和47年9月18日基発第602号】</p>	<p>①法律で対象となっている従業員に関しては雇入れ時会社負担にて実施するようにしていきます。</p>	<p>①今後の入社対象者</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 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 労働時間等についての不適切な事項について</p> <p>白衣への着替え時間が労働時間に算入されていません。使用者の指示により義務付けられている、業務に必要な準備行為は労働時間に該当するため、労働時間に算入してください。</p> <p>【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】</p>	<p>①白衣への着替え時間も含めた労働時間を算入しシフト組みをしていくようにしていきます。</p>	<p>①令和5年12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>

【 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) その他</p>	<p>① 給与控除に関する労使協定の締結について</p> <p>給食費・靴代・帽子代などが給与から控除されていますが労使協定が締結されていません。以下の項目をふまえた労使協定を締結し、事業場に保管してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・控除を行う賃金の支払い日 ・控除の対象となる具体的項目 ・協定の有効期間 <p>【労働基準法第24条】</p>	<p>①左記内容を含めた労使協定を締結しております。</p>	<p>①令和5年12月12日提出</p>	<p>①改善された内容を確認できました。</p> <p>改善された内容：給与控除に関する労使協定の提出</p> <p>改善を確認した資料：賃金控除に関する労使協定（平成23年6月17日付）</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 書類の未提出について</p> <p>社会保険資格取得確認等通知書・喪失確認通知書・被保険者離職証明書等の書類が未提出のため評価できません。</p>	<p>①提出させて頂きました。</p>	<p>①令和5年12月8日</p>	<p>①書類のご提出があり、加入状況・手続きの時期が正しいことが確認できました。</p> <p>確認した資料：社会保険資格取得確認等通知書・喪失確認通知書・被保険者離職証明書</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</p>	<p>改善を要する事項はありません。</p>			

通知書等が整備されているか。				
----------------	--	--	--	--

別紙3 評価結果表

調査施設（業務名）： こども発達センター

事業者名：株式会社東京天竜

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労働条件通知書について、就業の場所、時間外労働や昇給の有無、固定残業代の時間数など、一部法定項目の記載がありませんでした。	①記載を求めました。
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	①雇入時の健康診断の費用について、事業者負担になっていませんでした。	①自主的に入社前3ヶ月以内の健診結果を提出した労働者以外は、会社負担とするよう求めました。
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	①労働時間の計算に、業務に必要な準備時間が入っていませんでした。	①厚生労働省ガイドラインに基づき、労働時間への算入を求めました。
4 給与	<input type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	①給与控除に関する労使協定が結ばれていませんでした。	①労使協定の締結を求めました。
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		
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：宮園自動車株式会社

● 評価対象事業場：こすもす生活園

令和6年 2月 5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 冷水創史

【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化、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) その他</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>1年単位の変形労働時間制を導入していますが、勤務細則および勤務・給与規定、年間変形協定書に定められた始業・終業時刻が相違しています。速やかにそれぞれの規定等に定める始業・終業時刻を統一させてください。</p> <p>また、1年単位の変形労働時間制について、1か月以上の期間ごとに区分を設けて労働日及び当該労働日ごとの労働時間を特定することとしている場合においては、勤務の種類ごとの始業・終業時刻及び休日並びに当該勤務の組合せについての考え方、勤務割表の作成手続き及びその周知方法を就業規則等に定める必要がありますので、速やかに必要な対応を行ってください。</p>	<p>①勤務・給与規定、年間変形協定書に定められた始業・終業時刻の相違について、事務確認ミスであり、次回更新時に統一いたします。</p> <p>また「組合せについての考え方、勤務割表の作成手続き及びその周知方法等」の就業規則等への反映については今後検討してまいります。</p> <p>勤務割振表の周知については、30日以前では正確な日程を作成できないことから、現</p>	<p>①次回更新時から。ただし、就業規則への反映や割振表の周知の検討は適宜</p>	<p>①改善の方向性が確認できました。</p>

	<p>【労働基準法第32条の4第2項、同法第89条】 【平成11年1月29日基発45号】</p> <p>②36協定の締結について 過半数代表者の記載が記名のみとなっています。労使双方の合意が明らかになるように36協定書又は36協定届の写しに、署名又は押印を行ってください。 【昭53年11月20日基発642号、基監発1222第1号・令和2年12月22日、労働基準法施行規則等の一部を改正する省令に関するQ&A】</p>	<p>状、労働組合と合意のうち、毎月15日までに本人へお伝えしているところですが、今後、関係法規の主旨を踏まえ、検討してまいります。</p> <p>②「ゴム印」による労働者代表の記名は以後、署名をさせるよう伝達します。</p>	<p>②翌年度の協定締結から</p>	<p>②改善の方向性が確認できました。</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
(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。 (2) 給与の支払いは適	①給与の支払いについて 会社が振込金融機関を指定していますが、銀行口座への振込は、労働者の意志に基づいているものであること、労働者が指	①給与の振込口座につきましては、特定の金融機関の案内を行い、本人の理解が得られた	①即時	①改善の方向性が確認できました。

<p>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) その他</p>	<p>定する本人名義の預金又は貯金の口座に振り込まれること及び振り込まれた賃金の全額が所定の賃金支払日に払い出しうることの要件を満たす必要があります。速やかに、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自由に選べるよう必要な対応を行ってください。</p> <p>【労働基準法第24条、労働基準法施行規則第7条の2、令和4年11月28日基発1128第4号】</p>	<p>場合に「給与振込依頼書」の作成、提出をいただいているところです。労働者本人が別の金融機関に振込を希望する場合は、個別に対応しておりますので、その周知を引き続き行ってまいります。</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>改善を要する事項はありません。</p>			

別紙3 評価結果表

調査施設（業務名）： こすもす生活園

事業者名：宮園自動車株式会社

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	① 1年単位の変形労働時間制について、勤務細則、勤務・給与規定、協定書に記載された始業、終業時刻が相違していました。また、勤務割表の作成手続等の定めを確認できませんでした。 ② 36協定の過半数代表者名が記名のみとなっていました。	① 記載違いの内容の修正と、勤務割表の作成手続きや周知の定めを行うよう求めました。 ② 労働基準法施行規則に基づき、署名又は押印を求めました。
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 type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善（軽微） <input type="checkbox"/> 要改善	① 給与支払いについて、会社が振込金融機関を指定していました。	① 労働者が自由に選択できるように改善を求めました。
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		
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：東交観光バス株式会社

● 評価対象事業場：済美養護学校

令和 5年 12月 25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 冷水創史

【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) その他</p>	<p>① 始業・終業時刻（労働時間）及び休憩時間の定めについて</p> <p>就業規則には、始業・終業時刻、休憩時間は勤務シフト表によるとの記載があります。勤務実績一覧表では、出庫時間・入庫時間、手待ち時間（+30分）等が記録されているものの、始業・終業時刻、休憩時間の定めが確認できません。就業規則等に、始業・終業時刻、休憩時間を定めるようにしてください。</p> <p>【労働基準法第89条】</p> <p>② 就業規則の休業、休暇に関する規定について</p> <p>就業規則に、産前産後の休業や生理休暇</p>	<p>①観光バス、送迎バスの施設コースにより始業・終業時刻、休憩時間はまちまちで全ては記載できません。代表的なシフト例を就業規則に定めます。</p> <p>②産前産後の休業や生理休暇及び「育児・介護休業及び育児・介護</p>	<p>①令和6年4月1日付で就業規則を改正して、新宿労働基準監督署に届出ます。</p> <p>②令和6年4月1日付で就業規</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>に関する規定がありませんが、これらは就業規則に必ず定めなければならない事項です。また、「育児・介護休業及び育児・介護短時間勤務に関する規定」は、改正育児・介護休業法の内容を反映したものに改定してください。</p> <p>【労働基準法第89条】 【改正育児・介護休業法】</p> <p>③ 就業規則の労働者への周知について 就業規則の保管場所を知らない従業員がいました。従業員が就業規則を自由に閲覧できるように改善を図ってください。 【労働基準法第106条】 【労働基準法施行規則第52条の2】</p> <p>④ 65歳までの雇用機会の確保について 運転業務従事者について、60歳以降の雇用に基準を設けていますが、この基準を満たさないとして雇用を継続しなかった場合、65歳までの雇用義務を果たさないこととなります。就業規則第43条に記載されている基準を廃止してください。 【高年齢者雇用安定法第9条】 【高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針（平成24年11月9日厚生労働省告示第560号）】</p> <p>⑤ 労働条件通知書の交付について 労働条件通知書の有期労働契約者への交</p>	<p>短時間勤務に関する規定」は改正内容を反映した記載、規程に改正します。</p> <p>③杉並営業所には自由に閲覧できるようになっていますが、営業所に出勤しない現地乗務のアルバイトには、採用時に保管場所を周知します。</p> <p>④運転業務従事者について、60歳以降の雇用基準を撤廃して無条件にします。</p> <p>⑤アルバイト従業員も含めて、⑥の指摘事項を網羅した労働条件通</p>	<p>則を改正して、新宿労働基準監督署に届出ます。</p> <p>③今後採用にする者から実施</p> <p>④令和6年4月1日付で就業規則を改正して、新宿労働基準監督署に届出ます。</p> <p>⑤今後採用する者から実施</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>
--	--	---	--	---

	<p>付が確認できませんでした。労働条件通知書は、すべての労働者に交付するようにしてください。</p> <p>【労働基準法第15条第1項】 【労働基準法施行規則第5条】</p> <p>⑥ 有期労働契約者の労働条件通知書の記載事項について 有期労働契約者の労働条件通知書に、昇給の有無、退職手当の有無、賞与の有無、雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口（法定4項目）の記載がありません。有期労働契約者の労働条件通知書に法定4項目を記載してください。 【短時間・有期雇用労働者法第6条】 【短時間・有期雇用労働者法施行規則第2条】</p> <p>⑦ 過半数代表者の民主的な方法による選出について 一部従業員は、過半数代表者を知りませんでした。従業員全員の支持のもと、過半数代表者が選出されるようにしてください。 【労働者の過半数代表者の要件（平成11年1月29日基発45号、平成22年5月18日基発0518第1号）】</p> <p>⑧ 従業員の本籍地の把握について 就業規則第11条は、従業員に本籍地の変更があったときに届出を求めています</p>	<p>知書を作成して交付します。</p> <p>⑥同上⑤のとおり</p> <p>⑦アルバイト従業員も含めて、全員で選出する方法に改めます。</p> <p>⑧就業規則の改正時に削除します。</p>	<p>⑥同上⑤のとおり</p> <p>⑦就業規則改正の意見書の代表者選出から実施</p> <p>⑧令和6年4月1日付で就業規則を改正して、</p>	<p>⑥改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑦改善の方法が示されたものと評価できます。</p> <p>⑧改善の方法が示されたものと評価できます。</p>
--	--	---	---	--

	<p>が、本籍地の把握は、出自を理由とした差別や偏見を招くおそれがあるので、行わないようにしなければなりません。就業規則第11条の「本籍地」を削除してください。</p> <p>【令和5年度版 公正な採用選考を目指して（厚生労働省）】</p> <p>⑨ 自己都合退職における会社の承認について</p> <p>就業規則第44条、第45条は、自己都合退職の際に会社の承認を必要としていますが、従業員の「退職の自由」を制限するような規定は改める必要があります。</p> <p>【民法第627条、第628条】</p>	<p>⑨就業規則の改正時に削除します。</p>	<p>新宿労働基準監督署に届出ます。</p> <p>⑨令和6年4月1日付で就業規則を改正して、新宿労働基準監督署に届出ます。</p>	<p>⑨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 メンタルヘルスケアについて</p> <p>ストレスチェックを実施していますが、対象を正社員に限っています。全従業員がストレスチェックを受けられるようにしてください。</p> <p>【労働安全衛生法70条の2】</p> <p>【労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成27年11月30日公示6号）】</p> <p>② 災害発生時緊急連絡体制の整備、周知について</p>	<p>①昨年度は令和4年10月全従業員に実施しました。現地調査のアルバイト対象者が実施後の入社で在籍していません。そのため実施していないと判断されたと思われます。</p> <p>②営業所に出勤しないアルバイト従業員も含</p>	<p>①令和5年度分のストレスチェックは12月に全従業員を対象に実施します。</p> <p>②バスの運転席内側に緊急連絡網を配置しました。</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>

	一部従業員への周知が不徹底です。従業員全員への周知を徹底するようにしてください。 【労働契約法第5条】	めて全員に周知します。		
--	--	-------------	--	--

【 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>(3) その他</p>	<p>① 始業・終業時刻の記録について</p> <p>労働者の労働日ごとの始業・終業時刻の記録が行われていません。始業・終業時刻は、物理的な方法によって記録するか、使用者が都度確認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（平成29年1月20日策定）】</p> <p>② 管理監督者について</p> <p>杉並営業所長は労働基準法上の管理監督者とのことですが、労働条件通知書には時間外労働の割増賃金についての記載があります。杉並営業所長が労働基準法上の管理監督者に該当するの否か確認し、処遇取扱いを管理監督者か管理監督者でない者かどちらかに統一してください。 【労働基準法41条第2項】 【監督又は管理の地位にある者の範囲（昭和63年3月14日基発150号）】（ 【管理監督者の範囲の適正化について（平成20年9月9日基発0909001号）】</p>	<p>①始業・終業時刻の記録は、運行管理者が対面点呼（始業・終業）をした時刻で記載して記録します。</p> <p>②労働条件通知書の記載は雇入れ時のものです。杉並営業所長に昇進した際に、辞令・給与変更通知書を交付して管理監督者に任命しています。営業所長は管理監督者と明確にするため、就業規則に定義して規定します。</p>	<p>①令和5年12月16日から実施</p> <p>②令和6年4月1日付で就業規則を改正して、新宿労働基準監督署に届出ます。</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改善の方法が示されたものと評価できます。</p>

	③ 年次有給休暇の确实付与の定めについて 就業規則に确实付与に関する規定がありません。当該規定を設けてください。 【労働基準法第39条7項、第89条1号】	③ 就業規則の改正時に 年次有給休暇の确实付与の事項を定めます。	③ 令和6年4月 1日付で就業規則を改正して、 新宿労働基準監督署に届出ます。	③ 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
<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 賃金台帳の記録について 労働日数や労働時間数は、タイムカード等の物理的な記録方法による記録に基づいて記載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（平成29年1月20日策定）】</p>	<p>①乗務員は運行管理者が対面点呼（始業・終業）をした時刻・労働日数で記載します。 営業所事務職はタイムカードによる記録をしています。</p>	<p>①令和5年12月16日から実施</p>	<p>①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：東交観光バス株式会社

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)	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就業規則において、始業・終業及び休憩時間の定めを確認できませんでした。 ②就業規則において、産前産後休業や生理休暇が定められていませんでした。また、育児・介護休業規定では、法改正が反映されていませんでした。 ③就業規則の保管場所を知らない従業員がいました。 ④65歳までの希望者全員に対する雇用機会確保措置に反した、継続雇用基準が設けられていました。 ⑤労働条件通知書の有期労働者への交付が確認できませんでした。 ⑥有期労働契約者の労働条件通知書に必要な記載がありませんでした。（法定4項目） ⑦労働者の過半数代表者の選出方法が適切でなく、過半数代表者を知らない労働者がいました。 ⑧就業規則において、労働者の本籍地を確認する定めがありました。 ⑨就業規則において、自己都合退職に会社の承認を求める規定がありました。	①就業規則に当該定めを行うよう求めました。 ②就業規則、育児・介護休業規定の改定を求めました。 ③全ての従業員への就業規則の周知を求めました。 ④法令に沿った内容への変更を促しました。 ⑤全ての労働者への交付を求めました。 ⑥必要項目の記載を求めました。 ⑦過半数代表者の選出は民主的な方法で行うように求めました。 ⑧就業規則の変更を求めました。 ⑨就業規則の変更を求めました。
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	①ストレスチェック実施対象が正社員のみとなっていました。 ②災害発生時の緊急連絡体制の整備、周知が不徹底でした。	①全員を対象とするよう促しました。 ②全員への周知を促しました。

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	<p>①労働日ごとの始業・終業時刻の記録が行われていませんでした。</p> <p>②杉並営業所長の処遇が、労働条件通知書と聞き取り内容が異なり、明確ではありませんでした。</p> <p>③年次有給休暇の確実付与の定めがありませんでした。</p>	<p>①ガイドラインに沿った確認方法を求めました。</p> <p>②管理監督者か否か、明確にするように促しました。</p> <p>③就業規則に定めるように促しました。</p>
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 type="checkbox"/> 適切 <input checked="" type="checkbox"/> 要改善 (軽微) <input type="checkbox"/> 要改善	<p>①賃金台帳の労働時間数等についての記録に不明点がありました。</p>	<p>①ガイドラインに基づく、物理的な方法による記録と記載を促しました。</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
-------	---