

令和4年度

指定管理者制度労務審査報告書

社会保険労務士によるモニタリングシート（労働状況審査報告書）

指定管理者名： 株式会社 有隣堂

施設名： 綾瀬市立図書館

社会保険労務士 柳澤 美津代

1 指定管理者からの提出書類に関する審査

No	項目	要改善事項等	指導内容等 (市が入力)
1	就業規則	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2022年4月1日付社員（契約社員含）とパートナースタッフの就業規則により審査。 ・労働基準監督署への届出及び職員への周知もされていた。 ・有給休暇は半日単位も含め必要な時期に取得できている。 ・事務室が狭いため休息場所が限られている。 	—
2	給与規定	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2022年4月1日付就業規則と共に審査。 	—
3	36協定等	<p>職員への協定内容の十分な周知を行うこと。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎年11月11日からの協定届により審査。 ・労働基準法に定められている法定労働時間を超えるような時間外は無し。 ・本館をはじめ事業場ごとに所轄労働基準監督署への提出はされていたが、職員への周知についてはあまりなされていないようであった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・36協定の周知をするように指導しました。
4	その他労使協定	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年度は提出されなかったが、今年度は各協定書が提出された。（賃金の預金口座振込に 	—

		<p>関する協定書、賃金控除に関する協定書、再雇用制度適用者の契約更新基準に関する協定書、育児介護休業等に関する労使協定書)</p>	
5	賃金台帳	<p>算定基礎届の計上において、交通費の月額分も計上すること。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金台帳と出勤簿、有給休暇簿とが連動して読めるようになっていた。 ・6か月分の定期代が支払われていたが、算定基礎届の時点で1/6になっておらず、標準報酬に1等級のずれが生じていた。 ・介護保険の適用を受ける者の「健康保険料」欄に健康保険料と介護保険料を合算した額が入っており分かりにくいので分けて表示をした方がよい。 	<p>・通勤費で定期代が支払われている場合は、社会保険の算定基礎の計算時に1/6にするように指導しました。</p>
6	出勤簿	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年の指摘事項であった off-JT の実施について、今年から勤務記録の備考欄に記録するとの回答でしたが、提出された6か月間に off-JT の実施が無かったため確認できなかった。 	—
7	雇用契約書	<p>一部のパートタイマーの契約書上、契約時間と実際の乖離について、契約書の変更等対処すること。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一部のパートタイマーに契約書上、契約時間と実際の乖離があった。 	<p>・雇用契約書の契約時間と実際の労働時間に大きな乖離が出ないように確認する体制を作るように指導しました。</p>
8	その他	<p>特になし</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場におけるハラスメント防止に関する規程 カスタマーハラスメントについては相談窓口、内部通報制度等の提出があった。 	—

2 指定管理者の労務管理に関する所見等

図書館は、市民が求める情報を提供し、市民の知る権利を保障している。

司書資格を持つ人には図書館は憧れの職場で、ヒアリングをした職員は仕事にやりがいを持っているように感じた。

来年4月から労働条件明示のルール改正があり、全ての労働契約の締結時と有期労働契約の更新時の労働条件明示事項に、新しい項目が追加されるため、必要な対応に留意するとともに、引き続き、非正規職員の賃金、労働条件の改善と安定的な雇用更新をお願いしたい。

3 その他特記事項

今年度から分室の開館時間を拡大（12～13時を開館）し、パートタイマーが午前と午後の二人勤務となった。このことにより労働条件が悪化しないよう引き続き本人の希望を聞くなどの対応をお願いしたい。

社会保険労務士によるモニタリングシート（労働状況審査報告書）

指定管理者名：株式会社 オーエンス

施設名：綾瀬市オーエンス文化会館、綾瀬市立公民館、綾瀬市コミュニティセンター

社会保険労務士 柳澤 美津代

1 指定管理者からの提出書類に関する審査

No	項目	要改善事項等	指導内容等 (市が入力)
1	就業規則	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・元年10月7日付社員（契約社員含む）とパート職員の就業規則により審査。 ・就業規則の周知はされていた。 	—
2	給与規定	<p>懲戒処分の減給と皆精勤手当との整合性について検討が必要。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・元年10月7日付社員賃金規程とパート職員賃金規程により審査。 ・社員就業規則第70条（懲戒処分の種類）における減給では「減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることなく」となっているが、社員賃金規程第28条（皆精勤手当）では「遅刻、早退、私用外出は3回をもって欠勤1日とみなす」となっており、懲戒処分の減給と皆精勤手当との整合性が取れていないように感じた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・減給と皆精勤手当の整合性について確認するよう働きかけました。
3	36協定等	<p>協定の届出は協定の起算日前（前年中）に行うこと。また、職員への協定内容の十分な周知を行うこと。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・36協定を前年中に提出するように指導しました。 ・36協定の周知をす

		<p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 各施設の協定届が提出されたが、全て令和5年1月11日付けの受理印であった。協定の起算日が1月1日のため前年中に提出する必要がある。 職員への周知が、あまりされていなかった。 	<p>るように指導しました。</p>
4	その他労使協定	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 昨年度は提出されなかったが、今年度は各協定書が提出された。(賃金一部控除に関する労使協定書、再雇用制度の対象となる選定基準を定める協定書、育児・介護休業等に関する労使協定) 	—
5	賃金台帳	<p>賃金計算の誤りについて対処すること。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 賃金台帳、出勤簿と雇用契約書とが、連動されていたが、賃金計算に誤りがあった。 	<ul style="list-style-type: none"> 賃金計算を誤らないような体制や手法などを構築するように指導しました。
6	出勤簿	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 出勤、出勤時間、退勤、時間外、休憩時間、有給、通勤手当等、各人別に記入されていた。 提出された出勤簿からは有給休暇はきちんと取得されていた。 	—
7	雇用契約書	<p>社会保険適用や基本給について、今一度確認すること。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 4年10月からの社会保険適用拡大(週20時間以上、給料88,000円以上)に伴い、パート職員で該当すると思われる人がいた。 時給から月給になった職員の基本給が最低賃金を下回った契約になっていた。 	<ul style="list-style-type: none"> 社会保険に該当する者がいる場合は対応するように指導しました。 月給制の職員については時給に換算し最低賃金の確認をするように指導しました。
8	その他	<p>特になし。</p>	

	<p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会社として、ハラスメントの防止、機密保持、通報窓口の設置など、コンプライアンスカードを配布するなどの改善が見られた。 ・健康診断では、ストレスチェックの実施もあった。 ・労災事故の発生はなかった。 	—
--	---	---

2 指定管理者の労務管理に関する所見等

健康保険料率、介護保険料率は令和5年3月（4月納付分）から、雇用保険料率は令和5年4月から変更となっていますので確認をしてください。

また、基本給には皆勤手当等はありませんが、提出された契約書では最低賃金を下回っている方がいましたので基本給を変更してください。

基本給は9月支給分から訂正をするとともに遡及支払いをするとヒアリング時に回答があったが、今後は間違いがないよう注意すること。

3 その他特記事項

- ・月1回の管理人会議に本社の担当者が出席するなど、現場の意見を聞く場を設けていることは評価できる。
- ・管理人とのヒアリングでは今の仕事にやりがいを感じ今後も続けたいという回答が多くあり、職員間のコミュニケーションが取れていて人間関係も良好だと思われる。
- ・他の管理人からは、「過去の職場の経験から特に目配り、気配りをしている。そして、火災訓練、防災訓練をはじめ、施設の中に安心を日々心掛けている」という発言があり前職の経験を生かしていると感じた。

社会保険労務士によるモニタリングシート（労働状況審査報告書）

指定管理者名：ミズノグループ

施設名：綾瀬市民スポーツセンター等スポーツ施設

社会保険労務士 柳澤 美津代

1 指定管理者からの提出書類に関する審査

No	項目	要改善事項等	指導内容等 (市が入力)
1	就業規則	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 労働基準監督署への届出及び職員への周知もされていた。 有給休暇はほぼ希望通り取得できており、管理簿も丁寧に記載されていた。 	—
2	給与規定	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 正社員・パートタイマー・契約社員・アルバイトとはっきり区別させて規定されていた。 	—
3	36協定等	<p>協定の届出は協定の起算日前に行うこと。また、職員への協定内容の十分な周知を行うこと。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 4社については、期日内に労働基準監督署へ提出されていたが、職員への周知については、あまりされていなかった。 1社については、4月1日適用で5月15日の受理印であったため、来年度以降は期日前に提出し、受理印をもらこと。 	職員へ適切に周知するとともに協定を適正に提出するよう指導した。
4	その他労使協定	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1社労働協定（労働組合あり）の提出あり。 1か月変形労働時間は、就業規則の中で規定されていた。 	—

5	賃金台帳	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・賃金台帳・出勤簿・雇用契約書をもとに、労働条件、休憩時間、年次有給休暇、最低賃金、割増賃金、長時間労働の有無などを確認した。 ・社会保険の適用拡大により月80時間以上、賃金88,000円以上の方が若干名見受けられたが、年度後半で調整し、加入要件に該当しないよう配慮するとの事であった。 ・併せて、106万円の壁・130万円の壁の社会情勢についても会社へお任せすることとした。 	—
6	出勤簿	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・シフト表は、細かく各人ごとに色別し①出勤日②労働時間③巡回や研修など仕事の内容が分かるように丁寧にできていた。 	—
7	雇用契約書	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パートタイマーの方で、10月1日の最低賃金改定前に締結した雇用契約書では最低賃金を下回っていたが、給与の規定は改正されており10月1日からの賃金変更の意向を確認できた。 	—
8	その他	<p>特になし。</p> <p>【所見等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・パワハラ・セクハラをはじめとするハラスメント防止のための基本方針（運用基準）について、各社定められており、ハラスメント相談窓口、内部通報窓口、外部相談窓口等も設置されていた。 	—

2 指定管理者の労務管理に関する所見等

採用時教育、研修、マニュアルについては、充実しており、セクハラ、パワハラなど労務トラブルは起きていないようである。

ヒアリングは、スポーツセンター・スポーツ公園で2名ずつ行い、労働条件・教育制度・研修制度等について、4社ともに不安はなく職場環境も良好であった。上司の指導やコミュニケーションについても良好で職場の人間関係も良い関係が築けていると感じた。

3 その他特記事項

- ・管理職の労務管理研修については、定期的を実施しているようである。
- ・AED の使用方法による訓練や年2～3回のビジネスマナーの講習には積極的な参加をしているとの事であった。
- ・パートタイマーの健康診断は、市の健診を受けているとの事であった。
- ・小さい子どもがいる方については、労働時間の配慮や融通の利く対応がされているとの事であった。