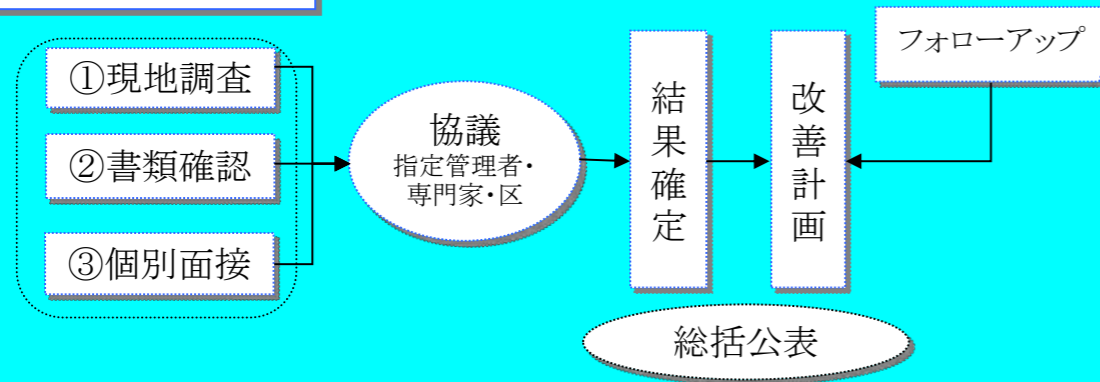


令和2年度 千代田区立内幸町ホール 労働環境モニタリング

1 労働環境モニタリングの概要

- 対象:事業所名 内幸町ホール
- 方法:社会保険労務士による現地調査、書類確認、施設長・人事担当者面接および職員面接
- 実施時期:令和3年2月2日から3月31日まで

2 モニタリングの流れ



3 モニタリングの視点

- (1) 職員の処遇・勤務形態等
職員名簿や出勤簿等の法定帳簿、雇用契約等に不備はないか。
- (2) 職員の身分の安定性
労働時間、休暇、賃金等の管理、36協定をはじめ労使協定は適正か。
- (3) 職員の労働環境・安全衛生
就業規則の整備、健康診断の実施や産業医選任などの安全衛生管理は適正か。
- (4) 外国人労働者・障害者等関係
外国人雇用、障害者雇用、高齢者雇用は適正か。

4 結果(指摘事項と改善策)

(1) 職員の処遇・勤務形態等

- 1.労働者名簿、賃金台帳、出勤簿は調整しており不備はない。ただし、賃金台帳に労働時間等を並記できないシステムのため、出勤簿とあわせて保管することで対応している。また、WEB勤怠管理システムを構築することにより、労働時間の管理・把握方法の改善を図っている。
 - 2.契約社員の更新手続きは適正に行われており、雇用契約書の内容と実態は一致している。
 - 3.派遣労働者の受け入れはなく、個人請負労働者(業務委託契約)もおらず、適正に管理している。
 - 4.解雇は行っておらず、適正に管理している。
 - 5.調査期間中に退職者はおらず、適正に管理している。
- 以上の点から、全体としては適正な雇用管理がされていると評価できる。

(2) 職員の身分の安定性

- 1.労働時間、休憩・休日、休暇の管理については適正に行われているが、管理職の1日の労働時間数と1ヶ月の総労働時間を記録に残していない。労働安全衛生法に定める医師面談対象となる長時間労働者把握のため、月の労働時間合計を把握する必要がある。
⇒出勤簿に労働時間合計を記載して把握することとした。
 - 2.社会保険・労働保険関係の手続きは適正に行われている。
 - 3.1ヶ月単位の変形労働制を導入している。シフト表は事前に作成・周知されている。
- 以上の点から、この分野に関しては一部検討すべき点があるものの、全体としては良好であると評価できる。

(3) 職員の労働環境・安全衛生

- 1.就業規則は雇用形態別に作成されている。適正に労働基準監督署に届出しており、絶対的記載事項も網羅しており、労働者への周知もいつでも閲覧できる形で行われている。
 - 2.36協定は適正に更新手続きが行われているものの、協定書のうち、「時間外労働をさせる必要のある具体的事由」と「業務の種類」の欄を形式的に記載している点について、実態に即した記載に変更が必要である。
⇒実態に即した記載に変更し、社会保険労務士に確認のうえ、労働基準監督署に提出した。
 - 3.定期健康診断は年に1回法定通り実施されており、個人票も適正に保管されている。
 - 4.事務室およびホール内は、コロナ感染予防としてこまめに換気を行うなどの対策を行っている。当施設について労働者が危ないと感じることはなく、労災事故も発生していない。
- 以上の点から、この分野に関しては一部改善を必要とする点もあるが、労働環境・安全衛生管理は適正に行われていると評価できる。

(4) 外国人労働者・障害者等関係

- 1.当施設において、派遣労働者、外国人労働者及び障害者雇用の実態はない。
 - 2.高齢者雇用については、契約社員が1名いるが、本社にて一括して雇用状況報告がされ適正に行われており問題ない。
- 以上の点から、この分野に関しては、特に問題となる点はない。

5 モニタリング結果の活用

- モニタリング結果は、事業者へ送付して改善報告を求めるとともに、区ホームページ上で公表する。
- モニタリング結果を基に、労働環境を見直し、安全・安心な職場づくりと職員の働きやすさにつなげていく。