

新宿区立図書館指定管理者の労働環境モニタリングの実施結果について

1 目的

指定管理者制度導入施設においては、業務が適正な労働環境の下に行われることにより、従事者がその能力を最大限に発揮することができ、公共サービスの質の向上につながる。この点について、区、事業者、従事者が共通認識を持つとともに、必要に応じて事業者には改善を促すため、指定管理期間の2年度目である令和2年度に労働環境のモニタリング調査を行った。

2 調査対象施設

- (1) 新宿区立四谷図書館（指定管理者：紀伊國屋書店・ヴィアックス共同事業体）
- (2) 新宿区立鶴巻図書館（指定管理者：ナカバヤシ株式会社）
- (3) 新宿区立西落合図書館（指定管理者：紀伊國屋書店・ヴィアックス・不二興産共同事業体）
- (4) 新宿区立戸山図書館（指定管理者：株式会社図書館流通センター）
- (5) 新宿区立北新宿図書館（指定管理者：ナカバヤシ株式会社）
- (6) 新宿区立中町図書館（指定管理者：丸善雄松堂株式会社）
- (7) 新宿区立角筈図書館（指定管理者：株式会社図書館流通センター）
- (8) 新宿区立大久保図書館（指定管理者：紀伊國屋書店・ヴィアックス共同事業体）
- (9) 新宿区立下落合図書館（指定管理者：株式会社図書館流通センター）

3 調査期間

- (1) 書類確認～現地調査、ヒアリング
令和2年8月26日（水）～令和2年11月12日（木）
- (2) 評価結果表作成～改善提案～報告書提出
令和2年10月16日（金）～令和3年2月28日（日）

4 調査等の方法

社会保険労務士会新宿支部に委託して、以下の(1)～(3)の調査及び(4)の助言を行った。(4)に基づき、社会保険労務士とともに(5)のフォローアップを行った。

(1) 書類確認・事前質問シート

就業規則、賃金規程、賃金控除に関する協定書等、労働者代表との各種協定の内容などにより、基本的な勤務条件を確認した。

その上で、労働者名簿等法律で整備が義務付けられている個々の労働者に係る帳簿や社会保険加入手続書類等を確認し、必要な手続が適切になされているか、必要書類が適切に整備されているかなどを確認した。

さらに、出勤状況や賃金支払状況を確認し、賃金計算、支払が適正に行われているか確認した。

(2) 団体管理部門ヒアリング

団体管理部門への面接を行った。

※新型コロナウイルス対策への配慮を十分行った上で実施。

(3) 現地調査

施設長・従業員への面接及び職場環境の整備状況の確認を行った。

※新型コロナウイルス対策への配慮を十分行った上で実施。

(4) 調査結果のまとめと改善案の提示

上記(1)～(3)の調査結果を各事業者に伝え、必要があればその改善方法の助言を行った。

(5) フォローアップ

改善案に基づく改善計画について、事業者が改善に着手したことを確認した。

5 モニタリングの視点

(1) 労働条件に関する事項

就業規則が適正に作成され、労働者に周知されているか。労働条件は労働者に明示されているか。労働時間が適正に管理されているか。休暇、休日・休憩時間、年次有給休暇が適正に付与されているか。時間外・休日労働が36協定の範囲内で対応されているか。業務災害への対策が適正に行われているか。

法定帳簿（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）及びその他労働関係に関する書類が適正に整備・保存されているか。賃金の計算・支払が適正に行われているか。

(2) 安全衛生に関する事項

安全衛生管理体制が適正に整備されているか。健康診断・ストレスチェックが適正に実施されているか。衛生管理者等に安全・衛生（メンタルヘルスケア）教育が行われているか。

受動喫煙対策が行われているか。

(3) 社会保険に関する事項

労働保険・社会保険の加入手続及び申告が適正に行われているか。

(4) 下請先への要請

再委託先と適正な金額で契約されているか。再委託先の労働者に労働報酬下限額以上の報酬が支払われるよう、再委託先に要請等が行われているか。

(5) 労働環境を更に向上させる取組

休暇取得促進、育児・介護休暇、勤務時間短縮制度等の措置が講じられているか。ハラスメントを予防し、働く意欲を向上させる取組が行われているか。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

主な指摘事項	改善内容の確認について
(1) 労働条件 ・就業規則に週40時間超の時間外勤務に対する割増賃金の計算方法、割増率の記載がなかった。(鶴巻、北新宿)	・就業規則の記載変更及び労働基準監督署長への届出を行ったことを確認した。

<ul style="list-style-type: none"> ・職員が過半数代表者の選出に参画していることを確認できなかった。(鶴巻、北新宿) ・短時間勤務職員への賞与の支給が無いことについて、パート・有期労働法で規定する「考慮した事項」及び「待遇差の理由」の職員本人への説明がされていない。(戸山、角筈、下落合) ・在宅勤務運用マニュアルを所轄労働基準監督署へ届け出ていなかった。(戸山、角筈、下落合) ・コロナ禍の在宅勤務について在宅勤務規程がなく、会社の指示により行われていた。(四谷、西落合、大久保) ・労働条件通知書(雇用契約書)に法定項目の一部「相談窓口」が記載されていなかった。(戸山、中町、角筈、下落合) ・始業終業の記録(四谷、鶴巻、西落合、北新宿、中町、大久保)及び労働時間の確認(鶴巻、北新宿、中町)が自己申告で行われており、客観的な方法で行われていなかった。 ・執務室での休憩で電話・来訪対応をすることがあり、休憩時間が適正に付与されているとは言えない。(中町) ・年休の確実な付与ルールが就業規則等に定められていなかった。(四谷、西落合、大久保) ・年休に申請・承認の付与が行われていたが、会社の承認を必要としない状態に改める必要がある。(中町) ・週30時間以上のパート職員への年次有給休暇の付与日数が法定日数を満たしていなかった。(戸山) ・令和元年度の年間休日が就業規則に定める110日に満たなかった。(角筈、下落合) ・36協定記載の「時間外労働をさせる必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・次回選出時からWebシステム等を活用しての選出を検討していく方向で改善するとの報告を受けた。 ・職員本人に説明を行ったことを確認した。 ・就業規則改訂に伴い届出を行う見込みであることを確認した。 ・文書周知及び職員との調整により実施していたが、今後は書面による個別の同意に基づき実施するよう改善されたことを確認した。 ・システム変更により記載するよう改善したことを確認した。(戸山、角筈、下落合) ・現行については変更覚書により、次回以降は雇用契約書変更による対応を行ったことを確認した。(中町) ・タイムレコーダー導入により客観的な記録を基礎とすることで対応したことを確認した。(四谷、鶴巻、西落合、北新宿、大久保) ・勤怠管理システムにより記録することで対応したことを確認した。(中町) ・休憩中の者の電話対応解消に向け改めて文書周知し徹底したことを確認した。 ・就業規則に規定を定めたことを確認した。 ・勤怠管理システム変更により対応したことを確認した。 ・不足分を付与したことを確認した。 ・年間基礎日数(256日)超過分の時間外手当を遡及支給したことを確認した。 ・36協定に図書館業務に適合した「具体的
--	---

<p>のある具体的事由」が対象業務に適合することを確認できなかった。(鶴巻、北新宿)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職手当に法定休日の手当が含まれることが明確に規定されていなかった。(下落合) ・健康診断未実施の職員がいた。(戸山) ・賃金台帳に遅刻早退時間が法定残業時間と相殺して記載されている例があった。(角筈、下落合) ・一部の職員の割増賃金が、賃金台帳(時間外労働時間集計)に基づき正確に計算されていなかった。(中町) ・賃金台帳の記入について、時間外手当を基本給に含め別建て項目としていない事例があった。法定記入項目に従い記入すること。(中町) ・就業規則において管理職手当が諸手当に含まれる記載となっていたが、明確になるよう対応すること。(戸山、角筈、下落合) ・法定休日を就業規則、雇用契約書に定めていなかった。(戸山、角筈、下落合) <p>(2) 安全衛生関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・衛生委員会の議事録が職員に周知されていなかった。(四谷、西落合、大久保) ・衛生推進者が選任されていなかった。養成講座受講後、適切な対応をすること。(戸山) ・一部の職員について、雇入れ時の法定健康診断の実施を確認できなかった。(鶴巻、北新宿、中町) ・ストレスチェックについて、事業場規模からは努力義務だが、実施することが好ましい。今後の実施に向け検討すること。(四谷、西落合、戸山、中町、角筈、大久保、下落合) 	<p>事由」を記載し、労働基準監督署長へ届出を行ったことを確認した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・休日割増(法定休日労働分)が管理職手当に含まれることを雇用契約書に記載したことを確認した。 ・受診を命じたが、受診の前に転居のため退職した。 ・既に改善済みであることを確認した。 ・不支給分を支給するとともに、給与システムの改善を行ったことを確認した。 ・システムの改修により対応したことを確認した。 ・諸手当に管理職手当が含まれないことを就業規則に記載したことを確認した。 ・週休2日のうち2日目を法定休日として就業規則に定めたことを確認した。 ・議事録または議事概要の書類を事業場に備え付け、周知したことを確認した。 ・講習修了証の写しを提出したことを確認した。 ・就業規則上は規定しているが、改めて入社書類への明記、入社後受診完了を確認する等、改善の対応を確認した。 ・令和3年度中に実施できるよう本部と調整するとの回答を受けた。(四谷、西落合、大久保) ・指定管理期間内に実施するよう務めるとの回答を受けた。(戸山、角筈、下落合) ・令和2年度中に実施したことを確認した。(中町)
--	--

<p>(3) 労働保険・社会保険</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会保険及び雇用保険に未加入のスタッフがいた。(戸山) <p>(4) 労働環境向上の取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年次有給休暇について、全体の取得率は全国平均を上回っているものの、取得率が25%以下の職員がいたため、取得率向上のための対応を取る。(戸山) ・会社として、障害者雇用人数が障害者雇用促進法に定める基準を満たしていない。(四谷、鶴巻、西落合、北新宿、中町、大久保) 	<ul style="list-style-type: none"> ・遡及して加入手続きを行ったことを確認した。なお、対象職員は、調査時点では本人の希望により既に退職している。 ・付与半年後に5日未満消化者には勧奨を行い、取得日を決めているが、消化が進んでいない職員にはシフト作成時に督促を行う対策を講じたことを確認した。 ・課題としてとらえ採用を進めており、雇用人数は増加している。令和4年3月～4月に解消の見通しであるとの報告を受けた。(四谷、鶴巻、西落合、北新宿、大久保) ・令和2年度中に基準を満たすことができたとの報告があった。(中町)
--	--

7 総括

9 館分のモニタリングにつき、各館分について指摘事項が付されたが、明らかに職員に不利益となる重大な指摘はなく、ほとんどの指摘事項について改善の対応を確認済みである。

また、法令上の努力義務であるものについても今回指摘があったが、事業者にとって今後の改善が困難というものはなかった。

今回のモニタリング結果を受け、今後も引き続き公の施設を管理する事業者として、指定管理者の職員の労働環境の改善を促していく。