

令和7年度 労働環境モニタリング実施結果について（グループB）

1 目的

指定管理者導入施設（以下「指定管理施設」という。）における利用者の安全・安心の確保をはじめ、区民（利用者）サービス維持・向上の観点から、指定管理施設職員の労働環境について確認し、安定的に区民サービスを提供するための環境が整っていることを確認するとともに、必要に応じて指定管理者に指導・助言することにより、より良い区民サービスを提供できる労働環境を整備することを目的に、労働環境モニタリングを実施した。

2 対象施設 ※共同事業体名

	施設名	指定管理者名
1	目黒区民センター体育館 目黒区民センタープール 目黒区民センター庭球場	ミズノグループ（※）
		（代表団体）美津濃株式会社
		（構成団体）ミズノスポーツサービス株式会社
		（構成団体）株式会社ウェルネスサプライ

3 実施期間

令和7年9月から令和8年2月まで

4 調査の視点

（1）雇用契約と協定等

雇用契約、就業規則等は適正な内容になっているか。

3 6 協定をはじめ、労使協定は適正か。

（2）労働時間

時間管理の手法や残業時間の集計方法は適正か。

休暇、休日も取得状況や管理は適正か。

（3）給与計算

賃金控除協定は締結されているか。

賃金台帳等から適正な計算、支払が行われているか。

（4）各種保険手続き

労働保険、社会保険等の加入状況。

手続きの時期は適正か。

（5）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）安全衛生関係

健康診断の実施、産業医の選任、業務災害への対策の状況は適正か。

(7) その他必要な事項

5 調査方法等

上記4の視点に基づき、下記の調査を行い、改善の指示・確認を行った。

(1) 書類審査

ア 就業規則、賃金規定等の規定類の整備状況、内容の審査

イ 規定類が実態として機能し、労働者の労働条件が確保されているかを確認するための帳簿書類等の審査

(2) 現地調査・職員ヒアリング

職場環境の整備状況の確認、指定管理施設責任者及び複数の従業員へのヒアリングを行った。

(3) 改善の指示、確認

調査結果の内容を踏まえ、指定管理者へ改善の指示を行い、改善の確認を行った。

6 主な指摘事項及び改善内容の概要

労働環境モニタリングを実施した結果、主な指摘事項、意見・要望事項は以下のとおりである。

主な指摘事項	改善内容
美津濃(株)、ミズノスポーツサービス(株) ■労働者名簿が、グループ会社内で一括管理されている グループ企業間においても、他社である事 に変わりなく、原則としては第三者という 扱いになります。社員の個人情報に関して は、個人情報保護法第23条に基き、社員の 事前承諾を得ることが必要とされていま す。企業間で共同利用する場合においても、 共同利用の規定や周知がなされていない場 合には、やはり個別の承諾が必要です。	別管理にて対応しました。
美津濃(株) ■賃金台帳に性別および勤怠に関連する表 記がない 賃金台帳に性別および勤怠に関連する表記 がありませんでした。前回平成31年に実 施された労働環境モニタリングでも指摘を し、改善報告を提出されていた箇所になり	性別：対応しました。(表記有) 勤怠：対応しました。(表記有)

ます。 賃金台帳は、労働者名簿や出勤簿とともに法定三帳簿とよばれる重要な書類であり、記載事項や保存方法についても法律で細かく定められています。しっかりと確認、理解したうえで作成してください。	
(株) ウェルネスサプライ ■役職手当を固定残業代とみなす実務上の有効性とリスクについて 賃金規程には、役職手当の定義や賃金構成にも記載がない中、役職手当を 15 時間分の固定残業代として支給しています。就業規則や労働条件通知書（雇用契約書）で役職手当が時間外労働の割増賃金の一部として支給されることを明示し、かつ何時間分の時間外労働を対象とするかを具体的に記載する必要があります。 この定義が曖昧な場合、役職手当の全額が「役職に対する手当」と見なされ、過去に遡って残業代の計算単価自体が過少であったとみなされる可能性があります。	賃金規定の整備を進めました。内容を精査した上で、速やかに作成しました。
(株) ウェルネスサプライ ■従業員代表者の選出方法に不備がある 従業員代表者の選出について、正社員の中で選出されています。 従業員代表の選出は、パートやアルバイトを含む全従業員が参加できる民主的な方法で行う必要があります、投票や挙手、話し合いなどによって、過半数の支持を得ることが重要です。	従業員代表の選出にあたり、正社員、パート、アルバイトを含む全従業員が参加できる場を設け、民主的な方法で選出を行いました。 全従業員の過半数を代表する者を適切に選出しました。

7 労働環境モニタリング結果に基づく総合評価

労務管理は、概ね適正に運用されており、労働基準法違反や、安全衛生に関わる重大な危険はなかった。

また、職員ヒアリングから、職場環境に対する大きな不安や不満はなく、良好な労使関係・労働環境が構築されている。

ただし、労務管理の一部に不備があったため、改善を指示し、確認を行った。

以 上