

# 相談センターだより

令和6年6月号(第95号)

〒154-0023 東京都世田谷区若林4丁目14番29号

NPO法人いきいきライフ相談センター

TEL: 090-3080-3153

Eメール: sukitoru@jcom.home.ne.jp

## メインテーマ 「労働条件審査」

### ● はじめに

近年の行政改革の進展により、地方自治体においては、平成15年の法改正を受け、経費を削減しつつ民間の能力を活用して住民サービスの質の向上を図るため、「指定管理者制度」が導入されました。

従来、地方自治体が直接管理・運営していた公の施設を民間事業者・団体に委託できるようになり、受託事業者(指定管理者)には、労働法の遵守や雇用・労働条件への適切な配慮が求められています。

このため、指定管理者の選定・監督義務を有する地方自治体としては、公契約条例の制定や現場で働く労働者の賃金、労働条件等の実態把握と改善に向けての動きが広がりつつあり、労働条件審査の必要性も高まっています。

労働条件審査は、地方自治体により、その目的・趣旨が異なり、実施要領も様々であるので、本稿では、労働条件審査の一般的要領(流れ)に留めて解説いたします。

### ● 労働条件審査とは

#### ① 定義

- ・ 明確な定義はありませんが、本稿で取り上げる労働条件審査は、委託者(地方自治体)の目的に照らし、受託者(指定管理者)の労働・社会保険関係諸法令の遵守状況を審査し、評価する(是正或いは改善向上を促す)ための手段と捉えることができます。
- ・ 類似した用語に、経営や人事労務管理等を幅広く、時間をかけて、その後のコンサルティングまで含めて行う「労務監査」がありますが、労働条件審査は、これよりも期間、対象範囲等を限定して行われるものです。

#### ② 地方自治体が指定管理者に委託する事業(例)

- ・ 高齢者施設、障害者施設、公営駐車場
- ・ 文化教育施設(史跡、図書館、体育館等)等

#### ③ 審査の対象・範囲

- ・ 労働条件審査の目的は、指定管理者の人事労務管理における労働・社会保険関係諸法令への適合性を評価するものです。
- ・ 審査に当たる者は、多岐にわたる法令、省令、通達やその運用、判例等に精通している必要があるため、一名で全てをカバーするのは困難であり、通常は数名の審査チームで対応します。

#### ③ 審査の視点

- ・ 形式と実態の側面から審査します。
- ・ 形式上:就業規則等の諸規程の必要記載事項に漏れはないか、労働関係帳簿の調製や記載内容は法令に適合しているか、各規則等の整合性はあるかなど、関係書類の査読により審査します。
- ・ 実態上:前述の形式上の内容と実際の運用の整合、一貫性と就業規則等に明記すべき事項でありながら、規定せずに現場でなんとなく運用していないか等について、指定管理者の事務担当者や従業員からのヒアリング等を通じて審査します。

#### ④ 判断基準等

- ・ 法令適合性の判断は、法令等に明確に規定されているか、企業としての義務なのか、努力義務なのか等により、適法、法令違反ではないが改善を要する事項、法令違反の恐れがある事項等に整理します。
- ・ 個別具体的な事象について、法令等の規定が明確でないような、司法判断に依るべき民事的な事項は審査の対象にはなりません。要検討事項として、指定管理者自らの改善向上意欲を振作することはあり得ます。
- ・ 労働基準監督署の臨検のように捉える方もありますが、それは誤った理解です。司法警察権を背景に指導や罰則を与えるためものではなく、当然そのような権限もありません。

## ● 労働条件審査の一般的要領

### ① 事前準備

#### ・ 地方自治体と受託団体との契約

契約に先立ち、審査目的を明確にし、自治体の独自ニーズ（議会等対応のための事業完了期限、報告書のアウトプット等）、審査手法、対象となる指定管理者等を確認し、労働条件審査導入の提案書（見積書）を提出します。これに基づき、自治体が仕様書を作成し、入札等を経て受託団体が決定され、契約となります。

#### ・ 受託団体における準備

契約後、適任の審査員（複数名）を選定し、審査内容、チェックリスト等に関する認識共有を図るとともに、必要に応じ、関係法令等に関する研修を実施します。

#### ・ 関係者打ち合わせ

指定管理者に対し、審査目的、審査内容、スケジュール、事前準備書類の提出時期等について説明・調整します。この際、指定管理者の疑義等については、丁寧に回答し、あくまで自治体が行う審査であり、受託団体が独自で或いは労働基準監督署と連携して行うものではないことを理解していただき、協力的な審査環境を構築することが重要です。また、スケジュールについては、指定管理者、審査対象施設の担当者、各審査員全員の日程調整が必要であり通常難航します。このため、努めて現地審査から自治体への報告時期までの日程を仮決めし、関係者が先行的に業務調整できるようにする必要があります。

### ② 事前審査

・ 提出された就業規則等の書類を査読し、現地審査の重点項目（焦点）を整理します。現地審査においては、対応される指定管理者の担当者等は通常勤務中のため、時間が制限されます。このため、現地審査における担当者等ヒアリングを効率的かつ短時間に済ませるため、重要な作業段階となります。

・ 現地審査の進め方、審査員の役割分担について、各審査員間で決めておきます。

### ③ 現地審査

・ 重点項目を中心に次の手順により実施します。

- － 指定管理者事務担当者のヒアリング
- － 従業員代表者（数名）のヒアリング
- － 現地にて確認すべき書類等の確認
- － 審査内容の現地での取りまとめ、漏れの確認

#### ・ 主な審査項目とチェックポイント

- － 労働基準法等に関する事項  
就業規則、労働条件、賃金、労働時間・休日・休憩、時間外・休日労働、年次有給休暇、女性保護、育児・介護休業、法定帳簿等
- － 労働安全衛生法に関する事項  
健康診断、安全管理体制等
- － 雇用・労働・社会保険に関する事項  
被保険者資格の得喪、年度更新等

#### ・ 審査実施上の留意事項

労働条件審査の対象事項は多岐にわたり、かつ時間が非常に制限されるため、サンプリング審査となります。このため、特に次の点に留意してヒアリング等を行う必要があります。

- － 網羅性：雇用形態、職種等
- － 整合性：就業規則と別冊規程・労働契約書、賃金台帳と出勤簿等

### ④ 地方自治体への審査結果の報告

#### ・ 審査報告書の作成

チェックリスト項目に基づき、指定管理者の現状を示し、根拠法令条文を挙げ、どのように処置すべきか、問題点及び改善事項を具体的に記載します。総合評価は、審査目的に照らし、段階による評価等、自治体が求めるアウトプットとなるように整理します。

#### ・ 報告会の実施及び翌期への提案

自治体へ審査結果（提案含む）を報告します。途中、中間報告等の結節を設けて、指定管理者自ら作成する改善計画を最終報告に反映させる場合もあります。

## ● まとめ

地方自治体に対する労働条件審査について解説しましたが、そのチェックポイントは、一般企業においても労使トラブルが発生しやすいところです。

問題解決のコンサルティングを含めること等により、一般企業向けの労働条件審査についても同様の手法により対応可能であることを補足いたします。