社会保険労務士による
「労働条件審査」（労働環境モニタリング等）
導入のご提案

令和８年２月

東京都社会保険労務士会　多摩統括支部
経営労務監査・労働条件審査推進委員会

目次

1. はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2

2. 民間委託の現状と課題・・・・・・・・・ 3

3. 解決策としての「労働条件審査」・・・ 5

4. 調査の内容・・・・・・・・・・・・・・・ 6

5. 「労働条件審査」の導入に向けて・・・ 9

1. はじめに

近年の行財政改革の進展により、公共業務の民間への委託が拡大するとともに、一般競争入札実施によるコスト削減を求められています。しかし、こうした流れによって、地方自治体から業務を受託する企業の中に様々な問題が生じるようになりました。過去の例として、落札を目的にコストを削減するため、人件費が不当に低く抑えられ、割増賃金の適正な支払がなされないなど労働者がいわゆる「ワーキングプア」の状態に陥るといったケースが生じています。今後も最低賃金の上昇に伴い、適正な賃上げと法令に基づいた適正な支払がなされているかという課題は続くものと見られます。

このような問題を反映して、地方自治体においても公契約条例制定の有無にかかわらず業務委託を受ける企業に雇用される労働者の適正な労働条件の確保を図るための取組が急速に広がりつつあります。多摩地区の昭島市においては、平成31年4月以来、市民図書館の指定管理者に対する労働条件審査を東京都社会保険労務士会へ委託しており、従事する労働者の労働環境の適正化と、事業者の経営環境の維持改善の実現への動きが具体化されました。この流れは他市においても今後一層普及してゆくことが予想されます。（東京都内自治体における令和5年度委託実績；22区2市）

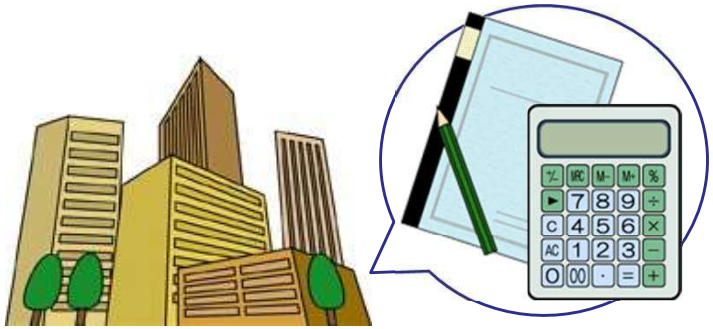
私たち社会保険労務士は、民間企業と直接接点のある労働社会保険諸法令と労務管理の専門家として、第三者の立場から市と公契約を締結した事業者の適正な労働環境の確保及び労働環境の整備に寄与することが可能です。そこで、社会保険労務士を活用した契約開始前又は締結中のモニタリング等「労働条件審査」の導入をご提案します。

2. 民間委託の現状と課題

（1）民間委託の現状

- 建設事業に限らず、あらゆる公共事業の民間委託が急増
- 平成15年6月から指定管理者制度がスタート

民間事業者



競争入札で落札するために、
コストの削減が求められる

国民（住民）

公共サービスの質の向上を
期待している

2. 民間委託の現状と課題

(2) 民間委託の課題

① コスト削減に起因する「労働条件の低下」・「法令違反」

落札するために入札金額を低く抑えることにより、低賃金、長時間労働など、指定管理者等で働く従業員の「労働条件の低下」を招いたり、保険料負担を免れるため従業員を社会保険に加入させないなどの「法令違反」が生じるケースが見受けられ、問題となっています。

② 住民サービスの質の低下

低賃金、長時間労働・社会保険未加入など、不適正・違法な労働条件では、従業員もいきいきと働くことができず、「住民のために良い仕事をする」という意識も持ちにくくなり、業務全体の生産性も下がっていきます。よって、良質な住民サービスを提供することが困難となります。

③ 総務省による自治体等に対する通知

・総務省　自治行政局長通知「指定管理者制度の運用について」（平成２２年１２月２８日総行経第３８号　※地方自治法第252条の17の5 に基づく）

６ 指定管理者が労働法令を遵守することは当然であり、指定管理者の選定にあたっても、指定管理者において労働法令の遵守や雇用・労働条件への適切な配慮がなされるよう、留意すること。

・総務大臣通知「地方行政サービス改革の推進に関する留意事項について」（平成２７年８月２８日総行経第２９号）

委託先の事業者が労働法令を遵守することは当然であり、委託先の選定に当たっても、その事業者において労働法令の順守や雇用・労働条件への適切な配慮がなされるよう、留意すること。総務省　自治行政局長通知「指定管理者制度の運用について」の内容を十分に踏まえて対応されたいこと

委託者である地方公共団体の責任として、
措置を講じる必要があるといえます

3. 解決策としての 「労働条件審査」

（1）労働条件審査の効果

① 「労働条件の低下」・「法令違反」の改善・是正

労働基準法など、労務に関する法令が遵守されているかを審査し、改善や是正すべき事項を「審査報告書」として取りまとめ、地方公共団体に提出いたします。

これにより、公共事業を担う民間事業者に、コンプライアンスを徹底させることができます。

② 住民サービスの質の向上

公共事業に従事する従業員の「そこで働くことの満足度」を調査し、労務管理の観点から、働きやすい職場づくりに必要な措置を「意見書」として取りまとめ、提案します。

これにより、従業員がいきいきと働く職場環境が整い、事業の生産性と提供される住民サービスの質を向上させることができます。

4. 調査の内容

（1）具体的な調査方法の例　※①から③のうち、必要な調査のみの対応もいたします。

「法令違反」等の改善・是正に向けた調査

① 書類審査（規程類・帳簿書類の調査）

就業規則などの**規程類**、賃金台帳などの**帳簿書類**の**内容**を審査し、法令上の問題点を洗い出します。

② ヒアリング

従業員からお話しを伺い、**職場の実態**が規程類・帳簿書類の内容のとおりかどうか、確認します。

「審査報告書」による審査結果報告

◆ 調査結果を分かりやすく記載。

◆ 問題点の改善・是正に活用いただけます。

住民サービスの質の向上に向けた審査

③従業員意識調査

良質な住民サービスを提供できる職場環境にあるかどうか、調査票を用いて確認します。

「意見書」による改善提案

◆ 回答内容の集計データ提供及び調査に基づき職場環境の向上に必要な方策を提言します。

4. 調査の内容

（2）大まかな流れ

※ご依頼に応じて期間を定めますが、目安として概ねご依頼から３カ月程度で完了いたします。

①ご契約

・ご要望をお伺いし、提案書と見積書を提出いたします。
・ご検討いただいたうえ、当会と契約を締結いただきます。

②事前準備

ご担当者と打合せをさせていただき、調査対象となる民間事業者へ調査開始のご連絡等を行っていただきます。

③調査の実施

社会保険労務士が、事業所に出向き、書類調査・ヒアリング等の実態調査を行います。

④調査報告書の提出

調査の結果を報告書として提出します。

4. 調査の内容

(3)労働条件審査の具体的な実施手順(例)

STEP1

打ち合わせによる審査内容の決定
【打ち合わせの主な内容】

・審査の目的（なぜ審査を行うのか）

・審査の範囲、内容（どの項目をどの程度審査するか）

・報告書の要件（いつまでにどのような報告書が必要か）

・アフターフォローの必要性（不備等の改善提案は必要か）

STEP2

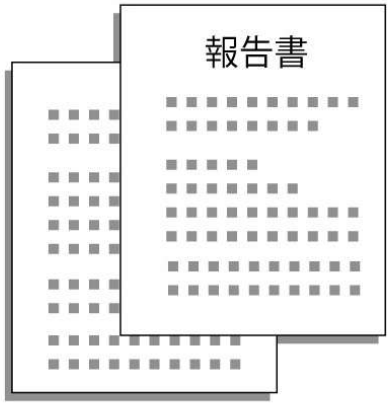
労働条件審査の実施（調査チーム：社労士3～5名で構成）
【審査期間中の実施事項】

（1）指定管理者等の事業者が作成した就業規則類の確認
・法令に基づく規程類の整備状況や内容の審査

（2）規程類の実態面ないし機能面の確認
・付属書類・関係書類の確認および労働者へのヒアリングによる審査

（3）審査報告書の作成
・(1)(2)の審査結果を審査結果報告書として作成

STEP3



審査結果報告書の提出

5.「労働条件審査」の導入に向けて

費用の目安

指定管理者等1事業者あたりの業務委託料例（税抜）

・　5万円；労働基準法についてのコンプライアンスチェック
・15万円；労働基準法・健康保険・厚生年金保険法及び雇用保険法についてのコンプライアンスチェック
・25万円；労働社会保険諸法令全般のコンプライアンスチェック・従業員意識調査（ヒアリング含む）

必要性を認識いただいているものの、現状具体的な予算化が困難な場合は当面費用なしの試験的な実施をさせていただくなどの対応も可能ですので、ぜひご相談ください。

労働条件審査は、地方公共団体の皆様のご要望・ご依頼に応じて、審査の名称・実施方法等をアレンジして実施いたします。

ご予算やスケジュールをはじめ、重点的に調査・確認をしておきたい事項など気になる点についても対応します。

導入に関するお問合せ先

東京都社会保険労務士会多摩統括支部

東京都立川市錦町1-10-25　Y･S錦町ビル8F
社会保険労務士法人ロームコンサル　内
多摩統括支部長　坂本　鉄也
TEL. 042-540-0333 FAX. 042-521-2929

東京都社会保険労務士政治連盟多摩統括支部

東京都福生市武蔵野台2-33-49
社会保険労務士法人池谷事務所　内
多摩統括支部会長　池谷　岳人
TEL. 042-522-8018 FAX. 042-551-6876

（労働条件審査の内容に関するお問合せ先）
東京都立川市錦町2-3-3　オリンピック錦町ビル5F
社会保険労務士法人AXIA　内
多摩統括支部　経営労務監査･労働条件審査推進委員会
担当副支部長　今村英治
TEL.042-595-6422　FAX.042-595-6432