

## 労務コンプライアンスチェックシート 各項目別総評

項目		総評
基本1	労働条件	<p>労働条件の明示は、安心して働くための第1歩です。</p> <p>雇用契約書（労働条件通知書）の交付や必要な労働保険・社会保険の加入等を怠っている場合、後にトラブルとなり、事業所として大きな損失の原因となります。</p> <p>また、就業規則は会社と従業員の権利と義務を明文化したものです。法改正の多い分野ですので、社労士等専門家のアドバイスを受けることが肝要です。</p>
基本2	労働時間・有休・休日	<p>労働時間の管理や必要な有給休暇付与を怠っていた場合、大きなトラブルとなります。トラブル発生による損失は、事業所継続を困難にさせることもありますので、整備するようにしましょう。</p> <p>また「働き方改革」に対応するための業務改革（業務効率の向上）は必須です。従来の働き方のリスクと限界を認識し、生産性をあげ、離職者を減らし、従業員の健康を守りましょう。</p>
基本3	賃金	<p>未払賃金が発生すると、さかのぼって2年分の清算が必要となる場合があります。また毎年10月に最低賃金が改定されることにも留意しましょう。最低賃金以上の額を支払うことはもちろん、割増賃金が正しく計算されているかについても、確認するようにしましょう。</p>
基本4	育児・介護	<p>育児・介護等と仕事を両立させたいと希望する従業員が利用できる制度、インフラを整備しておくことは、優秀な人材の雇用継続や事業所としての価値向上にもつながります。法改正の多い分野ですので、社労士等専門家と確認しながら的確に進めるようにしましょう。</p> <p>制度等を整備した上で、従業員に過不足なく必要な制度および情報を周知・案内をしましょう。</p>
基本5	高齢者の雇用確保	<p>やる気と能力のある高齢者を戦力として活用することは大変にメリットがあります。また、高齢者の雇用や雇用継続は、事業存続においても必要不可欠な課題です。</p> <p>ただし健康状態にはそれぞれの個人差があるため、作業環境への配慮が必要です。高齢者に対する社会保険の制度や雇用保険の給付金制度等を確認し、的確に利用するようにしましょう。</p>
基本6	解雇・雇止め・無期転換	<p>出口（退職時）のトラブルは、あとになって調停等の申立ての原因となります。誠意をもって対応することが必要です。</p> <p>解雇や雇止めは、コミュニケーション不足からもっともトラブルとなる原因のひとつです。解雇事由によっては、事前のコミュニケーションが重要ですので、社労士等専門家に相談しながら慎重に進めていく必要があります。</p> <p>無期転換の制度の運用については、事前に労働者に意向を確認し、事業所の方針と特性に対応した手続きが必要です。期間に余裕をもって労働者との話し合いを進め、両者が納得する制度運用を心がけましょう。</p>