

労務コンプライアンス チェックシート

※ 特に重要と思われる項目を抜粋して載せたものです。

項目	着目点	チェック	ワンポイント
基本1 【労働条件】	採用または労働条件変更の際、条件を記載した書面を交付している	☐ OK ☐ NG	使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない。この場合において、賃金及び労働時間に関する事項その他の厚生労働省令で定める事項については、書面等により明示しなければならない。(労基法15条)
	就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出ている	☐ OK ☐ NG	常時10人以上(パートタイマー・アルバイト等含む)の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出なければならない。(労基法89条)
	就業規則、法に基づく労使協定を労働者に周知させている	☐ OK ☐ NG	使用者は、所定の方法により、就業規則、法に基づく労使協定を労働者に周知させなければならない。(労基法106条)
	雇入れ時及び定期的に健康診断を行っている(深夜業従事者含む)	☐ OK ☐ NG	常時使用する労働者を雇入れる際、健康診断を実施しなければならない。また、常時使用する労働者に対し、1年以内ごとに1回、定期に健康診断を実施しなければならない。一定以上の頻度で深夜業に従事する労働者に対しては、6ヶ月以内ごとに1回の健康診断の実施が必要。(安衛法66条)
	一定要件に該当する労働者を雇用保険に加入させている	☐ OK ☐ NG	パートタイマーなどであっても、週20時間以上の勤務で、31日以上雇用の見込みがあれば加入させなくてはならない。(雇用保険法)
	常時雇用する労働者を社会保険(厚生年金、健康保険)に加入させている	☐ OK ☐ NG	パートタイマーなどであっても、1日又は1週の労働時間と、1か月の勤務日数が、それぞれ正社員の概ね4分の3以上あれば、加入させなければならない。(厚生年金保険法、健康保険法)
基本2 【労働時間 年次有給休暇 休日】	時間外労働・休日労働の労使協定を締結したうえで、時間外労働をさせている	☐ OK ☐ NG	法定の労働時間を超えて労働させる場合、または法定の休日に労働させる場合には、あらかじめ労使で書面による協定を締結し、これを労働基準監督署長に届け出なければならない。(労基法36条)
	労働時間の適用除外となる管理・監督者の範囲は適正である	☐ OK ☐ NG	「管理監督者」とは、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者をいう。(労基法41条、通達 基発17号・150号)
	法定の年次有給休暇を与えている	☐ OK ☐ NG	使用者は、その雇入れの日から起算して6ヶ月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない(その後は1年経過ごとに前年の日数に1日、3年6か月からは2日加算した日数。上限20労働日)。(労基法39条)
	パートタイマーにも年次有給休暇を与えている	☐ OK ☐ NG	パートタイム労働者など所定労働日数が少ない者に対しても年次有給休暇を与えなければならないが、所定労働日数に応じて比例付与することができる。(労基法39条、労基則24条の3)
	有給休暇を取得した労働者に対して不利益な取り扱いをしていない	☐ OK ☐ NG	使用者は、有給休暇を取得した労働者に対して不利益な取り扱いをしてはならない。(労基法136条)
	毎週少なくとも1回の休日を与えている	☐ OK ☐ NG	使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。前項の規定は、4週間を通じ4日以上の日を与える使用者については適用しない。(労基法35条)
基本3 【賃金】	最低賃金以上の額を支払っている	☐ OK ☐ NG	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudo_ukijun/minimumichiran/index.html (労基法28条、最賃法)
	時間外労働・休日労働を行った場合、法定の割増賃金を支払っている	☐ OK ☐ NG	法定時間外労働をさせた場合は2割5分以上の、法定休日労働をさせた場合は3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。(労基法37条) ※ 月60時間を超える法定時間外労働については5割以上の割増賃金が必要(中小企業は猶予)。
	深夜労働を行った場合、法定の割増賃金を支払っている	☐ OK ☐ NG	深夜労働(22時から5時までの間)をさせた場合、その時間について2割5分以上の割増賃金を支払わなければならない。(労基法37条)
	ペナルティーによる減給は法定の範囲内で行っている	☐ OK ☐ NG	労働者に対して減給の制裁を定める場合においては、その減給は、1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えることはできない。また、1賃金支払期に数回の違反行為があっても、その減給の総額は1賃金支払期に支払われる賃金の10分の1以内でなければならない。(労基法91条)

項目	着目点	チェック	ワンポイント
基本4 【育児、介護等】	婚姻・妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする不利益な取り扱いをしていない	☐ OK ☐ NG	婚姻・妊娠・出産・産前産後休業を取得したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁止。(均等法9条、育児介護休業法)
	労働者が請求した場合、産前休暇を与えている 産後8週間を経過しない労働者を就業させていない	☐ OK ☐ NG	6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させてはならない。また、産後8週間を経過しない女性を就業させてはならない。ただし、産後6週間を経た女性が請求した場合には、医師が支障ないと認めた業務に就業させることは差し支えない。(労基法65条)
	出産・育児・介護に関する制度利用の申出・利用した際に不利益な扱いをしない	☐ OK ☐ NG	妊娠・出産・育児・介護が必要な労働者に就業環境を悪化させるような不利益な取り扱いをしてはならない。(降格、解雇、退職勧奨等)(育介法10条)
基本5 【高年齢者の雇用確保】	定年を定めている場合、定年年齢は60歳以上である	☐ OK ☐ NG	定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない(厚労省令で定める業務に従事している労働者を除く)。(高齢法8条)
	65歳までの、高年齢者雇用確保措置を講じている	☐ OK ☐ NG	65歳までの雇用確保のため、①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならない。継続雇用制度を導入する場合は、原則、希望者全員を対象とする制度であること。(高齢法9条)
基本6 【解雇、雇止め、無期転換】	解雇する場合、解雇予告をしている	☐ OK ☐ NG	労働者を解雇する場合は、原則として30日前の解雇予告か、30日分以上の平均賃金(解雇予告手当)の支払いが必要。(労基法20条)
	解雇事由は、就業規則において定められており、合理的である	☐ OK ☐ NG	解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とする。(労契法16条)
	一定の者について雇止めをしようとする場合は、少なくとも契約満了日の30日前までに予告している	☐ OK ☐ NG	3回以上契約を更新し、又は雇入れの日から起算して1年を超えて継続勤務している者について契約を更新しない場合は、少なくとも契約の満了日の30日前までに予告しなければならない。(労基法14条、厚労省告示357号)
	無期雇用契約転換の申出に対応している	☐ OK ☐ NG	雇用契約を更新し5年以上となった場合に、労働者から無期転換の申出があった場合には、無期の雇用契約に契約変更が必要。(労契法18条)

法令 略称：労基法－労働基準法 労基則－労働基準法施行規則 最賃法－最低賃金法 労契法－労働契約法

高齢法－高年齢者雇用安定法 雇対法－雇用対策法 雇対則－雇用対策法施行規則

均等法－男女雇用機会均等法 育介法－育児・介護休業法 安衛法－労働安全衛生法

※ 2019年10月時点での法令に基づく内容となっております。