

労働関係法令等チェックリスト

【記入上のご注意】
(※)欄には○のみご記入ください(「×」、「△」、「―」などは記入しないでください)。
(※)記入欄が2つある項目は、どちらかに○をご記入ください(欄の両方に○を記入しないでください)。
(※)No.11→一部の企業について、猶予措置があります。
(※)No.13→対象であるが、実施していない場合、欄には何も記入しないでください。
(※)No.42→労働組合はあるが、不当労働行為を行っている場合、欄には何も記入しないでください。

No.	項 目	質 問	実施している	
1	労 働 条 件 の 明 示	従業員の採用時に、賃金・労働時間その他労働条件を明記した書面を交付していますか。	○	
2	就 業 規 則	常時10人以上の従業員を使用する場合は就業規則を作成していますか。	実施している	対象外である
3		就業規則を作成、変更する際は従業員の1/2以上で組織する労働組合、組合がない場合には従業員の1/2以上の代表者の意見書を添えて、労働基準監督署長に届け出ていますか。	○	
4	休 憩 時 間	1日の労働時間が6時間を超える場合は45分、8時間を超える場合は1時間の休憩時間を保障していますか。	実施している	
5	年 次 有 給 休 暇	従業員が6ヶ月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した場合には、10労働日以上の有給休暇を与えていますか（アルバイト、パート、嘱託等の場合も同様）。	○	
6		労使協定を締結した場合、年に5日を限度として、時間単位の年次有給休暇を与えていますか。	○	
7		従業員に対し、有給休暇を継続勤務年数1年ごとに、1労働日（3年6ヶ月以後は2労働日）を加算し、総日数が20日に達するまで与えていますか。	○	
8	時 間 外 ・ 休 日 労 働	従業員に法定労働時間以上、及び法定の休日に労働させる場合に、あらかじめ労使で労働基準法第36条に基づく書面による協定（通称「36協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ていますか。	○	
9		36協定は従業員の過半数代表または労働組合と締結していますか。	○	
10		社内に工場・支店などがある場合は、個別に36協定を締結し、労働基準監督署長に届け出ていますか。		
11		法定労働時間を超えた場合、時間外労働は25%以上の割増賃金、1か月60時間を超える法定時間外労働に対しては50%以上の割増賃金（執行猶予の場合は60時間を超える部分についても25%以上）、更に深夜労働（原則午後10時～午前5時）の場合は25%以上を上乗せした割増賃金、法定休日の労働は35%以上の割増賃金を従業員へ支払っていますか。	○	
12	賃 金	賃金は従業員へ直接、全額を通貨で毎月1回以上、一定期日を定めて支払っていますか。	○	
13		賃金から法令で定められているものを除外する場合、従業員の1/2以上で組織する労働組合、組合がない場合には従業員の1/2以上の代表者と労使協定を締結していますか。	○	
14		賃金は地域別最低賃金、産業別最低賃金のいずれも上回っていますか。	○	
15	退 職	社内で定年退職制や自己都合退職の退職届提出期間等、退職に関する事項を定めている場合、就業規則へ明記していますか。	実施している	対象外である
16		期間の定めのない労働契約を結んでいる従業員が、退職する2週間以上前に退職の申し出をした場合、遅滞なく受理していますか。	○	
17		有期労働契約を結んでいる従業員が契約期間の初日から起算して1年を経過した以降に退職の申し出をした場合、遅滞なく受理していますか。	実施している	
18		従業員が退職の際、在職中の契約内容等について証明書の交付を請求した場合、使用者は遅滞なくこれを交付していますか。	○	
19	解 雇	解雇を行う際は、客観的に合理的な理由があり、かつ社会通念上相当であると認められる理由をもって、30日以上前に従業員に対し解雇予告を行うか、30日分以上の平均賃金（解雇予告手当）を支払った上で手続を行っていますか。	○	
20		試用期間中の従業員であっても、14日以上雇用した場合は上記解雇と同様の手続を行っていますか。	○	
21		従業員が業務上の災害で療養中の期間とその後30日間、産前産後休業中の期間とその後30日間や、結婚、妊娠、出産、育児・介護等を理由とした解雇を行っていませんか。	○	

No.	項 目	質 問	実施している	対象者がいない
22	産 前 ・ 産 後 休 暇	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いませんか。		○
23		妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な作業に転換させていますか。		○
24		産後8週間以内の女性を就業させてはいませんか。 ※ただし、産後6週間を経た女性が請求した場合、医師が支障ないと認めた業務に就業させることは可能です。		○
25	子 の 看 護 休 暇	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者から病氣・けがをした子の看護のために休暇を取得する申し出があった場合、子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の看護休業を認めていますか。	○	
26	育 児 時 間	1歳未満の子どもを育てる女性から請求があった場合、休憩時間以外に、1日2回少なくとも30分の育児時間を与えていますか。		○
27	育児休業	育児休業は、従業員が申請し、子が1歳に達するまで（保育園に入園できない等、一定の場合は子が1歳6か月に達するまで）の間、養育のために休業できる制度です。また、父母ともに取得する場合は1歳2か月に達するまで、出産後8週間以内に父親が取得した場合は再度取得が可能です。 申請があった場合、原則として使用者は拒むことができません。 従業員が申請した場合、育児休業を認めていますか。	○	
28		育児休業を取得・申請したことを理由に、従業員に対して配置転換の強要、減俸など、「不利益な取り扱い」をしていませんか。（この説問は実施していない場合に「○」をつけてください。）	していない ○	対象者がいない
29	勤務時間の短縮等の措置 （育児関係）	3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日6時間）を設けていますか。	実施している	対象者がいない
			○	
30	介護休業	介護休業は、従業員が申請し、要介護状態にある対象家族を介護するために「93日以内」にわたって休業できる制度です。 申請があった場合、使用者は原則として拒むことができません。 従業員が申請した場合、介護休業を認めていますか。		○
31		介護休業を取得・申請したことを理由に、従業員に対して配置転換の強要、減俸など、「不利益な取り扱い」をしていませんか。（この説問は実施していない場合に「○」をつけてください。）	していない ○	対象者がいない
32	介護休暇	要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の介護休暇を与えていますか。	実施している	対象者がいない
				○
33	勤務時間の短縮等の措置 （ 介 護 関 係 ）	要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、一の要介護状態について93日以上期間における勤務時間短縮等の措置を講じなければなりません。 そのような措置を講じていますか。		○
34	パートタイム労働者の 正社員への転換促進	パートタイム労働者に対し、正社員の募集内容を周知する、正社員のポストを社内公募する場合、応募機会を与える、正社員へ転換するための転換制度を導入する等、正社員への転換を促進するための措置をとっていますか。		○
35	パートタイム労働者の 均 衡 処 遇	パートタイム労働者について、賃金、教育訓練、福利厚生など処遇を決定する際、正社員との均衡を考慮していますか。		○
36	安全衛生	常時使用する従業員を雇い入れるときは、医師による健康診断を行っていますか。	実施している	
			○	
37		1年以内に1回、常時使用する従業員に対し定期的な医師の健康診断を行っていますか。	○	
38		従業員50以上の事業所においては、従業員の心理的な負担の程度を把握するため、医師等による検査（ストレスチェック）を行っていますか。	すでに実施している	対象外である
				○
39		ストレスチェックを行った場合には、従業員の希望に応じて医師による面接指導を実施し、必要な場合には、作業の転換や労働時間の短縮など適切な就業上の措置を講じていますか。	実施している	
40	社 会 保 険 等	業種、規模等を問わず、従業員を1人でも雇った場合は雇用保険及び労災保険へ強制加入となります。法の規定による各種届出等を行っていますか。	○	
41		健康保険と厚生年金は、法人事業所及び個人事業所のうち、従業員が5人以上の事業所は加入する義務を負い（飲食業・サービス業・農林漁業等を除く）、加入は1事業所ごとに行う必要があります。健康保険及び厚生年金の法定手続を行っていますか。	○	
42	不 当 労 働 行 為 等	労働組合員及び労働組合に対する不利益取扱、団体交渉拒否、支配・介入を行う等の不当労働行為を行っていますか（労働組合がある企業）。	はい	労働組合がない
				○
43	そ の 他 法 令 違 反 等	その他労働関係法令に関し、過去5年に遡り重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、認定するにふさわしくないと判断される問題（労災による死亡事故等）を起こしていませんか。	はい	
			○	
参考	インターバル規制	インターバル規制とは、1日の最終的な勤務終了時から翌日の始業時まで、一定時間のインターバルを保障することにより従業員の休息時間を確保しようとする制度です。 御社では導入していますか。 ※未だ法定されていませんので導入していなくても違法ということになりません。	はい	検討中
			○	いいえ