申請書別紙１の１

労働関係法令等チェックリスト

【記入上のご注意】
（※）欄には〇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、どちらかに〇をご記入ください（欄の両方に〇を記入しないでください）。
（※）質問の内容について、対象であるが実施していないなど〇を記入できない場合は、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。	〇	
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
			〇	
3		就業規則を作成、変更する際は、労働基準監督署長に届け出ていますか。	〇	
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時間の休憩時間を与えていますか。	実施している	
			〇	
5	年次有給休暇	従業員が6か月間継続勤務し、その8割以上を出勤した場合には、法で定められた日数（通常の労働者：10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）。	〇	
		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。	〇	
7		従業員に対し、有給休暇を継続勤務年数1年ごとに、1日（3年6か月以後は2日）を加算し、総日数が20日に達するまで与えていますか。	〇	
8		年次有給休暇が10日以上付与されている従業員について、従業員ごとに年休付与日から1年以内に5日間取得していない場合、時季を指定して取得させていますか。	〇	
9	時間外・休日労働	従業員に法定労働時間を超えて、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。	〇	
10		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。	〇	
11		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。	実施している	対象外である
				〇
12		法定労働時間外、休日又は深夜に従業員を労働させた場合に、労働基準法第37条に規定する割増賃金を当該従業員に支払っていますか。	実施している	
			〇	
13	賃金	賃金は従業員へ直接、全額を通貨で毎月１回以上、一定の期日を定めて支払っていますか。	〇	
14		賃金から法令で定められているもの以外を控除する場合、従業員の過半数代表または労働組合と労使協定を締結していますか。	〇	
15		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。	〇	
16	退職	就業規則を作成している場合、退職に関する事項（※）を明記していますか。 ※定年退職制、自己都合退職の退職届提出期間等	実施している	対象外である
			〇	
17		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。	実施している	対象者なし
			〇	
18		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1年を経過した日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。	〇	
19		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、遅滞なくこれを交付していますか。	〇	
20	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。	〇	
21		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。	〇	
22		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の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。 （この設問は実施していない場合に「〇」をつけてください。）	していない	
23	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、正社員への転換を促進するための措置（※）をとっていますか。 ※正社員の募集内容を周知する、正社員へ転換するための転換制度を導入する等	実施している	対象者なし
			〇	
24	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。	〇	
25	有期契約労働者の無期転換	有期労働契約（平成25年4月以降に開始したもの）の契約期間を通算した期間が５年を超えた従業員から申込みがあった場合、期間の定めのない労働契約に転換しなければなりません。 無期転換後の労働条件を就業規則に定める等の措置を講じていますか。	〇	
26	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、その者を休業させていますか。		〇
27		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。		〇
28		産後8週間以内の女性を休業させていますか。 ※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。		〇

No.	項　　目	質　　問	実施している	対象者なし
29	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、病気・けがをした子の看護又は子の予防接種・健康診断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日の看護休暇を認めていますか。	○	
30	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回各々少なくとも30分の育児時間を与えていますか。		○
31	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、一定の場合は最長で子が2歳に達するまで）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。		○
			していない	対象者なし
32		育児休業を申請・取得したことを理由とする「不利益な取扱い（※）」は禁止されています。「不利益な取扱い」をしていませんか。 （この設問は実施していない場合に「○」をつけてください。） ※従業員に対して配置転換の強要、減給などを行うこと。№34・36・39において同じ。		○
			実施している	対象者なし
33	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。		○
			していない	対象者なし
34		短時間勤務制度を申請・取得したことを理由とする「不利益な取扱い（№32参照）」は禁止されています。この「不利益な取扱い」には、短縮された時間分を超えて給与を減額することも含まれます。「不利益な取扱い」をしていませんか。 （この設問は実施していない場合に「○」をつけてください。）	○	
			実施している	対象者なし
35	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通算93日まで３回を上限に分割し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。	○	
			していない	対象者なし
36		介護休業を申請・取得したことを理由とする「不利益な取扱い（№32参照）」は禁止されています。「不利益な取扱い」をしていませんか。 （この設問は実施していない場合に「○」をつけてください。）	○	
			実施している	対象者なし
37	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。	○	
38	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、対象家族１人につき、利用開始の日から連続する３年以上の期間において２回以上利用することができる勤務時間短縮等の措置を講じなければなりません。 このような措置を講じていますか。	○	
			していない	対象者なし
39		短時間勤務制度を申請・取得したことを理由とする「不利益な取扱い（№32参照）」は禁止されています。この「不利益な取扱い」には、短縮された時間分を超えて給与を減額することも含まれます。「不利益な取扱い」をしていませんか。 （この設問は実施していない場合に「○」をつけてください。）	○	
			実施している	
40	ハラスメントに関する雇用管理上の措置	職場における妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントを防止するために、事業主は雇用管理上必要な措置を講じなければなりません。 職場における方針を明確化し、対処に関する事項を就業規則に規定する等の措置を講じていますか。	○	
41	安全衛生	常時使用する従業員について、雇い入れるとき及び定期（１年以内に1回）に医師による健康診断を行っていますか。	○	
			実施している	対象外である
42		従業員50人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)を行わなければなりません。 ストレスチェックを行っていますか。		○
			実施している	
43		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するとともに、必要に応じて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。	○	
44		健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての従業員の労働時間の状況を、客観的な方法その他適切な方法で把握していますか。	○	
45	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。	○	
			実施している	対象外である
46		一定の事業所（※）は、健康保険及び厚生年金に加入する義務を負い、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。 ※法人事業所、従業員が5人以上の個人事業所（飲食業・サービス業・農林漁業等を除く。）	○	
			はい	
47	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	検討中	いいえ
参考	インターバル規制	インターバル規制（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保する制度）の導入について、事業主に努力義務が課されています。 貴社では導入していますか。	○		
			はい		いいえ
	法令遵守状況の確認	就業規則や社内制度について、労働関係法令の専門家（社会保険労務士、行政機関等）から法令違反がないかのチェックを受けていますか。	○		

中原