

【労働条件チェックリスト】

この労働条件チェックリストは、使用者が事業場における労働基準関係法令等の遵守状況を自ら点検し、自主的な改善を図るためのものです。点検の結果、×印の項目は改善が必要です。また、点検項目に該当しない場合は、点検結果欄に、斜線（／）を引いてください。なお、内容についてご不明な点は、労働基準部監督課までお問い合わせください。（注：労基＝労働基準法、労安＝労働安全衛生法、最賃＝最低賃金法）

NO	点検項目	結果○×
1	常時使用する労働者が10人以上なので、就業規則を作成し、労働者代表の意見書を添付して、労働基準監督署に届け出ている（労基89条） 【裏面1参照】 ※常時使用する労働者が10人未満であっても作成することが望ましい	
2	パートタイム労働者等正社員以外の労働者を使用しているので、これに適用する就業規則を作成し、労働者代表の意見書を添付して、労働基準監督署に届け出ている（労基89条）	
3	就業規則を変更した場合は、1と同様に労働基準監督署に届け出ている（労基89条）	
4	労働者を雇い入れる際、賃金・労働時間等の労働条件について、労働条件通知書、労働契約書、就業規則などの書面で明示している（労基15条） 【裏面2参照】 ※シフト制等により、実際の労働日や労働時間が労働契約締結の際に確定しない労働者にも、労働日の決め方等を明示している【裏面2参照】	
5	有期労働契約の労働者には、労働契約の期間、更新の有無、更新がある場合の判断基準などを明示している 【裏面2参照】	
6	所定労働時間は、週40時間、1日8時間以内としている（労基32条） ※1ヵ月以内の期間の労働時間を平均し、週40時間以内とする場合は、その月の開始前に労働者各人に勤務表（シフト表）を示すなどして通知している	
7	次のような時間がある場合、労働時間として算定している（労基32条） a 交替制勤務における引継ぎ時間 b 業務報告書等の作成時間 c 仕事の打合せ、会議等の時間 d 参加が義務付けられている行事や研修等 e 出張先から次の出張先までの移動に必要な時間	
8	労働時間は、タイムカードや適正な自己申告などに基づき、適正に把握している（労基32条） [把握方法：]	
9	時間外労働・休日労働は、あらかじめ労働者代表と締結し、労働基準監督署に届け出た労使協定の範囲内で行わせている（労基32条、35条、36条）	
10	9の労使協定は、「時間外労働の限度に関する基準」（厚生労働省告示）の範囲内で締結している 【裏面3参照】	
11	休憩は、就業規則で定めた時間に、確実に取得させている（労基34条）	
12	休日は、毎週1回または4週を通じて4回以上与えている（労基35条）※「夜勤明け」の日は休日には該当しません	

NO	点検項目	結果○×
13	賃金は通貨で、直接労働者に（同意に基づき金融機関への振込も可）毎月1回以上、定期に全額（税金・社会保険料や賃金控除の労使協定に定めるものは控除可）を支払っている（労基24条）	
14	すべての労働時間について最低賃金額以上の時間給を支払っている（最賃4条）	
15	法定労働時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働をさせたときは、それぞれ25%（※）、35%、及び25%以上の割増賃金を支払っている（労基37条） ※月60時間を超えた時間外労働については50%以上です（中小企業には猶予措置あり）	
16	労働者を会社の都合により休業（自宅待機等）させた場合、平均賃金の60%以上の休業手当を支払っている（労基26条）	
17	パートタイム労働者を含むすべての労働者に法定の年次有給休暇を与えている（労基39条）	
18	労働者名簿・賃金台帳を作成し、保存している（労基107条、108条、109条）	
19	常時50人以上の労働者を使用しているので、産業医・衛生管理者を選任し、労働基準監督署に届け出た上で、必要な職務を行わせている（労安12条、13条）	
20	常時50人以上の労働者を使用しているので、衛生委員会を毎月開催している（労安18条）	
21	常時10人以上50人未満の労働者を使用しているので、衛生推進者を選任し、必要な職務を行わせている（労安12条の2）	
22	労働者の安全と健康の確保のため、安全衛生教育を実施している（労安59条）	
23	労働災害防止のため腰痛予防対策や交通労働災害防止対策等に取り組んでいる	
24	雇い入れの際、及び1年以内ごとに1回（深夜業従事者には6ヵ月ごとに1回）、定期的に労働者に対し健康診断を実施している（労安66条）	
25	健康診断の結果を労働者に通知し、有所見者に対しては医師の意見を聞くなどの事後措置を実施している（労安66条の5、66条の6）	
26	働きやすい職場にするため、労働者からの仕事に関することや悩みごとなどを相談できる体制を整備している	
27	労働基準法・労働安全衛生法の要旨や就業規則、労使協定等を職場に備え付けるなどの方法により労働者に周知している（労基106条、労安101条）	

◇点検年月日：平成 年 月 日／労働者 人

◇点検者：

◇事業場名：

TEL： — —

◇千葉労働局委嘱のコンサルタントによる無料個別相談（ 希望する ・ 希望しない ）

【チェックリストに関するお問合せ先】

千葉労働局労働基準部監督課

T E L：043-221-2304

【参考資料】

1 就業規則に記載すべき事項

◇必ず記載すべき事項

- 労働時間に関する事項（始・終業時刻、休憩、休日、休暇等）
- 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期、昇給に関する事項
- 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

◇定めた場合に記載すべき事項

- 退職手当、臨時の賃金等、労働者に負担させる食費・作業用品、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁等に関する事項

※就業規則は就労実態に合致した内容としてください

2 労働条件の明示

◇明示すべき労働条件の内容（昇給に関する事項を除き、書面明示が必要です）

- 労働契約の期間（期間の定めの有無、定めがある場合はその期間）
- 就業の場所・従事する業務の内容
- 労働時間に関する事項（始・終業時刻、時間外労働の有無、休憩、休日、休暇等）
- 賃金の決定・計算・支払の方法、賃金の締切・支払の時期に関する事項
- 退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- 昇給に関する事項

有期労働契約の場合は、「更新の有無」「更新があり得るとした場合の判断基準」も明示する必要があります

※次の事項を定めた場合にも明示が必要です

退職手当、臨時に支払われる賃金、賞与、労働者に負担させる食費・作業用品、安全衛生、職業訓練、災害補償、表彰・制裁、休職等に関する事項

3 時間外労働の限度に関する基準の主な内容

◇業務区分の細分化

容易に臨時の業務などを予想して、対象業務を拡大しないよう、業務の区分を細分化することにより時間外労働をさせる業務の範囲を明確にしなければなりません。

◇一定期間の区分

「1日」のほか、「1日を超え3ヵ月以内の期間」と「1年間」について協定してください。

◇延長時間の限度（限度時間）

一般の労働者の場合1ヵ月45時間、1年間360時間等の限度時間があります。

◇特別条項

臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わせなければならない「特別の事情」が予想される場合、特別条項付き協定を結べば限度時間を超える時間を延長時間とすることができますが、この「特別の事情」は、臨時的なものに限られます。

延長時間の限度（限度時間）

①一般の労働者の場合

1週間 15時間
1ヵ月 45時間
1年間 360時間 等

②1年単位の変形労働時間制※ の対象者の場合

1週間 14時間
1ヵ月 42時間
1年間 320時間 等

※対象期間3ヵ月超

4 労働条件の確保改善に参考となる資料

◇労務管理の基本（労働基準法などの解説・千葉労働局HP）

http://chiba-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/roudoukijun_keiyaku/hourei_seido/roumu.html

◇介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/090501-1.html>

◇訪問介護労働者のための魅力ある就労環境づくり（労務管理マニュアル）

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kaigo/>

◇職場における腰痛予防対策指針（平成6年9月6日付け基発第547号）

<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-35/hor1-35-10-1-0.htm>

◇介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002shqg-att/2r9852000002shx0.pdf>

◇腰を痛めない介護・看護～質の高い看護のために～

<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000002shqg-att/2r9852000002shz0.pdf>

◇交通労働災害防止のためのガイドライン（平成20年4月3日付け基発第0403001号）

<http://www.jaish.gr.jp/anzen/hor/hombun/hor1-49/hor1-49-41-1-0.htm>

◇ノロウイルスに関するQ&A

<http://www.mhlw.go.jp/topics/syokuchu/kanren/yobou/040204-1.html>

◇在宅介護サービス業におけるモデル安全衛生規程及び解説

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/0503-1.html>