

労働基準法チェックリスト

チェック項目	その他 関連条文等	チェックする事項	指定管理者		県	
			結果 (○、×)	考え方	結果 (○、×)	書類等確認方法
労働条件の明示 (労働条件評価シート項目1関係)	法15条 規則5条	1 労働契約の締結に際し、以下の労働条件を書面等により労働者に明示しているか。				
		(1) 必ず明示しなければならない事項(⑦昇給に関する事項を除き、書面明示が必要) ①労働契約の期間、②有期労働契約を更新する場合の基準、③就業の場所・従事する業務の内容、④始業・就業時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇、交替制勤務をさせる場合は就業時転換に関する事項、⑤賃金の決定・計算・支払いの方法、賃金の締切り、支払いの時期に関する事項、⑥退職に関する事項(解雇の事由を含む)、⑦昇給に関する事項	-	-	-	
	<p><参考>上記②「有期労働契約を更新する場合の基準」 有期労働契約の労働者については、「更新する場合の基準」(更新の有無、判断の基準)に関する事項は、書面の交付によって明示しなければならない。 【更新の有無の明示の例】 ・自動的に更新する、更新する場合がある、契約の更新はしない など 【判断の基準の明示の例】 ・契約期間満了時の業務量により判断する、労働者の勤務成績、態度により判断する、労働者の能力により判断する、会社の経営状況により判断する、従事している業務の進捗状況により判断するなど</p>	-	-	-	就業規則、労働条件通知書、雇用契約書等	
		(2) 定めた場合に、明示しなければならない事項 ・退職手当、臨時に支払われる賃金・賞与等、労働者に負担させる食費・作業用品等、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	-	-	-	
	法14条、パートタイム労働法6条	(3) パートタイマー(短時間労働者)について、(1)(2)に加え次の事項を文書の交付等により明示する必要がある。 明示事項:賞与・退職手当の有無、(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る)相談窓口	-	-	-	労働条件通知書等
無期転換ルール (労働条件評価シート項目1関係)	労働契約法18条	長期にわたり働いている有期契約労働者(パートタイマーやアルバイトなどの名称を問わず雇用期間が定められた社員)がいる場合、無期転換ルールの適用について適切な対応が行われているか。 ※無期転換ルールとは、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換できるルール。 ※必要に応じて、就業規則の見直し等が必要。				就業規則、労働条件通知書等
賃金の支払 (労働条件評価シート項目1、4関係)	法24条	1 賃金の支払い 賃金は通貨で、直接労働者に(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)を支払っているか。				賃金台帳、労使協定等
	最低賃金法、地域別最低賃金	2 最低賃金 全ての労働時間について、最低賃金額以上の賃金を支払っているか。				賃金台帳等
		1 所定労働時間は、週40時間、1日8時間以内としているか。				就業規則、労働条件通知書等

チェック項目	その他 関連条文等	チェックする事項	指定管理者		県	
			結果 (○、×)	考え方	結果 (○、×)	書類等確認方法
労働時間 (労働条件評価シート項目3、7関係)	法32条	2 労働時間について、次のいずれかの方法により適正に把握しているか。 【原則】 ①タイムカード・ICカード・パソコンの使用時間の客観的な記録 ②使用者の現認 【例外】 ③自己申告制				記録方法について確認 <参考> 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」では、労働時間の適正な把握方法やその改善のための具体的な措置について示されている。
変形労働時間制 (労働条件評価シート項目1、3関係)	法32条の2	1 1か月単位の変形労働時間制※(導入している場合) ※変形労働時間制とは、繁忙期の所定労働時間を長くする代わりに、閑散期の所定労働時間を短くするもの 就業規則等への定め又は労働基準監督署への届出を適正に行っているか。	—	—	—	就業規則、 労使協定等
	法32条の4、 法32条の4の2	2 1年単位の変形労働時間制(導入している場合) 労使協定の締結及び労働基準監督署への届出を適正に行っているか。	—	—	—	
休憩 (労働条件評価シート項目1、3関係)	法34条	1 休憩は、就業規則で定めた時間に、確実に取得できているか。 ※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する必要がある。				就業規則、 労使協定等
		2 一斉休暇を与えているか。一斉休暇を与えていない場合には、労使協定を締結しているか。				
休日 (労働条件評価シート項目3関係)	法35条	休日は、毎週1日もしくは4週間を通じて4日以上確保しているか。				就業規則、 労使協定等
時間外及び休日の労働 (労働条件評価シート項目1、3関係)	法36条	1 時間外及び休日の労働に関する協定(36協定)について、あらかじめ労働者代表等と締結しているか。				36協定届等
	則16条、17条	2 36協定は事業所毎(指定管理者施設事業所)に締結し、事業所毎に所轄労働基準監督署へ届け出ているか。				〃
		3 36協定の範囲内で時間外・休日労働をさせているか(延長時間の限度を協定した場合は、その上限時間は遵守されているか)。				〃
割増賃金(時間外、休日及び深夜の割増賃金) (労働条件評価シート項目3、4関係)	法37条	1 法定労働時間を超えた時間、深夜労働(午後10時～午前5時)をさせた場合、2割5分以上の割増賃金を支払っているか。				賃金台帳、 タイムカード等
		2 法定休日に労働させた場合は、3割5分以上の割増賃金を支払っているか。				〃
		3 時間外労働が1か月60時間を超えた場合には、その超えた時間について5割以上の割増賃金を支払っているか。 ※中小企業には猶予措置あり				〃
		4 時間外手当の定額支払制度を導入している場合、実際の勤務における時間外手当額がその定額支払分を上回っているときに、その差額を支給しているか。				〃
年次有給休暇 (労働条件評価シート項目3関係)	法39条	パートタイマー労働者を含む全ての労働者に法定の年次有給休暇を与えているか。				就業規則、 労働者名簿等
		(1) 付与日数は法定付与日数を上回るものか。 ※雇入れの日から6か月間継続勤務した労働者に対して、最低10日を与えなければならない(週所定労働時間30時間未満の場合は、10日未満の場合もある)。	—	—	—	〃

チェック項目	その他 関連条文等	チェックする事項	指定管理者		県	
			結果 (○、×)	考え方	結果 (○、×)	書類等確認方法
		(2) 年次有給休暇は、パートタイマー(週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の従業員)にも適正に付与されているか。	—	—	—	〃
産休(産前産後休業) (労働条件評価シート項目3関係)	法65条	産前産後休暇制度はあるか。 ※産前6週間、産後8週間の休暇				就業規則等
就業規則の作成・届出・変更 (労働条件評価シート項目1、6関係)	法89条	1 就業規則は作成(常時10人以上の労働者を使用している場合)され、所轄労働基準監督署に届け出ているか。 ※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。				就業規則等
		(1) 就業規則に必ず記載しなければならない事項 ①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項 ②賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期並びに昇給に関する事項 ③退職に関する事項(解雇の事由を含む)	—	—	—	〃
		(2) 定めをする場合に記載しなければならない事項 ①退職手当に関する事項、②臨時の賃金(賞与)・最低賃金額に関する事項、③食費・作業用品などの負担に関する事項、④安全衛生に関する事項、⑤職業訓練に関する事項、⑥災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項、⑦表彰、制裁に関する事項、⑧その他全労働者に適用される事項	—	—	—	〃
	2 作成・変更するに当たって、労働者代表の意見を聴取しているか。				〃	
	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か。				〃	
	則52条の2	4 作業場ごとに周知しているか。				就業規則の周知方法の確認
労働者名簿・賃金台帳 (労働条件評価シート項目6関係)		1 事業場ごとに労働者名簿及び賃金台帳を作成しているか。				
	法107条	(1) 労働者名簿 法定記載事項:①労働者の氏名、②生年月日、③履歴、④性別、⑤住所、⑥従事する業務の種類、⑦雇入年月日、⑧退職年月日及びその事由(解雇の場合はその理由)、⑨死亡の年月日及びその原因	—	—	—	労働者名簿
	法108条	(2) 賃金台帳 法定記載事項:①賃金計算の基礎となる事項、②賃金の額、③氏名、④性別、⑤賃金計算期間、⑥労働日数、⑦労働時間数、⑧時間外労働、休日労働及び深夜労働の労働時間数、⑨基本給、手当その他の賃金の種類ごとにその金額、⑩労使協定により賃金の一部を控除した場合はその金額	—	—	—	賃金台帳
	法109条	2 3年間保存されているか。				労働者名簿、賃金台帳

その他労働関連法チェックリスト

チェック項目	その他 関連条文等	チェックする事項	指定管理者		県	
			結果 (○、×)	考え方	結果 (○、×)	書類等確認方法
労働者災害補償保険・雇用保険関係(労働条件評価シート項目5関係)						
労働保険の届出	労働保険の保険料の徴収等に関する法律4条の2	労働保険(労働者災害補償保険(労災)及び雇用保険)の適用事業となったときに、所轄の労働基準監督署又は公共職業安定所(ハローワーク)に、「保険関係成立届」を提出しているか。 ※雇用保険の適用事業となったときは、上記のほかに、雇用保険適用事業所設置届等を公共職業安定所に提出する必要がある。				・保険関係成立届 ・雇用保険適用事業所設置届
労働保険料の申告	労働保険の保険料の徴収等に関する法律	労働保険料の申告・納付を期限内※に行っているか。 ※毎年6月1日～7月10日				・概算保険料申告書 ・確定保険料申告書
保険加入資格	雇用保険法4条	加入要件※を満たす者は全員被保険者資格を取得されているか。 ※雇用保険について、パートタイマーは1週間の所定労働時間が20時間以上である必要がある。				労働者名簿、賃金台帳、雇用保険被保険者資格取得届
健康保険・厚生年金保険関係(労働条件評価シート項目5関係)						
社会保険関係適用事業所	健康保険法3条 厚生年金保険法6～9条	社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用事業所であるか。 【強制適用事業所】 ・株式会社などの法人事業所、従業員が常時5人以上いる個人事業所				健康保険・厚生年金保険新規適用届
社会保険加入要件	健康保険法35条 厚生年金保険法13条	加入要件を満たす者は全員被保険者資格を取得されているか。 ※ パートタイマー等についても、1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数がそれぞれ一般社員の4分の3以上であるとき又は次の要件全てに該当する場合は、原則として被保険者となる。 ①1週間の所定労働時間が20時間以上 ②月額賃金8.8万円以上(年収106万円以上) ③1年以上継続して雇用される見込みがある ④被保険者の数が501人以上の企業 ⑤学生でない				健康保険・厚生年金保険資格取得届、被保険者報酬月額算定基礎届、賃金台帳等
保険料		保険料の未納滞納がされていないか。				社会保険料(厚生年金保険料、健康保険料等)の納入告知書(納付書)
労働安全衛生関係(労働条件評価シート項目8関係)						
産業医・衛生管理者 ※常時50人以上の労働者は使用している場合	労働安全衛生法12条、13条	産業医・衛生管理者を選任し、労働基準監督署に報告しているか。				・衛生管理者選任報告 ・産業医選任報告
	労働安全衛生法18条	衛生委員会を毎月開催しているか。				
衛生推進者 ※常時10人以上50人未満の労働者を 使用している場合	労働安全衛生法12条の2	衛生推進者を選任しているか。 ※常時50人未満の小規模事業場については、地域産業保健センターを活用する。				
安全管理者 ※一定の業種・規模の事業場	労働安全衛生法11条	事業場ごとに安全管理者を選任し、労働基準監督署に報告しているか。				安全管理者選任報告
健康診断・面接指導	労働安全衛生法66条	1 雇入れ時、及び1年以内ごとに1回(深夜業従事者には6か月以内ごとに1回)、定期的に健康診断を実施しているか。				労働基準法・労働安全衛生法関係事務手引
	労働安全衛生法66条の5、66条の6	2 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から意見を聴くなどの事後措置を実施しているか。				

育児・介護休業法関係チェックリスト

チェック項目	その他 関連条文等	チェックする事項	指定管理者	県	
			結果 (○、×)	結果 (○、×)	書類等確認方法
育児制度 (労働条件評価 シート項目2関 係)	育児・介護 休業法	育児休業制度の有無			就業規則等
		短時間勤務制度(1時間の労働時間を6時間とする制度)の有無 ※3歳までの子を養育する労働者が希望する場合			〃
		所定外労働の制限の有無 ※3歳未満の子を養育する労働者について、残業を制限してもらうことができる制度			〃
		子の看護休暇制度の有無 ※小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、病気・けがをした子の看護のための休暇(1年に5日(2人以上の場合は10日))			〃
		時間外労働・深夜業の制限の有無 ※小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について希望する場合			〃
介護休業 (労働条件評価 シート項目2関 係)	育児・介護 休業法	介護休業制度の有無 ※要介護状態にある対象家族を介護するための休業(通算93日まで)			〃
		短時間勤務制度等の有無 ※要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、所定労働時間短縮等の措置を講じる。			〃
		介護休暇制度の有無 ※対象家族の介護その他の世話をを行うための休暇(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)			〃
		時間外労働・深夜業の制限の有無 ※要介護状態にある対象家族を介護する労働者について希望する場合			〃