

労働条件自己診断 チェックシート



東京都社会保険労務士会

あなたの会社の労働条件は大丈夫ですか？

自治体の仕事を受注する際、従業員の労働条件が適正であるかを点検する『労働条件審査』を要件とするケースが増えてきています。

今後も『労働条件審査』を要件とする自治体は増えてゆくものと予想され、この機会に審査項目の一部をチェック☑してみてください。

近年は、個別労働紛争に発展するケースが増えており、ルールが守られていなかったために多大な賠償が発生するケースもあります。

チェックして労働条件に改善点がある場合、その他の詳細についても点検したいというご希望がありましたら、いつでも
あなたの街の社会保険労務士へお問合わせ・ご相談ください。

東京都社会保険労務士会

〒162-0814 東京都新宿区新小川町8-9

電話 03-5227-7661

FAX 03-3267-1191

(各支部の名称等を書き換えます)

以下は、審査項目の抜粋です

(内容は平成 25 年 4 月 1 日時点での法令等に基づいています)

<労働契約・賃金>

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 入社の際に労働者に労働条件を明示している →労働者には契約の期間や賃金をはじめ就業時間などの労働条件を書面にして、明示することが決まっています。 |
| <input type="checkbox"/> | 最低賃金を知り、守っている →法律では労働者の最低賃金を定め、その額以上の支払いをすることが決められています。(ex. 東京都の地域別最低賃金：時間額 850 円) |
| <input type="checkbox"/> | 賃金は毎月、決められた日に支払っている →賃金は「日本円で」「直接(振込可)」「全額」「毎月 1 回以上」「決められた日に」支払うことが定められています。 |
| <input type="checkbox"/> | 出勤簿・タイムカードで時間管理している →従業員の労働時間を適正に管理する必要があります。 |
| <input type="checkbox"/> | 残業手当を適正に支払っている →残業手当(時間外手当)は週 40 時間または 1 日 8 時間以上働かせた時に時間給の 25%以上支払う必要があります。 |
| <input type="checkbox"/> | 休日手当を適正に支払っている →休日手当は法律で定められた休日に働かせた場合、時間給の 35%以上支払う必要があります。 |
| <input type="checkbox"/> | 深夜手当を適正に支払っている →深夜手当は午後 10 時から午前 5 時の間に働かせた場合、時間給の 25%以上支払う必要があります。 |
| <input type="checkbox"/> | 36 協定を締結し、届出ている →残業や休日労働させる場合には、手当の支払の他に労働者代表等と協定を結び、労働基準監督署へ届出する必要があります。 |
| <input type="checkbox"/> | 賃金台帳・労働者名簿を作成し、事業場ごとに整備している →労働者 1 人 1 人の賃金計算の基礎となる事項を記入したり、賃金の額等を支払いの都度記入する賃金台帳の整備が義務付けられています。 |

<就業規則>

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 就業規則を作成し、届出ている →労働者を10人以上雇用している会社は、就業規則を作成し労働基準監督署へ届出する必要があります。労働者の法的対応が一般化している現在では、10人未満であっても就業規則を作成していることが望ましいです。 |
| <input type="checkbox"/> | 就業規則を労働者に周知している →就業規則は労働者に周知して初めて効果が得られます。内規等特別に作った規程についても法律上効果を得るためには法律に対応し、労働者に周知する必要があります。 |
| <input type="checkbox"/> | 就業規則は法改正に対応している →就業規則はただ作るだけでなく、法律に対応できていない場合は無効となる恐れがあります。 |

<労働保険・社会保険>

| | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | 労働保険・社会保険に加入している →株式会社等の法人や一定の事業では強制適用事業として労災保険、雇用保険や健康保険、厚生年金への加入が義務付けられています。 |
| <input type="checkbox"/> | 社員の賃金に合った社会保険の算定を行っている →毎年7月に行う算定（定時決定）は、会社の業績に関わらず社員の賃金を基に等級決定しなければなりません。 |
| <input type="checkbox"/> | セクハラ・パワハラに対する会社の方針を定めている →会社はセクハラに対する方針を定めて就業規則等に対処内容を記載する他、労働者へ周知する義務があります。 |
| <input type="checkbox"/> | 育児休業・介護休業制度があり利用できる →一部の例外を除き、労働者が休業を申請したら会社は拒むことはできません。また、その利用を邪魔する行為をしないことはもちろん、利用しやすい環境を整えることが会社には求められます。 |
| <input type="checkbox"/> | 労働者を解雇せざるを得ない時の解雇ルールを守る。 →解雇は、①客観的に合理的な理由を欠き、②社会通念上相当であると認められない場合には、その権利を濫用したとして無効になります。労働紛争に発展した場合には違法性の認定だけでなく高額な請求を受ける場合もありますので細心の注意が必要です。 |

<労働安全衛生>

| | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 雇い入れ時及び年に1回、定期健康診断を行っている →労働者の健康を維持するために年に1回、定期的に、原則全額会社負担での健康診断が法律で義務付けられています。また、深夜業をしている等一部の労働者は定期健康診断以外にも決められた健康診断を行う必要があります。 |
|--------------------------|--|

<高齢者雇用安定>

| | |
|--------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> | 65歳までの雇用確保措置が適正にとられている →定年を迎え、雇用継続を希望する者全員が65歳まで働ける制度の整備が義務付けられています。 |
|--------------------------|--|

