（別紙 1）

記入日　令和　　年　　月　　日

企業名＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

労働関係法令等チェックリスト

【記入上のご注意】
（※1）欄には〇のみご記入ください（該当しない場合は、「－」を記入してください）。
（※2）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）。
（※3）No.2、3、14→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。
（※4）No.21～41、44、47→対象者はいるが、実施していない場合、欄には何も記入しないでください。
（※5）No.48→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。
（※6）No.50、51→常時雇用する労働者が 101 人以上の場合、記入してください。
（※7）上記※3～6 以外で、「〇」又は「－」が入力できない場合は、別紙（様式任意）にその理由を記載して提出してください。

No	項　目	質　問	実施している	
1	労働条件の明示	〇労働契約を締結する際、賃金・労働時間その他労働条件を書面で明示していますか。 〇また、パートタイム労働者には、昇給・賞与・退職金の有無、相談窓口を明示した書面を交付していますか。		
2	就　業　規　則	〇常時 10 人以上の従業員を使用する使用者に該当する場合、就業規則を作成し、所轄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
3		〇就業規則を作成・変更する場合、従業員の過半数で組織する労働組合又は従業員の過半数代表者の意見を聴いていますか。		
4	休　憩　時　間	〇1 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 時間の休憩時間を付与していますか。	実施している	
5	年次有給休暇	〇6 か月間継続勤務し、全労働日の 8 割以上を出勤した従業員に 10 労働日(所定労働日数が満たないアルバイト労働者等の場合は、法令で定める比例付与日数)の有給休暇を与えていますか。		
6		〇年 10 日以上有給休暇の権利がある従業員について、年 5 日以上の有給休暇の取得を義務づけていますか。		
7		〇従業員に対し、有給休暇を継続勤務年数 1 年ごとに、1 労働日(3 年 6 か月以後は 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	〇法定労働時間を超える時間外労働・法定休日に休日労働を行わせる場合、労働基準法第 36 条に基づく書面協定(通称「36 協定」)を労使で締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ていますか。		
9		〇月 45 時間 年 360 時間という時間外労働の上限を超えるときは特別条項付 36 協定を締結し届出していますか。		
10		〇法定労働時間を超える時間外労働を行わせ、①1 か月の法定時間外労働が 60 時間以下の場合、25%以上の率で計算した割増賃金、②1 か月の法定時間外労働が 60 時間を超える場合 50%以上の率で計算した割増賃金、深夜労働(原則午後 10 時～午前 5 時)を行わせた場合、25%以上の率で計算した割増賃金、法定休日に休日労働を行わせた場合、35%以上の率で計算した割増賃金を支払っていますか。		
11	賃　　金	〇賃金は従業員へ直接、全額を通貨で(従業員の同意を得て、従業員の指定口座へ振り込む場合を除く)毎月1回以上、一定期日を定めて支払っていますか。		
12		〇税金、社会保険料等、法定控除が認められているものを除き、賃金の一部を控除する場合、賃金控除に関する書面協定を従業員の過半数で組織する労働組合又は従業員の過半数代表者と締結していますか。		
13		〇適用される最低賃金(地域別最低賃金・産業別最低賃金)額以上の賃金を支払っていますか。		
14	退　　職	〇定年退職制、自己都合退職の手続等を設けている場合、その手続等を就業規則に定めていますか。	実施している	対象外
15		〇従業員が退職を申し出た場合、就業規則で定める期間、就業規則で期間を定めていない場合には、2 週間を経過することで労働契約を解除していますか。(完全月給制の場合は民法 627 条 2 項、年俸制の場合は民法 627 条 3 項が適用されるが、期間の定めのある労働契約は、原則として、契約期間の満了まで退職できない。合意退職(合意解約)の場合は退職日を 14 日以内に設定することも可能。)	実施している	
16		〇有期労働契約(その期間が1年を超えるものに限る)を締結した労働者(5年までの契約が認められる場合を除く)は、労働契約の期間の初日から 1 年を経過した日以後においては、使用者に申し出ることにより、いつでも退職することができますか。		
17		〇従業員が退職の際、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由について証明書の交付を請求した場合、遅滞なく交付していますか。		
18	解　　雇	〇やむを得ず解雇を行う場合、少なくとも 30 日前にその予告を行うか、予告を行わない場合には平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払っていますか。(客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇を除く。)		
19		〇試の使用期間中の従業員であっても、雇用期間が 14 日を超える場合は上記同様の解雇手続を行っていますか。		

No	項　　目	質　　問	実施していない	
20	解　　雇	○業務上の傷病による療養のための休業期間とその後 30 日間、産前産後の休業期間とその後の 30 日間に解雇を行っていませんか。 ○国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇、労働者が監督署へ申告したことを理由とする解雇、労働者の性別を理由とする解雇、女性が婚姻、妊娠、出産、産前産後休業を取得したことを理由とする解雇、育児休業、介護休業を理由とする解雇、パートタイム労働者であることを理由とする解雇、公益通報をしたことを理由とする解雇を行っていませんか。		
21	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、その者の休業を認めていますか。	実施している	対象者なし
22		○妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な作業に転換させていますか。		
23		○産後 8 週間以内の女性を休業させていますか。（産後 6 週間を経た女性が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就業させた場合を除く。）		
24	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従業員から病気・けがをした子の看護のため又は予防接種や健康診断を受けさせる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 1 時間単位の看護休暇を認めていますか。		
25	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。		
26	育　児　休　業	○育児休業は、従業員が申出し、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、さらに再延長の場合は 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等、一定の要件を満たした場合は 1 歳 2 か月に達するまで、取得が可能です。申出があった場合、原則として使用者は拒むことができません。従業員が申し出た場合、育児休業を認めていますか。 産後パパ育休（子の出生後 8 週間以内に4週間の範囲で取得できる育児休業）と育児休業双方の制度について 2 回の分割取得を認めていますか。		
27		○従業員本人またはその配偶者の妊娠・出産等を申し出た従業員に対して、個別に育児休業制度等の周知と休業取得の意向確認をしていますか。		
28		○育児休業と産後パパ育休を取得しやすい雇用環境の整備の措置を講じていますか。		
29		○育児休業を取得・申出したことを理由に、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。 （この設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	対象者なし
30	勤務時間の短縮等の措置（育児関係）	○3 歳未満の子を養育する従業員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	対象者なし
31	介　護　休　業	○介護休業は、従業員が申出し、要介護状態にある対象家族を介護するために対象家族 1 人あたり通算 93 日間まで、3回を上限として介護休業を分割して取得できる制度です。申出があった場合、使用者は原則として拒むことができません。従業員が申し出た場合、介護休業を認めていますか。		
32		○介護休業を取得・申出したことを理由に、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。 （この設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	対象者なし
33	介　護　休　暇	○要介護状態の対象家族を介護するために休暇を取得する申し出があった場合、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、1 時間単位の介護休暇を与えていますか。	実施している	対象者なし
34	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従業員について、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、介護休業とは別に、利用開始から 3 年の間で 2 回以上の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。		
35	育児・介護のための所定外労働の免除	○3 歳未満の子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、事業主に申し出ることにより、所定外労働時間が免除されます。 従業員が申し出た場合、所定外労働を免除していますか。		
36	育児・介護のための時間外労働の制限	○小学校入学までの子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員は、事業主に申し出ることにより、法定時間外労働を 1 か月 24 時間、1 年 150 時間に制限することができます。 従業員が申し出た場合、時間外労働を制限していますか。		
37	育児・介護のための深夜業の制限	○小学校入学までの子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族の介護を行う一定の従業員は、事業主に申し出ることにより、午後 10 時から午前 5 時までの深夜業が免除されます。 従業員が申し出た場合、深夜業を免除していますか。		
38	パート・有期雇用労働者の正社員への転換推進	○パート・有期雇用労働者に対し、①正社員の募集内容を周知する、②正社員のポストを社内公募する場合、応募機会を与える、③正社員へ転換するための試験制度を導入する等、正社員への転換を推進するための措置をとっていますか。		
39	パート・有期雇用労働者の均等待遇	○パート・有期雇用労働者について、職務の内容や人材活用の仕組み、運用などが正社員と同じ場合、賃金、教育訓練、福利厚生などあらゆる待遇について、同様の取扱いとしていますか。		
40		○パート・有期雇用労働者の待遇について、職務の内容や人材活用の仕組み、運用、その他の事情のうち、その待遇の性質及び目的に照らして不合理な相違を設けていませんか。 （この設問は実施していない場合に「○」をつけてください。）	していない	対象者なし

No	項　　目	質　　問	実施している	対象者なし
41	無期雇用への転換	○有期労働契約が 5 年を超えた従業員からの申出により、有期から無期労働契約に転換する制度がありますか。		
42	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	
43		○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。		
44		○従業員 50 人以上の事業所においては、ストレスチェック(従業員に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査)及び医師による面談指導を行っていますか。	実施している	対象外
45		○職場におけるハラスメントの防止のために相談窓口の設置、相談対応者への研修等防止措置をとっていますか。	実施している	
46	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。		
47		○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。	実施している	対象外
48	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せんか(労働組合がある企業)。	はい	労働組合なし
49	その他法令違反等	○その他労働関係法令に関し、チェックリスト記入時より過去3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、重大な問題(労災による死亡事故等)を起こしていませんか。	はい	

※常時雇用する労働者が 101 人以上の場合

50	次世代育成	○次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し労働局に届出をしていますか。	はい	
51	女性活躍	○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し労働局に届出をしていますか。		