

労働基準法・労働安全衛生法順守チェックリスト

条 項	項目	チェック事項	チェック対象	罰則	Y/N
労働基準法					
2	2	労働協約 (労働組合がある場合)現在有効な労働協約は守られている	労働協約		
3		均等待遇 外国人労働者も、賃金等の労働条件について、日本人労働者と同じ取り扱いを	賃金規程、他	○	
4		均等待遇 賃金額、賃金体系、賃金形態において、女性と男性で差別はない	賃金規程	○	
7		公民権行使 労働者が、勤務時間中に、公民権行使(選挙等)や公の職務(裁判員等)執行をすることを拒んでいない	就業規則	○	
12		平均賃金 平均賃金の算出方法は適切である 考慮すべき事項 ・賃金制度による(月給制、日給制、等) ・賃金締切日ある場合の算定期間 ・期間及び賃金の総額から控除するもの ・賃金の総額から除外する賃金 ・3か月に満たない場合の計算 ・日雇労働者、その他、例外事例が多々ある	ヒヤリング		
		平均賃金は、解雇予告手当、休業手当、年次有給休暇の賃金、災害補償、減給の制裁の制限額などに使われることを理解している	ヒヤリング		
14	1	労働契約 労働契約期間は適正である 下記を除き、3年以内(但し、更新回数に制限はない) ・専門的な知識、技術又は経験(専門的知識等)であって高度のものとして厚生労働大臣が基準で定めた者…5年 ・満60歳以上の者…5年 ・有期プロジェクト…その期間 ・法70条の認定職業訓練を受ける労働者…訓練を終了するまで	労働契約	○	
	2	有期労働契約 有期労働契約においては、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(H20.1.23 厚労告12)に従っている ・更新の有無を書面で明示している ・(更新の場合があると明示したとき)更新の判断基準を書面で明示している ・変更する場合には、速やかにその内容を書面で明示している ・(3回以上更新、又は1年超継続勤務の場合で)更新しないときは、30日前までに予告している ・雇止めの理由について労働者が請求したときは、証明書を交付している ・有期労働契約(契約を1回以上更新し、且つ、1年を超えて継続勤務している者)を更新しようとする場合、労働者の希望に応じ、契約期間をできるだけ長くするよう努めている	労働契約		
15	1	労働契約 労働契約締結時に、下記の労働条件を明示している (絶対的明示事項): 必ず明示しなければならない事項 ・契約期間 ・就業場所及び業務内容 ・始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を二組以上に分けて就業させる場合における就業時転換に関する事項 ・賃金(退職手当及び賞与等を除く)の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給 ・退職に関する事項(解雇の事由を含む) (相対的明示事項): 労働条件として定めるときは、明示しなければならない事項 ・退職手当の定めが適用される労働者の範囲、退職手当の決定、計算及び支払の方法並びに退職手当の支払の時期 ・臨時に支払われる賃金、賞与、最低賃金額等 ・労働者に負担させるべき食費、作業用品その他 ・安全及び衛生 ・職業訓練 ・災害補償及び業務外の傷病扶助 ・表彰及び制裁 上記労働条件の上から4項目(昇給を除く)については、書面によって明示している パートタイム労働者に対して、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、について、文書交付している	労働契約	○	
16		賠償予定 労働契約の不履行時に支払う違約金額や損害賠償額を定めていない	労働契約	○	
17		前借金相殺 労働を条件とした前借金と賃金を相殺していない(労働者の自由意思による相殺は認められる)	賃金台帳	○	
18	2	社内預金 社内預金や通帳保管を労働契約の条件としていない 労使協定を労基署に届け出ている 貯蓄金管理規程を作成し、労働者に周知している 利率は年5厘以上である 社内預金は、労働者の請求により引き出せる 預金の管理状況を毎年4月末までに労基署に報告している 貯蓄金の保全措置義務を取っている → (賃金の支払の確保等に関する法律第3条)	労使協定書 現場チェック 管理規程 管理規程 報告書	○	
		通帳保管 労使協定を労基署に届け出ている 貯蓄金管理規程を作成し、労働者に周知している	労使協定書 現場チェック		
則 6.2		過半数代表者 労働者の過半数代表者の選任方法は適切である ・法41条の管理監督者でない ・過半数代表者の選出であることを明らかにした上で投票・挙手等で選出している	ヒヤリング		
19		解雇制限 下記の場合を除き、解雇制限期間中に解雇をしていない ・打切り補償 ・天災事変その他やむを得ない事情で事業の継続が不可能(労基署の認定)		○	
20		解雇予告 例外時を除き、労働者を解雇しようとする場合に、30日以上前に予告するか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払っている (天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は労働者の責に帰すべき事由の場合を除く(但し、労基署の認定必要))		○	

		(割増賃金の定額払いを導入しているとき)その内容が明確である ・定額残業代の額が法定の額と同額又は上回っていること ・定額残業代部分とそれ以外の賃金の区分が判別可能であること ・見込んでいる時間数や金額が明確であること ・実際の時間外時間が見込時間数を超えるときは、差額を支給すること ・新規に採用した場合に不利益変更が生じるときは、労働者の個別の同意を得ること			○
	3	代替休暇 労使協定を締結している(協定内容は法に従う) 代替休暇制度の時間算出は適正である			○ ○
38.2		事業場外労働のみなし労働時間制 所定労働時間を超える事業場外のみなし労働時間は、労使協定で定められている (法定労働時間を超えるときは)労基署へ届け出ている	労使協定書		○
38.3		専門業務型裁量労働制 労使協定を労基署に届け出ている(協定内容は法に従う)	労使協定書		○
38.4		企画業務型裁量労働制 労使委員会の決議を労基署に届け出ている(決議内容は法に従う) 定期的(当面6ヶ月毎)に労働時間の状況等を労基署に報告している 労使委員会の要件は適正である	決議 報告書		○ ○
39		年次有給休暇 年次有給休暇は、法定付与日数以上である パートタイム労働者の年次有給休暇は、法定付与日数以上である 出勤率の計算は適正である 時間単位の付与について、労使協定を締結している 時間単位年次有給休暇日数は5日以内である 年次有給休暇の計画的付与日数は適正である 平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払っている 変形労働時間制において時給制の労働者の休暇に対する賃金は適正である 使用者の時季変更権は濫用されていない 違法に年休の買い上げをしていない	就業規則 就業規則 就業規則 労使協定書 就業規則 就業規則		○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ ○
41		労働時間等に関する規定の適用除外 下記の者にも、深夜業に対する割増賃金を支払っている ①農業、畜産業、養蚕業、水産業に従事している者 ②監督又は管理の地位にある者や機密の事務を取扱う者 ③監視、断続的労働に従事し、労働基準監督署長の許可を受けている者 前③の労基署の許可を受けている 「監督、管理の地位にある者」の判断は適正である(職務内容、責任と権限、勤務態様、待遇、等から総合的に判断する)			
56		最低年齢 満15歳年度末までの児童を労働者として使用していない (労基署の許可を受けた場合には例外あり) (非工業的事業でも、旅館、料理店、飲食店、娯楽場、エレベータの運転業務等は不可)	労働者名簿		○
57		年少者の証明書 (満18歳未満の年少者がいる場合)年齢を証明する証明書を事業場に備え付けている (児童については)修学に差し支えないことを証明する学校長の証明書及び親権者又は後見人の同意書を事業場に備え付けている			○ ○
58		未成年者の労働契約 労働契約を、未成年者に代わって、親権者や後見人と締結していない	労働契約		○
59		未成年者の賃金 賃金を、未成年者に代わって、親権者や後見人に支払っていない			○
61		深夜業 年少者(18歳未満)には、非常災害の場合を除き、原則として深夜業をさせていない (交替制によって使用する満16歳以上の男性については可能) (農林業、畜産業、養蚕業、水産業、保健衛生の事業、電話交換の業務では可)			○
62		危険有害業務の就業制限 年少者(18歳未満)に、法で定める就業制限業務に従事させていない			○
63		坑内労働の禁止 年少者(18歳未満)に、坑内労働に従事させていない			○
64		帰郷旅費 年少者(18歳未満)が、解雇の日から14日以内に帰郷する場合に旅費を負担している			○
64.2		坑内業務の就業制限 女性は原則として、坑内で労働していない			○
64.3		危険有害業務の就業制限 妊産婦を、原則として、法で定める就業制限業務に従事させていない (一部可のものあり)			○
65		産前産後 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、就業させていない 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る 産後8週間を経過しない女性を就労させていない(産後6週間を経過した女性が請求した場合で、医師が支障ないと認めた業務に就労させることはOK)			○ ○ ○
66		妊産婦の時間外労働等の制限 妊産婦が請求した場合には、時間外、休日、深夜労働を行わせていない (変形労働時間制でも、8時間/日、40時間/週以内) (管理監督者等は、深夜業以外は適用しない)			○
67		育児時間 生後1年未満に達しない生児を育てる女性が、育児時間を請求したときは与えている			○
68		生理休暇 女性の請求により、生理休暇を与えている			○
75		療養補償 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合には、必要な療養費を負担している			○
76		休業補償 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合で、療養のため労働することができない場合には、休業補償をしている (労災保険法より相当する給付がなされる場合には、その補償の責任を免れる)			○
77		障害補償 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治った場合で、その身体に障害が残った時には、その障害の程度に応じて傷害補償をしている (労災保険法より相当する給付がなされる場合には、その補償の責任を免れる)			○
79		遺族補償 労働者が業務上死亡した場合には、遺族に遺族補償をしている (労災保険法より相当する給付がなされる場合には、その補償の責任を免れる)			○

80	葬祭料	労働者が業務上死亡した場合には、葬祭を行う者に対して、葬祭料を支払っている (労災保険法より相当する給付がなされる場合には、その補償の責任を免れ、)			○
89	就業規則	就業規則を作成し、労基署に届け出ている(常時10人以上の労働者を使用している事業場) 就業規則に記載すべき事項は、法に従っている	就業規則		○
90	作成の手続	就業規則の作成又は変更については、過半数の労働組合か、労働者の過半数を代表する者の意見を聴いている	就業規則		○
91	制裁規定の制限	減給の制裁における減給額は、法に従って適正である			○
92	法令及び労働協約との関係	就業規則は、法令や労働協約に反していない			
94	2 寄宿舎生活の自	寄宿舎生活の自治に必要な役員の選任に干渉していない			○
95	寄宿舎生活の秩	寄宿舎規則を作成し、寄宿する労働者の過半数の代表者の同意を得た上で、労基署に届け出ている	寄宿舎規則		○
96	寄宿舎の設備及び安全衛生	「事業附属寄宿舎規定」に従って、寄宿舎の設備及び安全衛生の講ずべき措置をとっている			○
96.2	寄宿舎設置届	(常時10人以上の労働者を就業させる事業等の附属寄宿舎の設置をする場合)計画を着手14日前までに労基署に届け出ている			○
106	1 法令等の周知義務	①労働基準法令の要旨、②就業規則、③労使協定等、を周知している 周知の方法は適切である			○
	2 寄宿舎規則の周知義務	寄宿舎規則を周知している			○
107	労働者名簿	事業場ごとに調整している 全ての事項が記載されている	労働者名簿		○
			労働者名簿		○
108	賃金台帳	事業場ごとに調整している 全ての事項が記載されている	賃金台帳		○
			賃金台帳		○
109	記録の保存	賃金台帳その他労働関係に関する重要な書類は、3年間保存されている			○
労働安全衛生法					
5	1 ジョイントベンチャー	建設業で複数の事業者が、一の場所において共同連帯して仕事を請け負った場合は、代表者を仕事開始14日前迄に都道府県労働局長に届け出ている	ヒヤリング		
10	総括安全衛生管理者	(要件に該当する事業者は)総括安全衛生管理者を選任し、労基署に届出ている 総括安全衛生管理者は、事業の実施を統括管理する者である	ヒヤリング		
11	安全管理者	(要件に該当する事業者は)安全管理者を選任し、労基署に届出ている 安全管理者の資格は適正である	ヒヤリング		
12	衛生管理者	(要件に該当する事業者は)衛生管理者を選任し、労基署に届出ている 衛生管理者の資格は適正である	ヒヤリング		
12.2	安全衛生推進者 衛生推進者	衛生管理者は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視している (要件に該当する事業者は)安全衛生推進者・衛生推進者を選任している 安全衛生推進者・衛生推進者を周知している	ヒヤリング		
13	産業医	(要件に該当する事業者は)産業医を選任し、労基署に届出ている 産業医は、少なくとも毎週1回作業場等を巡視している	ヒヤリング		
14	作業主任者	(要件に該当する事業者は)有資格者である作業主任者を選任している 作業主任者を周知している	ヒヤリング		
15	統括安全衛生責任者	(要件に該当する事業者は)統括安全衛生責任者を選任している	ヒヤリング		
15.2	元方安全衛生管理者	(要件に該当する事業者は)元方安全衛生管理者を選任している	ヒヤリング		
15.3	店社安全衛生管理者	(要件に該当する事業者は)店社安全衛生管理者を選任している	ヒヤリング		
16	安全衛生責任者	(要件に該当する事業者は)安全衛生責任者を選任している	ヒヤリング		
17	安全委員会	(要件に該当する事業者は)安全委員会を設けている 安全委員会のメンバーは適切である	ヒヤリング		
18	衛生委員会	(要件に該当する事業者は)衛生委員会を設けている 衛生委員会のメンバーは適切である	ヒヤリング		
則23	安全・衛生委員	開催頻度、議事録の周知・保管(3年間)は適切である	ヒヤリング		
28.2	リスクアセスメント	(要件に該当する事業者は)建設物、設備、原材料、ガス、蒸気、粉じん等による、又は作業行動その他業務に起因する危険性又は有害性等を調査し(リスクアセスメント)、その結果に基づいて、必要な措置を講じている(努力義務)	ヒヤリング		
59	1 安全衛生教育	入社時や配置転換時に、安全衛生教育を実施している	ヒヤリング		
	3 特別教育	危険又は有害な業務に労働者をつかせるときは、安全又は衛生のための特別教育を実施し、記録を3年間保存している	ヒヤリング		
60	職長教育	(要件に該当する事業者は)新たに職務につくこととなった職長その他の作業中の労働者を直接指導又は監督する者に職長教育を実施している	ヒヤリング		
61	就業制限	クレーンの運転その他の業務で、政令で定めるものについては、免許又は技能講習修了等資格を有する者以外は、当該業務に就かせていない	ヒヤリング		
65	作業環境測定	有害な業務を行う屋内作業場その他の作業場で、政令で定めるものについて、作業環境測定を行い、その結果を記録している 作業環境測定は、厚生労働大臣の定める作業環境測定基準に従っている	ヒヤリング		
66	健康診断	雇入れ時、及びその後定期的(年1回)に健康診断をしている 健康診断対象者は適正である 特定業務従事者には、半年ごとに健康診断をしている 海外派遣者の健康診断をしている 有害業務については、特殊健康診断をしている	ヒヤリング		
則44	健康診断	健康診断の項目は適正である	ヒヤリング		
66.3	健康診断	健康診断の結果について健康診断個人票を作成し、5年間保存している (要件に該当する事業者は)健康診断結果を労基署に報告している	ヒヤリング		
66.4	健康診断	健康診断の項目に異常の所見があると診断された労働者について、必要な措置について、医師又は歯科医師の意見を聴いている	ヒヤリング		
66.6	健康診断	健康診断の結果は、各労働者に通知している	ヒヤリング		
66.8	面接指導	要件に該当する労働者に対し、面接指導を実施し、結果を5年間保存している	ヒヤリング		

88	1	計画の届出	(要件に該当する事業者は)建設物若しくは機械等を設置・移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を工事開始日の30日前までに、労基署に届け出ている	ヒヤリング		
	2	計画の届出	機械等で、危険・有害な作業を必要とするもの、危険な場所において使用するもの又は危険若しくは健康障害を防止するため使用するものうち、厚生労働省令で定めるものを設置し、若しくは移転し、又はこれらの主要構造部分を変更しようとするときは、その計画を工事開始日の30日前までに、労基署に届け	ヒヤリング		
	3	計画の届出	建設業に属する事業で、特に大規模な仕事で、厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計画を工事開始日の30日前までに、大臣に届け	ヒヤリング		
	4	計画の届出	建設業・土石採取業で厚生労働省令で定めるものを開始しようとするときは、その計画を工事開始日の14日前までに、労基署に届け出ている	ヒヤリング		
則96		事故報告	本条で定める事故が発生したときは、労基署に報告している	ヒヤリング		
則97		事故報告	労働災害は、労基署に報告している	ヒヤリング		