

## 雇用関係の自主点検シート [令和2年6月版]

|      |       |
|------|-------|
| 事業所名 | 記入者名  |
|      | 記入年月日 |

### 自主点検シートについて

- この自主点検シートは、就業規則や雇用管理、給与、社会保険など、雇用に関する法令等の規定のうち、特に重要な項目について、事業者自らがチェックできるように分かりやすく整理したものです。  
各事業の運営基準には規定されていないものですが、事業運営に当たっての基本となるものですので、このシートを活用して点検をお願いします。  
なお、「労働契約」、「労働条件の明示」、「健康診断の実施」の項目については、各事業の自主点検シートに記載しています。
- 事業者が点検した結果については、市に提出する必要はありません。

※ 「確認事項」欄のゴシック体で書かれた部分は、改正部分です。

#### 【参考：厚生労働省のホームページ】

- パンフレット「介護労働者の労働条件の確保・改善のポイント」  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/gyosyu/kantoku/090501-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/gyosyu/kantoku/090501-1.html)  
(このパンフレットでいう「介護労働者」とは、専ら介護関係業務に従事するすべての労働者を指す。したがって、老人福祉・介護事業のほか、それ以外の障がい者福祉事業、児童福祉事業等において介護関係業務に従事する者も含む。)
- 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律  
(時間外労働の上限規制 わかりやすい解説、年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説、パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書などのパンフレット 等)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html)
- 人を雇うときのルール  
[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/koyou\\_rule.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouseisaku/chushoukigyou/koyou_rule.html)
- 事業主の方へ（労働基準）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/zigyonushi/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/index.html)
- モデル就業規則  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/zigyonushi/model/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/model/index.html)
- 労働保険  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/zigyonushi/zigyonushi\\_hoken.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/zigyonushi/zigyonushi_hoken.html)
- 労働基準法関係  
(労働基準法の基礎知識、やさしい労務管理の手引き 等)  
[https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet\\_ki\\_jun.html](https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet_ki_jun.html)
- 育児・介護休業法（育児・介護休業法関連パンフレット）  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
- 育児・介護休業等に関する規則の規定例  
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/35.html>
- 主要様式ダウンロードコーナー  
(変形労働時間制に関する協定届、時間外労働・休日労働に関する協定届、就業規則（変更）届、労働者名簿、労働条件通知書、賃金台帳 等)  
[https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki\\_jun/roudou\\_jouken01/](https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/roudou_jouken01/)
- 有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000138212.html>





(続)

1 就業規則、  
雇用管理

| 【その他の主な休暇・措置】  |   |  |
|--|---|--|
| 12) 産前産後休暇を適正に定めていますか。<br>・ 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）<br>・ 産後8週間   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
| 13) 母性健康管理の措置を適正に定めていますか。<br>・ 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、<br>所定労働時間内に、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があった場合は、次のとおり必要な時間を確保することができるようにしなければならない。<br>①産前の場合 妊娠23週まで・・・4週に1回<br>妊娠24週から35週まで・・・2週に1回<br>妊娠36週から出産まで・・・1週に1回<br>※医師又は助産師がこれと異なる指示をしたときは、その指示により必要な時間<br>②産後（1年以内）の場合・・・医師等の指示により必要な時間 | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
| 14) 育児時間を適正に定めていますか。<br>・ 生後満1年に達しない子を育てている女性労働者から<br>請求があった場合は、授乳その他育児のための時間を、一般の休憩時間とは別に、1日2回各々少なくとも30分の時間を与えなければならない。   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
| 15) 生理休暇を適正に定めていますか。<br>・ 生理日の就業が著しく困難な女性労働者が休暇を請求<br>した場合、請求のあった期間は当該女性労働者を就業させてはならない。  | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
| 16) 育児休業を適正に定めていますか。<br>・ 1歳に満たない子と同居し、養育する労働者は、申出<br>により、育児休業をすることができる。<br>・ 子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、育<br>児休業をすることができる。<br>・ 子が1歳6か月を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が2歳に達するまでの間、育<br>児休業をすることができる。   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
| 17) 介護休業を適正に定めていますか。<br>・ 要介護状態にある家族を介護する労働者は、申出によ<br>り、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすること<br>ができる。   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
| 18) 子の看護休暇を適正に定めていますか。<br>・ 小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、<br>労働者1人につき、子が1人の場合には1年度に5日まで、2人以上の場合には1年度に10日まで、<br>病気・けがをした子の看護のために、又は子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を取得させ<br>る必要がある。  | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
| 19) 介護休暇を適正に定めていますか。<br>・ 要介護状態にある家族の介護その他の世話を行う労働<br>者が申し出た場合、労働者1人につき、対象家族が1人の場合は1年度に5日まで、2人以上の場合は<br>1年度に10日まで、当該世話を行うための休暇を取得させる必要がある。   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
| 20) セクシュアルハラスメントの禁止について、適正に定めてい<br>ますか。<br>・ 職場におけるセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主は、雇用管理上必要な措置を講じな<br>ければならない。   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
| 21) 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの<br>禁止について、適正に定めていますか。<br>・ 職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止するため、事業主は、<br>雇用管理上必要な措置を講じなければならない。   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |

(続)

1 就業規則、  
雇用管理

| 【定年・退職・解雇】   |   |  |
|--|---|--|
| 22) 定年を定めていますか。<br>●定年年齢：<br>・ 労働者の定年を定める場合は、定年年齢は60歳を下回することはできない。<br>・ 「65歳未満」の定年の定めをしている事業主は、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入及び③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならない。  | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない                                 |  |
| 23) 退職について、適正に定めていますか。<br>・ 期間の定めのない雇用の場合、労働者はいつでも退職を申し出ることができる。<br>・ 期間の定めのある契約について、反復更新の実態などから、実質的に期間の定めのない契約と変わらないといえる場合や、雇用の継続を期待することが合理的であると考えられる場合、雇止め（契約期間が満了し、契約が更新されないこと）をすることに、客観的に合理的な理由がなく、社会通念上相当であると認められないときは、雇止めが認められない。従前と同一の労働条件で、有期労働契約が更新されることになる。（以下の「無期転換ルール」が適用される場合を除く）。  | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない                                 |  |
| 24) 解雇について、適正に定めていますか。<br>・ 労働基準法をはじめ様々な法律で解雇が禁止される場合が定められているので、解雇の事由を定めるに当たっては、これらの法律の規定に抵触しないようにしなければならない。<br>・ 労働契約法第16条において、「解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、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ものとして、無効とする」とされている。<br>・ 労働者を解雇するときは、原則として少なくとも30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払うことが必要とされている。<br>・ 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で働く労働者について、使用者はやむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間の途中で労働者を解雇することはできないとされている。<br>・ 有期労働契約が3回以上更新されている場合や1年を超えて継続勤務している有期契約労働者について、契約を更新しない場合、使用者は少なくとも契約の期間が満了する日の30日前までに、その予告をしなければならない。（あらかじめその契約を更新しない旨が明示されている場合や、以下の「無期転換ルール」が適用される場合を除く。） | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない                                 |  |
| 【無期転換ルール】  |   |  |
| 25) 契約期間に定めがある有期労働契約が5年を超える労働者から無期転換の申し込みがあった場合、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換していますか。<br>・ 有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、有期契約労働者（パート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労働者）の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換される。<br>通算5年のカウントは、平成25年4月1日以降に締結した有期労働契約から算定する。<br>例えば、平成25年4月から1年ごとに更新されている有期労働者は、平成30年4月から無期労働契約への転換を申し込む権利が発生する。<br>・ 無期転換申込権が発生した契約期間中に、その労働者から無期転換の申込みがあった場合、使用者はその申込みを断ることができず、その時点で無期労働契約が成立する。<br>・ 無期への転換方法には、①雇用期間の変更、②多様な正社員への転換、③正社員への転換一などが想定される。また、無期転換時に適用される就業規則等の見直しが必要となる。   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない<br><input type="checkbox"/> 非該当 |  |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
| 2 給与<br>労働基準法等   | 1) 給与規程を定めていますか。<br>・ 給与規程を就業規則とは別に定めることができる。<br>就業規則の取扱いと同様に、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、別に定めた給与規程を労働基準監督署に届け出なければならない。<br>【届け出ている場合】<br>●直近の届出日： 年 月 日   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
|  | 2) 給与は給与規程に基づき、適正に支給していますか。<br>(給与規程での規定の有無)<br>・ 給料表 : あり・なし<br>・ 給与格付(基準)表 : あり・なし<br>・ 初任給格付(基準)表 : あり・なし<br>・ 前歴換算(基準)表 : あり・なし   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
|  | 3) 諸手当は給与規程に基づき、適正に支給していますか。<br>(給与規程での規定の有無)<br>・ 通勤手当 : あり・なし<br>・ 管理職手当 : あり・なし<br>・ 退職手当 : あり・なし (ありの場合) → 加入している共済等<br>□ 福祉医療機構退職手当共済<br>□ 県社会福祉共助会退職共済<br>□ その他 ( )<br>・ 扶養手当 : あり・なし<br>・ 期末勤勉手当(賞与) : あり・なし<br>・ 住居手当 : あり・なし   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
|  | ・ その他の手当 →<br>・ 支給する諸手当は、給与規程に明確に定められていることが必要である(支給対象、金額等)。   |   |  |
|  | 4) 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率以上とされていますか、<br>・ 法定労働時間を超えて労働させた場合 . . . . . 25%以上<br>・ 法定休日(週1回又は4週4日)に労働させた場合 . . . . . 35%以上<br>・ 深夜(午後10時～午前5時)に労働させた場合 . . . . . 25%以上<br>・ 時間外労働が深夜に及んだ場合 . . . . . 50%以上<br>・ 休日労働が深夜に及んだ場合 . . . . . 60%以上<br>・ 月60時間を超える場合 ※ . . . . . 50%以上<br>※ 中小企業は、当分の間、上げが猶予され25%以上とされているが、令和5年4月1日からは猶予が廃止され、50%以上となる。 | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
|  | 5) 時間外労働に対する割増賃金の計算を正しく行っていますか。<br>●給与規程(又は就業規則)で定めている計算式を記入してください。   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない |  |
| <p>・ 月給制の場合の「時間外労働に対する割増賃金」の計算式</p> $\frac{\text{基本給} + \text{各手当(注1)}}{\text{1か月の平均所定労働時間数(注2)}} \times (\text{割増率} + 1) \times \text{時間外労働の時間数}$ <p>(注1) 各手当のうち、以下の手当については算定基礎から除外する。<br/>家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、退職金等臨時に支払われた賃金、賞与等1か月を超える期間ごとに支払われる賃金<br/>(単に名称によるのではなく、その実質によって判断する)</p> <p>(注2) 1か月の平均所定労働時間数<br/>(365日又は366日一年間所定休日数) × 1日の所定労働時間 ÷ 12か月</p> |   |   |  |
| 6) 給与から法定外控除を行っている場合、労働基準法第24条に基づく労使協定を締結していますか。<br>【協定を締結している場合】<br>●労使協定の成立年月日： 年 月 日<br>控除の内容：  | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない<br><input type="checkbox"/> 非該当   |   |  |
| <p>・ 給食費、購買代金、住宅・寮その他の福利厚生施設の費用、親睦会費、共済会掛金、財形貯蓄、各種生命・損害保険の保険料、組合費等を給与から控除する場合には、労使協定が必要となっている。</p> <p>・ 協定の有効期間は1年が一般的で、自動更新の規定を定めることも可能である。当該協定について、労働基準監督署への届出は不要である。</p>  |   |   |  |

|   |  |   |  |
|---|--|---|--|
| 3 社会保険等   | 1) 一定の要件に該当する非常勤職員等については、「健康保険」、「厚生年金保険」に加入していますか。   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない<br><input type="checkbox"/> 非該当 |  |
|   | <p>※パート労働者の健康保険・厚生年金保険加入要件</p> <p>① 1日又は1週間の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が、通常の労働者の3/4以上である者</p> <p>② 短時間労働者のうち、以下の(1)～(5)の要件をすべて満たす者</p> <p>(1) 1週当たりの決まった労働時間が20時間以上であること</p> <p>(2) 1か月当たりの決まった賃金が88,000円以上であること</p> <p>(3) 雇用期間の見込みが1年以上であること</p> <p>【注】令和4年10月からは、(3)の要件は撤廃され、フルタイムの被保険者と同様の「2か月を超える」要件が適用される。</p> <p>(4) 学生でないこと</p> <p>(5) 次の a) 又は b) のいずれかに該当すること</p> <p>a) 従業員数が501人以上の企業で働いている</p> <p>【注】企業規模の要件については、次のとおり段階的に引き下げられる。</p> <p>(令和4年10月から) 101人以上 (令和6年10月から) 51人以上</p> <p>b) 従業員数が500人以下の企業で働いていて、社会保険に加入することについて労使で合意がなされている</p> <p>(補足) 上記【注】は、令和2年5月に成立した「年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律」(令和2年法律第40号)によって、被用者保険の適用範囲が拡大されるもの。</p> <p>(参考) 「法人の事業所」、「社会福祉事業等の一定の事業を行い、常時5人以上の労働者を雇用する個人事業所」は、健康保険・厚生年金保険の適用を受ける事業所として、加入が義務づけられている。</p> |   |  |
|   | 2) 一定の要件に該当する非常勤職員等については、「雇用保険」に加入していますか。  | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない<br><input type="checkbox"/> 非該当 |  |
| <p>※パート労働者の雇用保険加入要件</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1週間の所定労働時間が20時間以上であり、かつ31日以上引き続き雇用される見込みがある者</li> </ul> <p>※「31日以上引き続き雇用される見込み」とは、次のいずれかに該当する場合</p> <p>① 期間の定めがなく雇用される場合</p> <p>② 雇用期間が31日以上である場合</p> <p>③ 雇用契約に更新規定があり、31日未満での雇止めの明示がない場合</p> <p>④ 雇用契約に更新規定はないが、同様の雇用契約により雇用された労働者が31日以上雇用された実績がある場合(注)</p> <p>(注) 当初の雇入時には31日以上雇用されることが見込まれない場合であっても、その後、31日以上雇用されることが見込まれることとなった場合には、その時点から雇用保険が適用される。</p> |  |   |  |
| 3) 雇用保険に加入していない非常勤職員・パート労働者等を含め、すべての労働者を「労災保険」の対象者としていますか。  | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない  |   |  |
|   | <p>※ 労災保険(労働者災害補償保険)は、常用、日雇い、パート、アルバイト、派遣等、名称や雇用形態にかかわらず、労働の対償として賃金を受けるすべての労働者が対象となる。</p> <p>(参考) 「労働保険」は、「労災保険(労働者災害補償保険)」と「雇用保険」とを総称した言葉であり、保険給付は両保険制度で別個に行われるが、保険料の納付等は「労働保険」として一体のものとして取り扱われている。</p> <p>労働者(パート、アルバイト等を含む。)を1人でも雇用していれば、業種や規模等を問わず、「労働保険」の適用事業場となり、事業主は保険関係成立(加入)手続きを行い、労働保険料を納付しなければならない。</p>   |   |  |
| 4 職員の確保・定着  | <p>職員の確保や定着のための取組を行っていますか。</p> <p>【取組を行っている場合】→その内容を記入してください。</p> <p>●</p>   | <input type="checkbox"/> いる<br><input type="checkbox"/> いない                                 |  |

## 【参考】 正社員と非正規社員間の不合理な待遇差の禁止

「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（パートタイム・有期雇用労働法）」が令和2年4月1日に施行され、同一企業内における正社員（無期雇用フルタイム労働者）と非正規社員（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）の間の不合理な待遇差が禁止される。（中小企業における同法の適用は、令和3年4月1日）

（改正の概要）

### ①不合理な待遇差をなくすための規定の整備

同一企業内において、正社員と非正規社員との間で、基本給や賞与などのあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることが禁止される。

裁判の際に判断基準となる「均衡待遇規定」「均等待遇規定」を法律に整備する。ガイドライン（指針）を策定し、どのような待遇差が不合理に当たるかを明確に示す。

### ②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

非正規社員は、正社員との待遇差の内容や理由などについて、事業主に対して説明を求めることができるようになる。事業主は、非正規社員から求めがあった場合は、説明しなければならない。

### ③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続の規定の整備

都道府県労働局において、無料・非公開の紛争解決手続を行う。「均衡待遇」や「待遇差の内容・理由に関する説明」についても、裁判外紛争解決手続の対象となる。