

就業規則自己診断チェックリスト（都内中小企業用）

確認項目の対象となる条件	確認項目	未対応時リスク(可能性)例	対処方法
10名以上の事業場	「就業規則」（関連規程含む）を、法定事項を全て含み作成・変更し労基署に届けている	30万円以下の罰金。労働契約内容が不明確なため、労使間のトラブルが起きやすくなる。	厚生労働省のモデル就業規則等を参考に作成する
10名以上事業場&パート有	パート労働者に適用する就業規則を作成・変更し労基署に届けている	30万円以下の罰金。労働契約内容が不明確なため、労使間のトラブルが起きやすくなる。パート労働者への適用有無明記が無いと正社員用のつもりでもすべての人に適用とされてしまう。	厚生労働省のモデル就業規則等を参考に作成する
10名以上の事業場	就業規則等を労働者が読める環境に置いている	30万円以下の罰金。労働契約内容が不明確なため、労使間のトラブルが起きやすくなる。	従業員の誰もが入れる場所に印刷物を置くか、サーバ等に電子ファイルやWebページとして置く
(全)	採用・条件変更時に雇用条件について法定事項を全て含み書面通知している	30万円以下の罰金。労働契約内容が不明確なため、労使間のトラブルが起きやすくなる。	書面明示事項（期間、更新条件、場所・業務、始終業時刻や休日等、賃金決定方法等、退職）、パートは更に昇給等条件、を記載して渡す(雇用契約書、労働条件通知書、いずれも可)。なお書面とは従業員希望時はメール・SNS等でも印刷できるものは可。
(全)	国籍・信条又は社会的身分による賃金や労働条件に差を付けず、女性であることを理由として男性と賃金の差をつけていない	6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金	職務内容や能力あるいは年功等によって賃金その他労働条件を決定する
変形労働等採用の事業場	労使協定を適切に結び労基署に届けている(1ヵ月単位変形労働等は就業規則でも可)	30万円以下の罰金。所定労働時間が不明確になり残業代のトラブルにも繋がる。	1週間単位：労使協定、1ヵ月単位：就業規則または労使協定、1年単位：労使協定、フレックス：就業規則(1ヵ月超清算期間は労使協定)
変形労働不採用事業場(商業理容、映画演劇、保健衛生、接客娯楽、かつ、10名未満)	所定労働時間が1日8時間週44時間以内である	6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金	所定労働時間を法定以内に収めるか、繁忙時期のある場合は例外の認められる変形労働時間制を導入する
変形労働不採用事業場(上記以外)	所定労働時間が1日8時間週40時間以内である	6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金	所定労働時間を法定以内に収めるか、繁忙時期のある場合は例外の認められる変形労働時間制を導入する
裁量労働制採用の事業場	事業場外、専門業務型または企画業務型を適切な内容と手順で設定している	30万円以下の罰金。所定労働時間が不明確になり残業代のトラブルにも繋がる。	事業場外：所定労働時間超時は労使協定、専門業務型：労使協定、企画業務型：労使委員会
(全)	週に1日以上（あるいは4週で4日）を休日としている	6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金	所定労働日を法定以内に収めるよう規定、あるいはシフトを決定。
(全)	法定の休憩時間(6時間超：45分、8時間超：1時間)が確保されている	6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金	法定の休憩時間を確保できるよう仕事を調整する。原則一斉休業(難しいと除外された業種を除く)も守る(できない場合は協定要)。
(全)	週所定労働1日以上の方に年次有給休暇を法定分(週5所定者は6ヵ月後に10日～最大20日、等)付与している(賃金は通常賃金等)	6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金	条件に沿って法定通りに付与する(未利用分は翌年に繰り越せることにも注意)。年次有給休暇管理台帳の作成も必要。

就業規則自己診断チェックリスト（都内中小企業用）

確認項目の対象となる条件	確認項目	未対応時リスク(可能性)例	対処方法
(全)	年次有給休暇付与が10日以上の方は5日以上消化している(していなければ会社命令で休ませている)	30万円以下の罰金	休みやすい環境作りとアナウンス。休まないようなら会社指示で休ませる。
(全)	労働者(管理監督者を含む)の出退勤時刻を正しく把握できている	残業代の正しい計算ができない。長時間労働の把握が難しくなり健康管理上の問題が起こる。	タイムカード・ICカード等や出退勤時刻記入票等を導入する。それらが難しければメールや日報などで把握できるようにする。
残業あり	時間外・休日労働協定届(36協定)を労基署に届け出ている	6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金(協定無しで残業させたことへの罰則)。なお従業員代表が適切な方法で選任されていない場合は無効となる。	労働組合または従業員代表(適切な選任が必要)と協定を結び労基署に届ける
残業あり	残業時間は月100時間未満、2～6ヵ月平均で80時間以下である	6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金	法定時間に収まるよう、仕事の効率化・削減や人員の増強などを行う
(全)	時間単価(定額残業代の場合はそれも反映)は最低賃金(東京：1,013円/時)を上回っている	50万円以下の罰金	時給の場合は引上げ、日給や月給の場合は正しく時間単価を算出した上で、それを上回る給与を支払う
残業あり	割増賃金は適切に反映されている(1分単位計算、割増率適正)	6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金。労使紛争の発生。賃金請求権の消滅時効は3年間。	残業時間は1分単位で計算。法定労働時間超：25%、深夜：25%、法定休日：35%、を満たす
(全)	法定三帳簿(労働者名簿,賃金台帳,出勤簿)及び年次有給休暇管理簿が適切に作成され、保管(退職後3年間)されている	30万円以下の罰金	法律が規定する項目を満たす書類(書式は厚生労働省が提供しているが、そのものでなくて良い)を作成し保管する
(全)	育児・介護休業規程が2017/10施行の法に準拠している(最新の規定を反映している)	規定が準拠していないと誤った運用になり対応する罰則が適用されるリスクがあるし、労働者側からの信頼が失われる可能性がある	厚生労働省のモデル育児介護休業規程を参考に作成する
育児・休業希望者あり	育児・介護休業希望者(規定された除外者以外)を規定に従って休業させている	公表や過料。人材の流出(採用コスト発生や生産性の低下など)。	規定に従って休業を取得させる。代替え要員は社内異動又は新規募集や派遣受け入れで対応。
(全)	セクハラ(異性・同性)・マタハラ(防止に関する規定がある)	社内環境の悪化や作業品質の低下、人材の流出などに繋がる。	厚生労働省のマニュアルを参考に規定を作成する。社員20名以上規模なら相談窓口の設置も行った方が良い。
50名以上の事業場	産業医を選任している	50万円以下の罰金。従業員に健康上の問題が起こったときの適切な相談ができない。	あてがない場合は地域産業保健センターなどに相談してみる。
10名以上の事業場	規模等により定められた安全推進者や安全管理者、あるいは衛生推進者や衛生管理者等を選任している	50万円以下の罰金。労働者の安全や衛生に関する予防や対応が不十分になる可能性がある。	法令に則って有資格者を選任する。
50名以上の事業場	規模等により定められた安全委員会や衛生委員会等を設置している	50万円以下の罰金。労働者の安全や衛生に関する予防や対応が不十分になる可能性がある。	法令で求められる立場の委員を選任し、月に1回以上委員会を開く。
50名以上の事業場	年に1回以上、ストレスチェックを行って労基署に報告している	50万円以下の罰金。精神的な労災発生や職場全体の意欲低下の発見が難しくなる。	まずは「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」などを利用し、産業医と連携しながら実施する。

就業規則自己診断チェックリスト（都内中小企業用）

確認項目の対象となる条件	確認項目	未対応時リスク(可能性)例	対処方法
(全)	週所定労働時間が常勤比3/4以上所定労働時間の労働者に対して年1回以上（深夜労働者等は半年に1回）、会社費用負担で健康診断を受けさせている	50万円以下の罰金。労働者の安全衛生という責任を放棄するもので、労災発生のリスクが高まり職場の生産性低下にもつながる。	会社指定の健康診断実施場所で受けさせるか、個人で健康診断を受けて結果を提出させるかする。経費は会社負担だが、定期健康診断の実施時間は労働時間から除外してよい。
(全)	雇い入れ時に、速やかに会社で健康診断を受けさせているか、三カ月以内に実施した健康診断書を提出させている。	50万円以下の罰金。入社後の適正配置や入社後の健康管理に支障が出る恐れがある。	内定時に説明し、入社前3カ月から入社後1ヵ月を目途に健康診断を受けさせる（または自分で受けた結果を提出させる）
(全)	労災保険の成立届を提出済であり正しく労働保険料を納めている（建設業下請けの場合は元請事業者が手続している）	労災事故が起きた時に労災保険の全額適用がなされない。労基法の災害補償の規定に基づいて会社が補償をしなければならない。	労基署に成立届を提出し、毎年の労働保険年度更新を行い適切に保険料を納付する。建設業下請けの場合は元請けに確認する。
(全)	所定労働時間週20時間以上の労働者が居る場合、雇用保険の適用事業所となり該当者全員を被保険者としている。	6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金。各種助成金が受けられない。社員が退職時に給付を受けられない、等。社員からの損害賠償請求。	職業安定所（ハローワーク）に適用事業所の届出を出す（通常は労災成立届と同時）。社員から雇用保険料を控除し会社負担分と合わせて年度更新時に納付する。
法人の全て、個人事業主は従業員5名以上(飲食・サービス等を除く)	法人の代表者、週所定労働時間がフルタイム比3/4以上の労働者が居る場合、該当者全員を社会保険（健康保険・厚生年金）の被保険者としている。	6ヵ月以下の懲役又は30万円以下の罰金。最大過去2年分の保険料納付。社員からの損害賠償請求。	対象者は被保険者として日本年金機構に届出をし、毎月給与から折半分を控除、会社負担分と合わせて毎月納付。
労使協定が必要な場合	届出必要性の有無に関わらず必要な場合は適切に労使協定が結ばれている	個別事案で違法状態となる。	・給与控除・一斉休憩の例外・みなし労働時間制・有給休暇計画付与・時間単位有給休暇・育児介護休業範囲制限、等の労使協定を結ぶ