

(申請資料 7)

(申請時) 労働条件チェックシート

施 設 名 船橋市地域活動支援センター

団 体 名

貴団体の労働条件についてチェックし、【×】が付いた選択肢をチェックした場合、申請資格がないものとみなします。

チェック項目		チェック結果
1 就業規則		
(1)	常時使用する労働者が10人以上である事業場において、法令で記載が義務付けられている事項を含む就業規則を作成し、労働者代表の意見を添付して、労働基準監督署に届け出ているか。 ※場所的に分散しているものは、原則として別個の事業場として扱う。	☐ 就業規則を作成し、届け出ている。 ☐ 就業規則を作成しているが、届け出していない。【×】 ☐ 就業規則を作成していない。【×】 ☐ 対象となる事業場がない。
(2)	短時間労働者について、正社員とは異なる労働条件である場合には、短時間労働者に適用する就業規則を作成し、労働者代表の意見書を添付して、労働基準監督署に届け出ているか。変更した場合も同様か。	☐ 就業規則を作成し、届け出ている。 ☐ 就業規則を作成しているが、届け出していない。【×】 ☐ 就業規則を作成していない。【×】 ☐ 短時間労働者を雇用していない又は正社員と同条件である。 ☐ 対象となる事業場がない。
2 労働条件等の明示		
(1)	労働者を雇い入れる際、労働条件について、労働条件通知書、労働契約書、就業規則などの書面で明示しているか。	☐ 明示している（メール等を含む）。 ☐ 明示していない。【×】
(2)	短時間労働者・有期雇用労働者を雇い入れる際、①昇給の有無、②退職手当の有無、③賞与の有無、④短時間労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口、⑤更新上限有無と内容、⑥無期転換申込機会についておよび無期転換後の労働条件（「無期転換申込権」が発生する更新のタイミングごと）について、書面の交付又はファクシミリ若しくは電子メールによる送信により当該短時間労働者に明示しているか。	☐ 明示している（メール等を含む）。 ☐ 明示していない。【×】 ☐ 短時間労働者・有期雇用労働者を雇用していない。
(3)	短時間労働者・有期雇用労働者を雇い入れる際、事業主が実施する雇用管理上の措置として、①不合理な待遇の禁止、②差別的な取り扱いの禁止、③賃金決定、④教育訓練の実施、⑤福利厚生施設の	☐ 説明している。 ☐ 説明していない。【×】 ☐ 令和3年4月1日以降に短時間労働者・有期雇用労働者を新規雇用してい

	利用、⑥通常の労働者への転換、の内容について説明しているか。	ない。
3 労働時間		
(1)	所定労働時間は、週 40 時間以内、1 日 8 時間以内としているか。	☐ 所定労働時間は、法定労働時間内である。 ☐ 変形労働時間制を採用している。 【→(2)の質問へ】 ☐ 所定労働時間が法定労働時間を超えている。 【×】
(2)	変形労働時間制をとる場合（1 か月以内の期間の労働時間を平均し、週 40 時間以内とする場合など）は、労使協定等によりその旨を定めているか。	☐ 労使協定の締結または就業規則等に要件を定めて、1 か月単位の変形労働時間制を導入している。 ☐ 労使協定の締結および就業規則等に要件を定めて、1 年単位の変形労働時間制を導入している。 ☐ 定めていない。 【×】 ☐ 変形労働時間制をとっていない。
(3)	労働者の労働日ごとの始業・終業時刻の確認・記録方法は適正に行われているか。	☐ 事業主が自ら現認することで確認し記録している。 ☐ タイムカード、IC カード、パソコンの使用時間の記録等の客観的記録を基礎として確認し、適正に記録している。 ☐ これらの記録方法を行っていない。 【×】
(4)	次のような時間がある場合、労働時間として算定しているか。 ①交替制勤務における引継ぎ時間 ②業務報告書等の作成時間 ③仕事の打合せ、会議等の時間 ④参加が義務付けられている行事や研修等 ⑤出張先から次の出張先までの移動に必要な時間	☐ 算定している。 ☐ 算定していない。 【×】
(5)	裁量労働制が適用されている人や管理監督者を含め、労働時間は、タイムカード等の客観的な方法その他適切な把握方法や適正な自己申告などに基づき、適正に把握しているか。	☐ 適正に把握している。 ☐ 適正に把握していない。 【×】
(6)	休憩は、就業規則で定めた時間に、確実に取得させ、かつ適法であるか。	☐ 適法に取得させている。 ☐ 適法に取得させていない。 【×】
(7)	休日は、毎週 1 回又は 4 週を通じて 4 回以上与	☐ 与えている。

	えているか。	☐ 与えていない。【×】
(8)	時間外労働・休日労働は、あらかじめ労働者代表と締結し、労働基準監督署に届け出た労使協定の範囲内で行わせているか。	☐ 労使協定の範囲内で行わせている。 ☐ 労使協定の範囲内で行わせていない。【×】
(9)	(7)の労使協定（36 協定）は、法律による上限の範囲内で締結しているか。	☐ 法律による上限の範囲内で締結している。 ☐ 法律による上限の範囲内で締結していない。【×】
(10)	短時間労働者を含む全ての労働者に労働基準法に定める年次有給休暇を与えているか。	☐ 与えている。 ☐ 与えていない。【×】
(11)	労働者（管理監督者を含む）に年次有給休暇が 10 日以上付与されている場合、使用者は労働者の意見を聴取したうえで、年次有給休暇を付与した日（基準日）から 1 年以内に 5 日、取得時季を指定して与えているか。	☐ 与えている。 ☐ 与えていない。【×】
4 賃金		
(1)	賃金は直接労働者に通貨で（同意に基づいた金融機関への振込や一定の要件を満たしたデジタル払いを含む）毎月 1 回以上、定期に全額（税金、社会保険料や賃金控除の労使協定に定めるものは控除可）を支払っているか。	☐ 支払っている。 ☐ 支払っていない。【×】
(2)	全ての労働時間について最低賃金額以上の時間給を支払っているか。	☐ 支払っている。 ☐ 支払っていない。【×】
(3)	法定労働時間を超える時間外労働、休日労働及び深夜労働をさせたときは、労働基準法上の割増賃金を支払っているか。	☐ 支払っている。 ☐ 支払っていない。【×】
5 法定帳簿		
(1)	事業場ごとに、各労働者について（日雇労働者を除く。）労働者名簿を作成し、記載すべき事項に漏れはないか。	☐ 労働者名簿を作成し、記載事項に漏れはない。 ☐ 労働者名簿を作成しているが、記載事項に漏れがある。【×】 ☐ 労働者名簿を作成していない。【×】
(2)	事業場ごとに、賃金台帳を作成し、記載すべき事項に漏れはないか。	☐ 賃金台帳を作成し、記載事項に漏れはない。 ☐ 賃金台帳を作成しているが、記載事項に漏れがある。【×】 ☐ 賃金台帳を作成していない。【×】
(3)	労働者名簿、賃金台帳及び雇入、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類は 3 年間	☐ 保存している。 ☐ 保存していない。【×】

	保存しているか。	
6 労働安全衛生		
(1)-1	常時 50 人以上の労働者が使用される事業場では、衛生管理者及び産業医を選任し、労働基準監督署に届け出た上で、必要な職務を行わせているか。	☐ 選任、届出をし、必要な職務を行わせている。 ☐ 選任、届出のいずれかを行っていない又は必要な職務を行わせていない。【×】 ☐ 対象となる事業場がない。
(1)-2	産業医を選任した事業者は、産業医に対して、時間外・休日労働時間が1か月あたり80時間を超えた労働者の氏名・当該労働者に係る当該超えた時間に関する情報等を提供しているか。	☐ 提供している。 ☐ 提供していない。【×】
(2)	常時 50 人以上の労働者が使用される事業場では、衛生委員会を設け、月1回以上行っているか。	☐ 衛生委員会を設け、月1回以上行っている。 ☐ 衛生委員会を設けていない又は月1回以上行っていない。【×】 ☐ 対象となる事業場がない。
(3)	常時 50 人以上の労働者が使用される事業場では、心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を実施し、1年以内ごとに1回、定期に労働基準監督署に検査結果等報告書を提出しているか。	☐ ストレスチェックを実施し、提出している。 ☐ ストレスチェックを実施しているが、提出していない。【×】 ☐ ストレスチェックを実施していない。【×】 ☐ 対象となる事業場がない。
(4)	常時 10 人以上 50 人未満の労働者が使用される事業場では、衛生推進者を選任し、必要な職務を行わせているか。	☐ 衛生推進者を選任し、必要な職務を行わせている。 ☐ 衛生推進者を選任していない又は必要な職務を行わせていない。【×】 ☐ 対象となる事業場がない。
(5)	雇入時及び作業内容変更時に、労働者に安全衛生教育を行っているか。	☐ 行っている。 ☐ 行っていない。【×】
(6)	雇入時及び1年以内ごとに1回、常時使用する労働者に対し、健康診断を行っているか。	☐ 行っている。 ☐ 行っていない。【×】
(7)	健康診断の結果について、健康診断個人票を作成して5年間保存しているか。	☐ 保存している。 ☐ 保存していない。【×】
(8)	健康診断の結果、異常の所見があると診断された労働者については、健康診断が行われた日から3か月以内に、医師等の意見を聴いているか。	☐ 聴いている。 ☐ 聴いていない。【×】
(9)	健康診断の結果を労働者に通知しているか。	☐ 通知している。

		☐ 通知していない。【×】
(10)	常時 50 人以上の労働者が使用される事業場では、定期健康診断を行ったときに、定期健康診断結果報告書を労働基準監督署に提出しているか。	☐ 提出している。 ☐ 提出していない。【×】 ☐ 対象となる事業場がない。
(11)	ハラスメント防止の方針等を明確化し、相談体制を整備した上で労働者に周知啓発を行っているか。	☐ 行っている ☐ 行っていない。【×】
7 法令等の周知		
(1)	労働基準法、労働安全衛生法等の要旨を、 ①常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること ②書面を労働者に交付すること ③磁気ディスク等に記録し、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること のいずれかにより、労働者に周知しているか。	☐ 周知している。 ☐ 周知していない。【×】
8 雇用保険・社会保険		
(1)	雇用保険の加入義務がある労働者について、適切に加入手続を行っているか。	☐ 行っている。 ☐ 行っていない。【×】
(2)	健康保険、厚生年金保険の加入義務がある労働者について、適切に加入手続を行っているか。	☐ 行っている。 ☐ 行っていない。【×】
9 障害者雇用		
(1)	常時厚生労働省令で定める数以上の労働者を雇用している事業主である場合は、障害者の雇用に関する状況を公共職業安定所に報告しているか。	☐ 報告している。 ☐ 報告していない。【×】 ☐ 報告する義務がない
(2)	障害者雇用納付金の納付義務がある場合は、過去 2 年度分の障害者雇用納付金（納付期限の到来したもの）を納付しているか。	☐ 全て納付している。 ☐ 納付していない障害者雇用納付金がある。【×】 ☐ 納付すべき障害者雇用納付金がない。
10 外国人雇用		
(1)	新たに外国人を雇い入れた場合又はその雇用する外国人が離職した場合は、厚生労働大臣に外国人雇用状況の届出をしているか。	☐ 届出をしている。 ☐ 届出をしていない。【×】 ☐ 外国人を雇用していない。
11 育児・介護休業等について		
(1)	最新の法令に準拠した育児・介護休業等の規程を作成・届出をしているか。	☐ 育児・介護休業等規程を作成し、届け出ている。 ☐ 育児・介護休業等規程を作成しているが、届け出していない。【×】 ☐ 育児・介護休業等規程を作成していない。【×】 ☐ 対象となる事業場がない。

(2)	妊娠、出産（配偶者を含む）、育児、介護の申出を行った従業員に対して、会社から個別の制度周知及び休業の取得意向の確認を行っているか。	☐ 個別の制度周知・意向確認を行っている。 ☐ 個別の制度周知・意向確認を行っていない。【×】
-----	---	--

※ 申請時以前に法令違反があった場合でも、申請時に、法令に則った手続等を内部規程等で定め、申請時以降確実に法令が遵守される場合は、法令を遵守しているものとしてチェックをしてください。