

基監発 1115 第 1 号
基災管発 1115 第 1 号
平成 23 年 11 月 15 日

都道府県労働局労働基準部長 殿

厚生労働省労働基準局
監督課長
労災補償部労災管理課長
(契印省略)

バイク便事業者に対する自主点検等の実施について

特定信書便事業又は貨物軽自動車運送事業を行う事業場においては、自転車、原動機付き自転車又は自動二輪車を使用し信書の送達又は貨物の輸送を行うバイクライダー等の労働者性については、平成 19 年 9 月 27 日付け基発第 0927004 号「バイクメッセンジャー及びバイクライダーの労働者性について」により示されているところである。

特定信書便事業等を行う事業者においては、配送業務に従事するバイクライダーの中に、運送請負契約を締結しているものの、業務実態から労働基準法第 9 条に定める労働者であると認められる事案がみられ、適正な労働条件の確保に向けた労働基準関係法令の周知及びその遵守のための指導を行ってきたところである。

また、現在、貨物軽自動車運送事業としてバイク便事業を行うバイクライダー（総排気量 125cc 超のバイクを使用するバイクライダー）については、労災保険の特別加入の対象としているが、今般、労災補償部において、総排気量 125cc 以下のバイクを使用するバイクライダーについても対象とすべきかについて検討を行うこととしている。

については、本省において、別添により自主点検を実施することとしているので、了知願いたい。

なお、別途連絡する都道府県労働局においては、

監督指導を実施することとしているので、併せて了知願いたい。

基監発 1115 第2号
基災管発 1115 第2号
平成23年11月15日

事業主各位

厚生労働省労働基準局
監督課長
労災補償部労災管理課長

バイクライダーに係る自主点検等の実施について

平素より労働基準行政の運営につきまして、ご理解とご協力をいただき感謝申し上げます。

さて、貴事業場におかれましては、自動二輪車（バイク）等を使用して特定信書便事業に基づく信書の送達や貨物軽自動車運送事業に基づく貨物の輸送等を行っているものと承知しております。

配送業務に従事するバイクライダーの中には、運送請負契約を締結しているものの、業務実態から労働基準法第9条に定める労働者であると認められる例がみられ、これまで適正な労働条件の確保等に関する取組を継続的にお願いしているところです。

また、貨物軽自動車運送事業としてバイク便事業を行うバイクライダー（総排気量125cc超のバイクを使用するバイクライダー）については、現在、労災保険の特別加入の対象としていますが、総排気量125cc以下のバイクを使用するバイクライダーについても対象とすべきかについて検討を行うこととしております。

については、バイクライダーの労働者性に係る実態の確認及び適正な労働条件の確保とともに、災害発生状況及び災害防止対策の状況を把握することといたしますので、別紙の自主点検要領による自主点検等を実施の上、平成23年12月14日（水）までに提出されるようお願いいたします。

自主点検等実施要領

- 1 今回お送りしたのは次の3種類の点検用紙です。
 - (1)「バイクライダーの労働者性に関する点検結果報告書・バイクライダーの労働者性に関する点検表」(別添1)
 - (2)「自主点検結果報告書・労働条件自主点検表」(別添2)
 - (3)「バイクライダーに係る災害発生状況等に関する調査票」(別添3)
- 2 バイクライダーを使用していない場合は、下記提出先に電話又はFAX(別添4)にて、その旨をご一報ください。
- 3 「バイクライダーの労働者性に関する点検結果報告書・バイクライダーの労働者性に関する点検表」(別添1)は、貴事業場のバイクライダーについて実施してください。【手順1】

なお、排気量125cc以下の自動二輪車(バイク)を使用するバイクライダーと同125cc超のバイクを使用するバイクライダーとが、異なる就労実態(労働者か請負による事業者か。)にある場合には、それぞれについて、自主点検を実施してください。
- 4 「自主点検結果報告書・労働条件自主点検表」(別添2)は、貴事業場のバイクライダーが、別添1の自主点検の結果、労働者であると考えられるバイクライダー全体について、自主点検を実施してください(注:別添1(2)「バイクライダーの労働者性に関する点検表」の末尾の※印を参照してください。)。【手順2】
- 5 「バイクライダーに係る災害発生状況等に関する調査票」(別添3)は、総排気量125cc超のバイクを使用するバイクライダーと総排気量125cc以下のバイクを使用するバイクライダーの双方と請負契約を締結している場合に記入ください。【手順3】
- 6 提出
上記3から5により作成した自主点検の点検結果報告書、調査票は、同封の返信用封筒により次の提出先に郵送願います。【手順4】

【提出先(点検結果報告書、調査票)】

〒100-8916

東京都千代田区霞が関1-2-2

厚生労働省労働基準局監督課監督係(小林、中村、高橋)

電話:03(3595)3203(直通)

FAX:03(3502)6485

【質問等】

別添1及び2に関しては、提出先と同じ。別添3に関しては、以下のとおり。

厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課法規係(本間、小室)

電話:03(3502)6292

FAX:03(3502)6747

【提出用】 【 右のいずれかに○を付すこと。→ 共通 ・ 125cc超用 ・ 125cc以下用 】

バイクライダーの労働者性に関する点検結果報告書

(平成 年 月 日)

事業場の名称		代表者職氏名	
所在地	〒 ()	事業の種類	
点検者職氏名		配送員数	人

* 別添の「バイクライダーの労働者性に関する点検表」の「点検項目」欄の該当番号を下表の「点検の結果」欄に記入の上報告してください。
 なお、別添の「バイクライダーの労働者性に関する点検表」は提出していただく必要はありませんが、後日、点検結果について問い合わせをさせていただく可能性がありますので、点検表は大切に保管してください。
 本点検結果報告書を行政目的以外で使用することはありません。

点 検 項 目	問番号	点 検 の 結 果
1 締結している契約の内容	1	
2 「使用従属性」に関する判断基準		
(1) 「指揮監督下の労働」に関する判断基準 ア. 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無	1	
	2	
	3	
イ. 業務遂行上の指揮監督の有無 (ア) 業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
(イ) その他	1	
	2	
ウ. 拘束性の有無	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
エ. 代替性の有無	1	
(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準	1	
	2	
	3	

点検項目	問番号	点検の結果
3 事業者性に関する要素		
(1) 事業者性の有無 ア. 機械、器具の負担関係	1	
	2	
	3	
イ. 報酬の額	1	
	2	
	3	
ウ. その他	1	
	2	
	3	
(2) 専属性の程度 ア. 兼業の有無	1	
	2	
イ. 報酬	1	
	2	
(3) その他 ア. 採用等の方法	1	
	2	
	3	
	4	
	5	
イ. 報酬について給与所得として源泉徴収を行っていること	1	
	2	
ウ. 労働保険の適用対象としていること	1	
	2	
	3	
	4	
エ. 服務規律を適用していること	1	
オ. 退職金制度、福利厚生を適用していること等	1	
	2	
	3	

バイクライダーの労働者性に関する点検表

別添1(2)

「労働者性」の判断基準	点検項目（該当する項目に○を付して下さい。）												
<p>1 締結している契約の内容</p>	<p>1 従業員から労務の提供を受けるに当たり締結している契約は、運送請負契約ですか、それとも労働契約ですか。</p> <table border="1" data-bbox="1086 288 1460 352"> <tr> <td>労働契約である</td> <td>運送請負契約である</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>※ 「1」を選択していただいた事業主の方につきましては、本点検は終了です。</p>	労働契約である	運送請負契約である	1	2								
労働契約である	運送請負契約である												
1	2												
<p>2 「使用従属性」に関する判断基準</p>													
<p>(1) 「指揮監督下の労働」に関する判断基準</p>													
<p>ア. 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無</p>	<p>1 運送請負契約を締結しているバイクライダーが依頼した仕事を拒否する自由が認められていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1086 571 1460 659"> <tr> <td>認められていない</td> <td>認められている</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>2 バイクライダーが仕事の依頼を拒否することに対し、何かペナルティーがありますか。</p> <table border="1" data-bbox="1086 735 1460 823"> <tr> <td>ペナルティーがある</td> <td>ペナルティーがない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">具体的な内容 ↳</p> <p>3 バイクライダーが事実上、仕事の依頼を拒否している事例はありますか。</p> <table border="1" data-bbox="1086 900 1460 987"> <tr> <td>事例はない</td> <td>事例がある</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	認められていない	認められている	1	2	ペナルティーがある	ペナルティーがない	1	2	事例はない	事例がある	1	2
認められていない	認められている												
1	2												
ペナルティーがある	ペナルティーがない												
1	2												
事例はない	事例がある												
1	2												
<p>イ. 業務遂行上の指揮監督の有無 （ア）業務の内容及び遂行方法に対する指揮命令の有無</p>	<p>1 配送業務に関して、伝票の作成方法、運送方法、携帯電話の使用方法及び顧客の接遇等に関する手引を定めていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1086 1088 1460 1161"> <tr> <td>定めている</td> <td>定めていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>2 バイクライダーに対し、運送経路、運送方法、接遇等について研修を行っていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1086 1232 1460 1294"> <tr> <td>研修を行っている</td> <td>研修を行っていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	定めている	定めていない	1	2	研修を行っている	研修を行っていない	1	2				
定めている	定めていない												
1	2												
研修を行っている	研修を行っていない												
1	2												

(イ) その他

◎ 配送業務以外の業務の有無

ウ. 拘束性の有無

3 バイクライダーは、営業所等に配属され、営業所長等から指示を受けていますか。

受けている	受けていない
1	2

4 バイクライダーに運送経路、出発時刻、運送方法等について具体的な指示をしていますか。

指示をしている	指示をしていない
1	2

5 バイクライダーに出発時刻等を携帯メール等により逐一報告させていますか。

行っている	行っていない
1	2

1 バイクライダーに配送業務以外の業務に従事させていますか。

従事させている	従事させていない
1	2

2 バイクライダーに会社のスタッフ業務を手伝わせることがありますか。

手伝わせる	手伝わせない
1	2

1 日々の配送業務に必要な配送員数は決められていますか。

決められている	決められていない
1	2

2 バイクライダーの就労日・就業時間等を具体的に定めていますか。

定めている	定めていない
1	2

3 バイクライダーに毎日、営業所に出所・帰所を義務付けていますか。

義務付けている	義務付けていない
1	2

4 バイクライダーの日々の出勤状況は出勤簿等により管理していますか。

管理している	管理していない
1	2

	<p>5 バイクライダーに居所、業務状況、休憩時間について携帯メール等で報告させていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1077 165 1451 236"> <tr> <td>報告させている</td> <td>報告させていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	報告させている	報告させていない	1	2								
報告させている	報告させていない												
1	2												
<p>エ. 代替性の有無</p>	<p>1 バイクライダーに第三者に対する再委託を認めていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1077 293 1451 363"> <tr> <td>認めていない</td> <td>認めている</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	認めていない	認めている	1	2								
認めていない	認めている												
1	2												
<p>(2) 報酬の労務対償性に関する判断基準</p>	<p>1 バイシクルメッセンジャー等の報酬を完全歩合制としていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1077 437 1451 507"> <tr> <td>完全歩合制でない</td> <td>完全歩合制である</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>2 基本歩合率のほか、皆勤、遅刻・欠席等により加算・減算歩合等が定められていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1077 571 1451 641"> <tr> <td>定めている</td> <td>定めていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">【 具体的な内容 】</p> <p>3 バイクライダーに一定の報酬保障がありますか。</p> <table border="1" data-bbox="1077 705 1451 775"> <tr> <td>ある</td> <td>ない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	完全歩合制でない	完全歩合制である	1	2	定めている	定めていない	1	2	ある	ない	1	2
完全歩合制でない	完全歩合制である												
1	2												
定めている	定めていない												
1	2												
ある	ない												
1	2												
<p>3 事業者性に関する要素</p>													
<p>(1) 事業者性の有無</p>													
<p>ア. 機械、器具の負担関係</p>	<p>1 自転車・バイクは、バイクライダーの自己負担ですか。</p> <table border="1" data-bbox="1077 906 1451 976"> <tr> <td>自己負担ではない</td> <td>自己負担である</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>2 バイクライダーが各自で営業用ナンバー（若しくは有償運送許可）を取得していますか。</p> <table border="1" data-bbox="1077 1040 1451 1110"> <tr> <td>会社で取得</td> <td>各自で取得</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>3 バイクライダーが使用する機材等で、会社で負担しているものはありますか。</p> <table border="1" data-bbox="1077 1174 1451 1244"> <tr> <td>ある</td> <td>ない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">【 具体的な内容 】</p>	自己負担ではない	自己負担である	1	2	会社で取得	各自で取得	1	2	ある	ない	1	2
自己負担ではない	自己負担である												
1	2												
会社で取得	各自で取得												
1	2												
ある	ない												
1	2												
<p>イ. 報酬の額</p>	<p>1 バイクライダーの報酬水準は、正規社員と変わらないですか。</p> <table border="1" data-bbox="1077 1305 1451 1375"> <tr> <td>低額であるか又は 余り変わらない</td> <td>高額である</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p style="text-align: right;">【 具体的な内容（日額換算平均額） 】</p>	低額であるか又は 余り変わらない	高額である	1	2								
低額であるか又は 余り変わらない	高額である												
1	2												

<p>ウ. その他 業務遂行上の損害に対する責任</p> <hr/> <p>独自の商号使用</p>	<p>1 第三者に与えた損害は、バイクライダーが賠償することとなっていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1079 188 1453 256"> <tr> <td>なっていない</td> <td>なっている</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>2 バイクライダーに独自の商号の利用を認めていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1079 328 1453 397"> <tr> <td>認めていない</td> <td>認めている</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>3 バイクライダーの自転車・バイクに会社のロゴ使用を義務付けていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1079 464 1453 533"> <tr> <td>義務付けている</td> <td>義務付けていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	なっていない	なっている	1	2	認めていない	認めている	1	2	義務付けている	義務付けていない	1	2
なっていない	なっている												
1	2												
認めていない	認めている												
1	2												
義務付けている	義務付けていない												
1	2												
(2) 専属性の程度													
<p>ア. 兼業の有無</p>	<p>1 バイクライダーに兼業を禁止していますか。</p> <table border="1" data-bbox="1079 619 1453 687"> <tr> <td>禁止している</td> <td>禁止していない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>2 実際、兼業しているバイクライダーがいますか。</p> <table border="1" data-bbox="1079 743 1453 812"> <tr> <td>いない</td> <td>いる</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	禁止している	禁止していない	1	2	いない	いる	1	2				
禁止している	禁止していない												
1	2												
いない	いる												
1	2												
<p>イ. 報酬</p>	<p>1 バイクライダーの報酬に固定給部分がありますか。</p> <table border="1" data-bbox="1079 863 1453 932"> <tr> <td>ある</td> <td>ない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>2 バイクライダーの生計を維持するだけの業務配分を行っていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1079 999 1453 1067"> <tr> <td>行っている</td> <td>行っていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	ある	ない	1	2	行っている	行っていない	1	2				
ある	ない												
1	2												
行っている	行っていない												
1	2												
(3) その他													
<p>ア. 採用等の方法</p>	<p>1. バイクライダーの採用は、正規社員と同じ手続ですか。</p> <table border="1" data-bbox="1079 1155 1453 1224"> <tr> <td>同じである</td> <td>同じではない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>2 バイクライダーの採用に当たり、正規社員と同様の面接を行っていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1079 1291 1453 1359"> <tr> <td>行っている</td> <td>行っていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	同じである	同じではない	1	2	行っている	行っていない	1	2				
同じである	同じではない												
1	2												
行っている	行っていない												
1	2												

		<p>3 バイクライダーの採用の諾否は会社側にありますか。</p> <table border="1" data-bbox="1075 159 1444 231"> <tr> <td>会社側にある</td> <td>会社側でない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>4 バイクライダーの採用について、正規社員と異なる前提条件がありますか。</p> <table border="1" data-bbox="1075 295 1444 367"> <tr> <td>前提条件がない</td> <td>前提条件がある</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>5 バイクライダーの契約解除は、正規社員の解雇手続と同じですか。</p> <table border="1" data-bbox="1075 438 1444 510"> <tr> <td>同じである</td> <td>同じではない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	会社側にある	会社側でない	1	2	前提条件がない	前提条件がある	1	2	同じである	同じではない	1	2				
会社側にある	会社側でない																	
1	2																	
前提条件がない	前提条件がある																	
1	2																	
同じである	同じではない																	
1	2																	
	<p>イ. 報酬について給与所得として源泉徴収を行っていること</p>	<p>1 バイクライダーの源泉徴収を行っていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1075 574 1444 646"> <tr> <td>行っている</td> <td>行っていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>2 バイクライダーの所得は、毎年事業所得として確定申告することになっていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1075 710 1444 782"> <tr> <td>なっていない</td> <td>なっている</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	行っている	行っていない	1	2	なっていない	なっている	1	2								
行っている	行っていない																	
1	2																	
なっていない	なっている																	
1	2																	
	<p>ウ. 労働保険の適用対象としていること</p>	<p>1 バイクライダーに労働保険が適用されていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1075 845 1444 917"> <tr> <td>されている</td> <td>されていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>2 バイクライダーは、労災保険に特別加入していますか。</p> <table border="1" data-bbox="1075 973 1444 1045"> <tr> <td>加入していない</td> <td>加入している</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>3 バイクライダーに対し、損害賠償保険の加入を契約条件としていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1075 1109 1444 1181"> <tr> <td>していない</td> <td>している</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>4 社会保険はバイクライダーの個人が手続することとなっていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1075 1244 1444 1316"> <tr> <td>なっていない</td> <td>なっている</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	されている	されていない	1	2	加入していない	加入している	1	2	していない	している	1	2	なっていない	なっている	1	2
されている	されていない																	
1	2																	
加入していない	加入している																	
1	2																	
していない	している																	
1	2																	
なっていない	なっている																	
1	2																	

	エ. 服務規律を適用していること	<p>1 バイクライダーに服務規律が適用されていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1081 165 1456 233"> <tr> <td>適用されている</td> <td>適用されていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	適用されている	適用されていない	1	2								
適用されている	適用されていない													
1	2													
	オ. 退職金制度、福利厚生を適用していること等	<p>1 バイクライダーに退職金制度がありますか。</p> <table border="1" data-bbox="1081 288 1456 355"> <tr> <td>ある</td> <td>ない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>2 バイクライダーに対し正規社員と同様の福利厚生が適用されていますか。</p> <table border="1" data-bbox="1081 427 1456 494"> <tr> <td>適用されている</td> <td>適用されていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table> <p>3 バイクライダーを正規社員と同様、通常の労働者と認識していますか。</p> <table border="1" data-bbox="1081 566 1456 633"> <tr> <td>認識している</td> <td>認識していない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </table>	ある	ない	1	2	適用されている	適用されていない	1	2	認識している	認識していない	1	2
ある	ない													
1	2													
適用されている	適用されていない													
1	2													
認識している	認識していない													
1	2													

※ 点検結果において、「1」に該当する事項が多い場合には、バイクライダーが労働基準法上の労働者と認められる可能性がありますので、この自主点検の結果から労働者性が認められることが確認された場合には、現在の労働条件等が適切かどうか、別添2による自主点検の実施をお願いします。

【提出用】

自主点検結果報告書

(平成 年 月 日)

事業場の名称		代表者職氏名	
所在地	Tel ()		事業の種類
点検者職氏名		労働者数	()人

* 「労働者数」欄の()には、パートタイム労働者を使用している場合、その人数を内数として記入してください(なお、「パートタイム労働者」とは、通常の労働者より週所定労働時間が短い方をいいます。)

自主点検の結果について、別添の「労働条件自主点検表」の「点検の結果」欄の該当番号を下表の「点検の結果」欄に、改善を要する場合の改善予定日を「改善の予定」欄に、それぞれ記入の上報告してください。パートタイム労働者を使用している事業場においては、点検項目において、(1)通常の労働者と(2)パートタイム労働者とに分かれているものについて、それぞれ「点検の結果」又は「改善の予定」を記入してください。

なお、別添の「労働条件自主点検表」を提出していただく必要はありません。

本個表を行政目的以外で使用することはありません。

点検項目		点検の結果	改善の予定	
1 労働条件の明示	(1)通常の労働者		(3~5の場合)	平成 年 月 日
	(2)パートタイム労働者			
2 有期労働契約			(3、4の場合)	平成 年 月 日
3 就業規則	(1)通常の労働者		(3~5の場合)	平成 年 月 日
	(2)パートタイム労働者		(3の場合)	平成 年 月 日
4 就業規則・時間外労働協定等の周知			(4、5の場合)	平成 年 月 日
5 所定労働時間	ア 下記イ以外の事業場		(2、3の場合)	平成 年 月 日
	イ 労働者数10人未満の商業・接客娯楽業等の事業場		(3の場合)	平成 年 月 日
6 1か月単位の変形労働時間制			(2、3の場合)	平成 年 月 日
7 1年単位の変形労働時間制			(2、3の場合)	平成 年 月 日
8 休憩時間			(1、3の場合)	平成 年 月 日
9 所定休日			(7の場合)	平成 年 月 日
10 時間外労働・休日労働に関する協定			(3、4の場合)	平成 年 月 日
11 労働者代表の選出方法			(3、4の場合)	平成 年 月 日
12 賞金控除			(3、4の場合)	平成 年 月 日

13 最低賃金	(1)支払		(2、3の場合)	平成 年 月 日
	(2)最も賃金の低い者の額	円		
14 割増賃金	(1)時間外労働 深夜労働		(2~6の場合)	平成 年 月 日
	(2)休日労働		(2~6の場合)	平成 年 月 日
15 60時間超の割増賃金率		%	(50%未満の場合)	平成 年 月 日
16 年次有給休暇	(1)通常の労働者		(2、3の場合)	平成 年 月 日
	(2)パートタイム労働者		(2、3の場合)	平成 年 月 日
17 時間単位年休			(3の場合)	平成 年 月 日
18 健康診断	(1)通常の労働者		(2~4の場合)	平成 年 月 日
	(2)パートタイム労働者		(2~4の場合)	平成 年 月 日
19 衛生委員会	(1)設置等		(3、4の場合)	平成 年 月 日
	(2)開催		(2~4の場合)	平成 年 月 日
	(3)意見聴取		(2の場合)	平成 年 月 日
20 医師による面接指導	(1)実施		(3、4の場合)	平成 年 月 日
	(2)人数	人		
21 医師による面接指導 (20以外)	(1)制度の有無	(2の場合の理由)	(3、4の場合)	平成 年 月 日
	(2)具体的内容	(1の場合 ①、②、③ () 時間) (3の場合の具体的内容)		
22 労働者名簿、賃金台帳の作成			(2、3の場合)	平成 年 月 日

23 労働保険の加入		(3の場合)	平成 年 月 日
24 解雇		(3、4の場合)	平成 年 月 日
25 退職時等の証明		(3、4の場合)	平成 年 月 日
26 解雇理由の証明		(3、4の場合)	平成 年 月 日

* 以上の点検の結果、労働基準監督署が行う次の説明会に参加を希望される場合には、○を付けて下さい(いくつでも結構です)。

- | | | |
|------------|------------|----------------|
| 1 労働基準法の説明 | 2 就業規則の作り方 | 3 各種労使協定の締結の仕方 |
| 4 その他() | | |

労働条件自主点検表

自主点検制度は、使用者が事業場における労働基準関係法令等の遵守状況を自ら点検し、その把握した問題点に応じ、自主的な改善を図るためのものです。

点検項目	点検の結果					改善の予定														
<p>1 労働条件の明示</p> <p>労働契約を締結するに当たり、労働時間、賃金、退職(解雇の事由を含む。)、安全衛生等の労働条件を労働者に対し明示していますか。この場合において、労働時間、賃金等に関する事項について書面を交付していますか。</p> <p><注>パートタイム労働者とは、通常の労働者より週所定労働時間が短い労働者のことです。</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="739 347 817 566" rowspan="2">就業規則、労働条件通知書を交付して労働条件全般について明示している</td> <td data-bbox="817 347 896 566">労働条件全般について口頭で明示するとともに、労働時間、賃金等に関する事項については書面を交付している</td> <td data-bbox="896 347 974 566">労働条件全般について口頭で明示しているが、書面の交付はしていない</td> <td data-bbox="974 347 1052 566">労働条件全般について口頭で明示しているが、書面の交付はしていない</td> <td data-bbox="1052 347 1131 566">労働時間、賃金等の労働条件の一部についてのみ口頭で明示している</td> <td data-bbox="1131 347 1232 566">労働契約締結時には明示していない</td> </tr> <tr> <td data-bbox="739 566 817 662">(1)通常の労働者</td> <td data-bbox="817 566 896 662">1</td> <td data-bbox="896 566 974 662">2</td> <td data-bbox="974 566 1052 662">3</td> <td data-bbox="1052 566 1131 662">4</td> <td data-bbox="1131 566 1232 662">5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="739 662 817 734">(2)パートタイム労働者</td> <td data-bbox="817 662 896 734">1</td> <td data-bbox="896 662 974 734">2</td> <td data-bbox="974 662 1052 734">3</td> <td data-bbox="1052 662 1131 734">4</td> <td data-bbox="1131 662 1232 734">5</td> </tr> </table>	就業規則、労働条件通知書を交付して労働条件全般について明示している	労働条件全般について口頭で明示するとともに、労働時間、賃金等に関する事項については書面を交付している	労働条件全般について口頭で明示しているが、書面の交付はしていない	労働条件全般について口頭で明示しているが、書面の交付はしていない	労働時間、賃金等の労働条件の一部についてのみ口頭で明示している	労働契約締結時には明示していない	(1)通常の労働者	1	2	3	4	5	(2)パートタイム労働者	1	2	3	4	5	<p>通常の労働者及びパートタイム労働者について</p> <p>3～5について、改善が必要です。</p> <p>労働契約の締結時には、パートタイム労働者を含むすべての労働者に対し労働時間、賃金、退職(解雇の事由を含む。)、安全衛生等の労働条件を明示しなければなりません。特に、労働契約期間、始業・終業の時刻、所定時間外労働の有無等、賃金の決定、計算、支払の方法及び賃金の締切り、支払の時期等、退職(解雇の事由を含む。))については、書面を交付しなければなりません(労働基準法(以下「法」といいます。))第15条)。</p> <p>※添付している「労働条件通知書」を活用してください。</p>
就業規則、労働条件通知書を交付して労働条件全般について明示している	労働条件全般について口頭で明示するとともに、労働時間、賃金等に関する事項については書面を交付している		労働条件全般について口頭で明示しているが、書面の交付はしていない	労働条件全般について口頭で明示しているが、書面の交付はしていない	労働時間、賃金等の労働条件の一部についてのみ口頭で明示している	労働契約締結時には明示していない														
	(1)通常の労働者	1	2	3	4	5														
(2)パートタイム労働者	1	2	3	4	5															
<p>2 有期労働契約(期間を定めて締結された労働契約)</p> <p>有期労働契約労働者を使用していますか。</p> <p>また、有期労働契約労働者に対して、当該契約の期間の満了時における当該契約に係る更新の有無、更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示していますか。</p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="739 758 817 885">有期労働契約労働者を使用していない</td> <td colspan="3" data-bbox="817 758 1064 885">有期労働契約労働者を使用している</td> </tr> <tr> <td data-bbox="739 885 817 933"></td> <td data-bbox="817 885 896 933">更新の有無やその判断の基準を書面で明示している</td> <td data-bbox="896 885 974 933">更新の有無やその判断の基準を口頭で明示している</td> <td data-bbox="974 885 1064 933">更新の有無やその判断の基準を明示していない</td> </tr> <tr> <td data-bbox="739 933 817 981">1</td> <td data-bbox="817 933 896 981">2</td> <td data-bbox="896 933 974 981">3</td> <td data-bbox="974 933 1064 981">4</td> </tr> </table>	有期労働契約労働者を使用していない	有期労働契約労働者を使用している				更新の有無やその判断の基準を書面で明示している	更新の有無やその判断の基準を口頭で明示している	更新の有無やその判断の基準を明示していない	1	2	3	4	<p>3、4については、改善が必要です。</p> <p>有期労働契約の締結、更新及び雇止めをめぐるトラブルの防止や解決を図り、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の1つとして活用されるようにするとの観点から、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」(平成15年10月22日厚生労働省告示第357号)が策定され、有期労働契約労働者に対して、当該契約の期間の満了時における当該契約に係る更新の有無、更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示することが定められています。</p>						
有期労働契約労働者を使用していない	有期労働契約労働者を使用している																			
	更新の有無やその判断の基準を書面で明示している	更新の有無やその判断の基準を口頭で明示している	更新の有無やその判断の基準を明示していない																	
1	2	3	4																	

点検項目	点検の結果	改善の予定																						
<p>3 就業規則</p> <p>就業規則(労働時間、休日、休憩、休暇、賃金の定め方及び支払方法、退職(解雇)の事由を含む。)等、労働条件の具体的細目を定めた規則を作成していますか。</p> <p>また、就業規則の内容が実際の勤務の状況に合っていますか。</p>	<p>(1)通常の労働者について</p> <table border="1" data-bbox="734 209 1227 453"> <tr> <td rowspan="2">常時使用する労働者が10人未満である</td> <td colspan="4">常時使用する労働者が10人以上いる</td> </tr> <tr> <td>就業規則を作成して監督者に届け出てあり、内容も実情に合っている</td> <td>就業規則を作成して監督者に届け出てあるが、内容が実情に合っていない</td> <td>就業規則を作成してあるが、監督者に届け出ていない</td> <td>就業規則を作成していない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table> <p>(2)パートタイム労働者について</p> <table border="1" data-bbox="734 571 1227 715"> <tr> <td rowspan="2">パートタイム労働者用の就業規則を作成している</td> <td colspan="2">パートタイム労働者用の就業規則を作成していない</td> </tr> <tr> <td>パートタイム労働者と通常の労働者と同じ就業規則を適用している</td> <td>パートタイム労働者が適用される就業規則を作成していない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	常時使用する労働者が10人未満である	常時使用する労働者が10人以上いる				就業規則を作成して監督者に届け出てあり、内容も実情に合っている	就業規則を作成して監督者に届け出てあるが、内容が実情に合っていない	就業規則を作成してあるが、監督者に届け出ていない	就業規則を作成していない	1	2	3	4	5	パートタイム労働者用の就業規則を作成している	パートタイム労働者用の就業規則を作成していない		パートタイム労働者と通常の労働者と同じ就業規則を適用している	パートタイム労働者が適用される就業規則を作成していない	1	2	3	<p>(1)通常の労働者について</p> <p>3～5については改善が必要です。</p> <p>常時10人以上の労働者(パートタイム労働者を含む。)を使用する事業場では、パートタイム労働者に適用されるものも含め就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。また、実際の勤務体系が変更され就業規則の内容と合わない場合は、就業規則を変更し、届け出る必要があります(法第89条)。</p> <p>なお、就業規則の作成又は変更に当たっては、事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、このような労働組合がない場合においては事業場の労働者の過半数を代表する者(以下「過半数代表者等」といいます。)の意見を聴く必要があります(法第90条)。</p> <p>平成 年 月 日 までに就業規則を作成(変更)し、届け出るとともに、全員に周知します。</p> <p>(2)パートタイム労働者について</p> <p>3については改善が必要です。</p> <p>常時10人以上の労働者を使用する事業場において、パートタイム労働者を雇用している場合、通常の労働者に対する就業規則を適用するか、又は、パートタイム労働者に適用される就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません。</p> <p>また、パートタイム労働者に適用される就業規則の作成又は変更に当たっては、事業場のパートタイム労働者の過半数代表者の意見を聴くように努めてください。</p> <p>平成 年 月 日 までにパートタイム労働者にも適用される就業規則を作成(変更)し、届け出るとともに、全員に周知します。</p>
常時使用する労働者が10人未満である	常時使用する労働者が10人以上いる																							
	就業規則を作成して監督者に届け出てあり、内容も実情に合っている	就業規則を作成して監督者に届け出てあるが、内容が実情に合っていない	就業規則を作成してあるが、監督者に届け出ていない	就業規則を作成していない																				
1	2	3	4	5																				
パートタイム労働者用の就業規則を作成している	パートタイム労働者用の就業規則を作成していない																							
	パートタイム労働者と通常の労働者と同じ就業規則を適用している	パートタイム労働者が適用される就業規則を作成していない																						
1	2	3																						
<p>4 就業規則・時間外労働協定等の周知</p> <p>就業規則・時間外労働協定等法令で定めているものを、常時各作業場の見やすいところに掲示するなどにより、労働者に周知していますか。</p>	<table border="1" data-bbox="734 863 1137 1027"> <tr> <td colspan="4">周知している</td> <td rowspan="2">周知していない</td> </tr> <tr> <td>作業場の見やすい場所への掲示又は備付け</td> <td>労働者への書面の交付</td> <td>電子データを労働者が常時確認可能</td> <td>その他の方法</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>	周知している				周知していない	作業場の見やすい場所への掲示又は備付け	労働者への書面の交付	電子データを労働者が常時確認可能	その他の方法	1	2	3	4	5	<p>4、5については、改善が必要です。</p> <p>就業規則・時間外労働協定等法令で定められているものは、常時各作業場の見やすい場所への掲示、備付け、書面の交付又は電子機器の設置等により労働者に周知させなければなりません。</p> <p>平成 年 月 日 までに就業規則・時間外労働協定等を労働者に周知します。</p>								
周知している				周知していない																				
作業場の見やすい場所への掲示又は備付け	労働者への書面の交付	電子データを労働者が常時確認可能	その他の方法																					
1	2	3	4	5																				

点検項目	点検の結果	改善の予定						
<p>5 所定労働時間</p> <p>1週の所定労働時間(休憩時間、所定時間外労働時間は含みません。)は、何時間に定めていますか。</p>	<table border="1" data-bbox="741 201 1227 277"> <thead> <tr> <th>40時間以下</th> <th>40時間を超え44時間以下</th> <th>44時間超え</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	40時間以下	40時間を超え44時間以下	44時間超え	1	2	3	<p>ア 下記イ以外の事業場……2、3については、改善が必要です。</p> <p>イ 労働者数10人未満の商業・接客娯楽業等の事業場……3については、改善が必要です。</p> <p>（週の法定労働時間は40時間です(法第32条)。ただし、特別措置対象事業場として労働者数10人未満の商業、映画・演劇業(映画製作用業を除く。)、保健衛生業及び接客娯楽業については、週44時間となっています(法第40条)。 なお、具体的改善方法等については、都道府県労働局又は労働基準監督署にご相談ください。</p> <p>平成 年 月 日 までに、 週 時間 以内 とします。</p>
40時間以下	40時間を超え44時間以下	44時間超え						
1	2	3						
<p>6 1か月単位の変形労働時間制</p> <p>1か月単位の変形労働時間制を採用している場合に、就業規則等で次の法定事項が定められていますか。</p> <p>① 各日の始業・終業時刻 ② 所定休日 ③ 変形期間の起算日</p> <p>また、労使協定による場合には、その労使協定に上記②③のほか、法定事項である各日・各週の労働時間、変形期間、協定の有効期間が定められていますか。</p>	<table border="1" data-bbox="741 491 1227 592"> <thead> <tr> <th>法定事項は全て定めている</th> <th>法定事項のうち一部については定めていない</th> <th>法定事項については全く定めていない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	法定事項は全て定めている	法定事項のうち一部については定めていない	法定事項については全く定めていない	1	2	3	<p>2、3については、改善が必要です。</p> <p>1か月単位の変形労働時間制をとる場合には、就業規則等に定め、又は、過半数代表者等との間の労使協定の締結が必要です。(法第32条の2)</p> <p>なお、この労使協定については、所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります。</p> <p>平成 年 月 日 までに就業規則等で規定します。</p>
法定事項は全て定めている	法定事項のうち一部については定めていない	法定事項については全く定めていない						
1	2	3						
<p>7 1年単位の変形労働時間制</p> <p>1年単位の変形労働時間制を採用している場合に、労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長へ届け出ていますか。</p>	<table border="1" data-bbox="741 783 1227 884"> <thead> <tr> <th>労使協定を締結し、届出をしている</th> <th>労使協定は締結しているが、届出はしていない</th> <th>労使協定を締結していない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	労使協定を締結し、届出をしている	労使協定は締結しているが、届出はしていない	労使協定を締結していない	1	2	3	<p>2、3については、改善が必要です。</p> <p>1年単位の変形労働時間制をとる場合には、次の法定事項を満たした労使協定を締結し所轄労働基準監督署長に届け出る必要があります(法第32条の4、法第32条の4の2)。</p> <p>① 対象労働者の範囲 ② 対象期間及び起算日 ③ 特定期間(特に業務の繁忙な期間を特定期間として定めることができます。) ④ 労働日及び労働日ごとの労働時間 ・対象期間が3か月を超える場合には、対象期間における労働日数の限度があります(1年間280日等)。 ・対象期間における1日及び1週の限度があります(1日10時間、1週52時間。ただし、対象期間が3か月を超える場合には一定の制限があります。) ・連続労働日数の限度があります(特定期間12日、特定期間以外6日)。 ⑤ 労働日及び労働日ごとの労働時間の特定の特例 ・対象期間を1か月以上ごとに区分して、労働日及び労働日ごとの労働時間を定めることができます。この場合は、労使協定では最初の期間の労働日及び労働日ごとの労働時間、最初の期間を除く各期間の労働日数及び総労働時間を定めなければなりません。また、当該各期間の労働日及び労働日ごとの労働時間は当該期間の初日の少なくとも30日前には定めなければなりません。 ⑥ 労使協定の有効期間 ⑦ 割増賃金 法第37条の規定に基づく割増賃金のほか、労働させた期間が対象期間より短い労働者(対象期間の途中で退職した者や採用された者等)については、その使用された期間を平均して1週間当たり40時間を超えた労働について割増賃金の支払が必要です。</p> <p>平成 年 月 日 までに労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ます。</p>
労使協定を締結し、届出をしている	労使協定は締結しているが、届出はしていない	労使協定を締結していない						
1	2	3						

点検項目	点検の結果	改善の予定																																
<p>8 休憩時間 休憩時間をどのように定めていますか。</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="2">実際の労働時間が6時間を超え8時間以下の場合</td> <td colspan="2">実際の労働時間が8時間を超えている場合</td> </tr> <tr> <td>45分未満</td> <td>45分以上</td> <td>60分未満</td> <td>60分以上</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>	実際の労働時間が6時間を超え8時間以下の場合		実際の労働時間が8時間を超えている場合		45分未満	45分以上	60分未満	60分以上	1	2	3	4	<p>1, 3については、改善が必要です。 〔労働時間が6時間を超え8時間までは少なくとも45分、8時間を超えるときは少なくとも60分の休憩時間を与えなければなりません(法第34条)。〕</p> <p>平成 年 月 日 までに、法定どおり休憩時間を与えます。</p>																				
実際の労働時間が6時間を超え8時間以下の場合		実際の労働時間が8時間を超えている場合																																
45分未満	45分以上	60分未満	60分以上																															
1	2	3	4																															
<p>9 所定休日 所定休日をどのように定めていますか。</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">週休2日制</td> <td colspan="2">週休1日制</td> <td>その他</td> </tr> <tr> <td>完全(毎週)</td> <td>月3回</td> <td>隔週</td> <td>月1~2回</td> <td>週1日</td> <td>4週4日</td> <td>4週3日以下</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> </table>	週休2日制				週休1日制		その他	完全(毎週)	月3回	隔週	月1~2回	週1日	4週4日	4週3日以下	1	2	3	4	5	6	7	<p>7については、改善が必要です。 〔休日少なくとも毎週1日又は4週間を通じ4日を与えなければなりません(法第35条)〕</p> <p>平成 年 月 日 までに、法定の休日日数となるよう改善します。</p>											
週休2日制				週休1日制		その他																												
完全(毎週)	月3回	隔週	月1~2回	週1日	4週4日	4週3日以下																												
1	2	3	4	5	6	7																												
<p>10 時間外労働・休日労働に関する協定 法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を行わせる場合に、時間外労働・休日労働に関する協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ていますか。 また、この協定の締結に当たっては、「時間外労働の限度に関する基準」に適合したものとなっていますか。</p>	<table border="1"> <tr> <td>時間外労働・休日労働がない</td> <td>時間外労働・休日労働がある 〔時間外労働の限度に関する基準に適合した協定を締結して届け出ている〕</td> <td>協定を締結しているが、協定内容が「時間外労働の限度に関する基準」に適合していない</td> <td>協定を締結していない又は締結しているが届け出していない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>	時間外労働・休日労働がない	時間外労働・休日労働がある 〔時間外労働の限度に関する基準に適合した協定を締結して届け出ている〕	協定を締結しているが、協定内容が「時間外労働の限度に関する基準」に適合していない	協定を締結していない又は締結しているが届け出していない	1	2	3	4	<p>3, 4については、改善が必要です。 〔労働者に、法定労働時間を超える時間外労働及び法定休日における休日労働を行わせる場合には、過半数代表者等と「時間外労働・休日労働に関する協定」を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出なければなりません(法第36条第1項)。 また、この協定の締結に当たっては、一定期間ごとの延長時間の限度等について、下表の法第36条第2項に基づく「時間外労働の限度に関する基準」に適合したものとしないしなければなりません(法第36条第3項)〕</p> <p>〔時間外労働の限度に関する基準〕 (単位:時間)</p> <table border="1"> <tr> <td></td> <td>1週間</td> <td>2週間</td> <td>4週間</td> <td>1か月</td> <td>2か月</td> <td>3か月</td> <td>1年</td> </tr> <tr> <td>一般労働者</td> <td>15</td> <td>27</td> <td>43</td> <td>45</td> <td>81</td> <td>120</td> <td>360</td> </tr> <tr> <td>1年変形制</td> <td>14</td> <td>25</td> <td>40</td> <td>42</td> <td>75</td> <td>110</td> <td>320</td> </tr> </table> <p>注1)「一般労働者」とは、「1年変形制」以外の労働者のことです。 注2)「1年変形制」とは、対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象労働者のことです。 注3)上記の表を超えて労働させることができないいわゆる特別条項付協定を締結する場合、その理由は、一時的又は突発的に限るものであり、全体として1年の半分を超えないことが見込まれるものです。</p> <p>平成 年 月 日 までに、時間外労働・休日労働に関する協定を締結し、届け出ます</p>		1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月	1年	一般労働者	15	27	43	45	81	120	360	1年変形制	14	25	40	42	75	110	320
時間外労働・休日労働がない	時間外労働・休日労働がある 〔時間外労働の限度に関する基準に適合した協定を締結して届け出ている〕	協定を締結しているが、協定内容が「時間外労働の限度に関する基準」に適合していない	協定を締結していない又は締結しているが届け出していない																															
1	2	3	4																															
	1週間	2週間	4週間	1か月	2か月	3か月	1年																											
一般労働者	15	27	43	45	81	120	360																											
1年変形制	14	25	40	42	75	110	320																											
<p>11 労働者代表の選出方法 3の就業規則の作成・変更にあたって、労働者の過半数を代表する者の意見を聴く場合並びに6, 7及び10の労使協定の締結にあたって、労働者の過半数を代表する者と協定している場合、代表者の選出はどのようにしていますか。 〔労働者の過半数で組織される労働組合と協定している場合には、記入は必要ありません。〕</p>	<table border="1"> <tr> <td>投票等による選挙</td> <td>労働者相互の話し合い等による選任</td> <td>事業場側からの指名</td> <td>親睦会等の代表者を自動的に決定</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>	投票等による選挙	労働者相互の話し合い等による選任	事業場側からの指名	親睦会等の代表者を自動的に決定	1	2	3	4	<p>3, 4については、改善が必要です。 〔就業規則の作成・変更、1か月単位又は1年単位の変形労働時間制の労使協定及び時間外労働・休日労働に関する協定について、意見聴取や協定締結を行う労働者の代表者は、これを選出することを明らかにして実施される投票等の方法による手続により選出しなければなりません。また、労働者の代表者は、管理・監督の地位にない者でなければなりません(法施行規則第6条の2)〕</p>																								
投票等による選挙	労働者相互の話し合い等による選任	事業場側からの指名	親睦会等の代表者を自動的に決定																															
1	2	3	4																															

点検項目	点検の結果	改善の予定																
<p>12 賃金控除</p> <p>賃金の一部を控除して支払っている場合、法令に定めのあるもの(税金、社会保険料等)のみですか。</p> <p>また、法令に定めがあるもの以外のものを賃金から控除して支払う場合、過半数代表者等との書面による協定(賃金控除協定)を締結し、社宅、寮、その他の福利厚生施設の費用、組合費等、事理明白なものについてのみを控除の対象としていますか。</p>	<table border="1"> <tr> <td colspan="4">控除を行っていない又は法令に定めがあるもののみを控除している</td> </tr> <tr> <td colspan="2">法令に定めがあるもの(税、社会保険料等)以外の控除も行っている</td> <td colspan="2">賃金控除協定を締結し、事理明白なもののみを控除している</td> </tr> <tr> <td colspan="2">賃金控除協定を締結しているが、自利明白でないものを賃金から控除している</td> <td colspan="2">賃金控除協定を締結していない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>	控除を行っていない又は法令に定めがあるもののみを控除している				法令に定めがあるもの(税、社会保険料等)以外の控除も行っている		賃金控除協定を締結し、事理明白なもののみを控除している		賃金控除協定を締結しているが、自利明白でないものを賃金から控除している		賃金控除協定を締結していない		1	2	3	4	<p>3、4については、改善が必要です。</p> <p>(法令に定めがあるもの以外のものを賃金から控除して支払う場合、過半数代表者等との書面による労使協定(賃金控除協定)を締結しなければなりません(法第24条)。</p> <p>法令に定めのあるもの、賃金控除協定を締結し、事理明白なもののみ賃金から控除することとし、過去の不足分については、次回賃金支払日である平成 年 月 日に支払います</p>
控除を行っていない又は法令に定めがあるもののみを控除している																		
法令に定めがあるもの(税、社会保険料等)以外の控除も行っている		賃金控除協定を締結し、事理明白なもののみを控除している																
賃金控除協定を締結しているが、自利明白でないものを賃金から控除している		賃金控除協定を締結していない																
1	2	3	4															
<p>13 最低賃金</p> <p>(1)最低賃金額以上の賃金を支払っていますか。最低賃金には次の賃金を含みません。</p> <p>① 臨時に支払われる賃金(結婚手当等)</p> <p>② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)</p> <p>③ 所定外・休日・深夜の労働に対して支払われる割増賃金</p> <p>④ 精進手当、通勤手当、家族手当</p> <p>(2)事業場で最も賃金の低い者の1時間当たりの賃金額は、いくらですか。</p>	<table border="1"> <tr> <td>支払っている</td> <td>支払っていない</td> <td>わからない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table> <p>【支払う賃金額(A)と最低賃金額(B)の比較方法】</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;">時間によって定められた賃金(時間給)</div> <div style="margin-right: 10px;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;">日、週、月等によって定められた賃金</div> <div style="margin-right: 10px;">+</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-right: 10px;">当該期間における所定労働時間数(日、週、月によって所定労働時間数が異なる場合には、それぞれ1週間、4週間、1年間の平均所定労働時間数)</div> </div> <p style="text-align: center;">(A) ≥ (B)</p> <p style="text-align: center;">(B) 適用される最低賃金額</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>最も賃金の低い者の1時間当たりの賃金額(A)</td> <td style="text-align: right;">円</td> </tr> </table>	支払っている	支払っていない	わからない	1	2	3	最も賃金の低い者の1時間当たりの賃金額(A)	円	<p>2については改善が必要であり、3については適用される最低賃金額を確認する必要があります。</p> <p>パートタイム労働者、アルバイト等であっても労働基準法はもとより、最低賃金法の適用があります。最低賃金の適用を受ける労働者に対しては、最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません(最低賃金法第4条)。</p> <p>なお、最低賃金には、都道府県内の全労働者に適用される地域別最低賃金と都道府県内の特定の産業の労働者に適用される特定(産業別)最低賃金があります。最低賃金額がわからないときは、都道府県労働局又は労働基準監督署に確認してください。</p> <p>最低賃金に満たない者については、早急に最低賃金額以上の賃金を支払うとともに、過去の不足分については、次回賃金支払日である平成 年 月 日に支払います。</p>								
支払っている	支払っていない	わからない																
1	2	3																
最も賃金の低い者の1時間当たりの賃金額(A)	円																	
<p>14 割増賃金</p> <p>(1)時間外労働・休日労働又は深夜労働を行わせた場合に、その時間に対する割増賃金は、どのように支払っていますか。</p>	<p>(イ)時間外労働・深夜労働について</p> <table border="1"> <tr> <td>2割5分以上の割増率にしている</td> <td>2割6分未満の割増率にしている</td> <td>2割5分以上であるが、一定時間を超えると支払わない</td> <td>2割5分以上であるが、法令で除外を認められている手当等(※)以外の手当を算入していない</td> <td>毎月定額で支払っているがその額を超えて時間外労働等を行わせることがある</td> <td>時間外労働又は深夜労働をさせているが、支払っていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </table> <p>※割増賃金の基礎となる賃金には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金は算入しません。</p>	2割5分以上の割増率にしている	2割6分未満の割増率にしている	2割5分以上であるが、一定時間を超えると支払わない	2割5分以上であるが、法令で除外を認められている手当等(※)以外の手当を算入していない	毎月定額で支払っているがその額を超えて時間外労働等を行わせることがある	時間外労働又は深夜労働をさせているが、支払っていない	1	2	3	4	5	6	<p>2~6については、改善が必要です。</p> <p>法定労働時間を超える時間外労働については2割5分以上、法定休日における休日労働については3割5分以上、深夜労働(午後10時から翌日午前5時の間の労働をいいます。)については2割5分以上の割増賃金を支払わなければなりません(法第37条)。</p> <p>なお、法定労働時間を超える時間外労働が深夜労働となる場合は5割以上、法定休日における休日労働が深夜労働になる場合は6割以上の割増賃金の支払が必要です(同条)。</p> <p>割増賃金について適法に支払うとともに、過去の不足分については、次回の賃金支払日である平成 年 月 日に支払います。</p>				
2割5分以上の割増率にしている	2割6分未満の割増率にしている	2割5分以上であるが、一定時間を超えると支払わない	2割5分以上であるが、法令で除外を認められている手当等(※)以外の手当を算入していない	毎月定額で支払っているがその額を超えて時間外労働等を行わせることがある	時間外労働又は深夜労働をさせているが、支払っていない													
1	2	3	4	5	6													

点検項目	点検の結果	改善の予定																	
	<p>(2) 休日労働について</p> <table border="1" data-bbox="745 193 1238 368"> <tr> <td>3割6分以上の割増率にしている</td> <td>3割6分未満の割増率にしている</td> <td>3割6分以上であるが、一定時間を超えたと支払わない</td> <td>3割6分以上であるが、法令で除外を認めている手当等(※)以外の手当を算入していない</td> <td>毎月定額で支払っているがその額を超えて休日労働を行わせることがある</td> <td>休日労働をさせているが、支払っていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> </table> <p>【割増賃金の基礎となる賃金の計算(1時間当たりの賃金額の計算方法)】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●時間給: その額 ●日給: 日給額÷1日の所定労働時間数(日によって所定労働時間が違う場合、1週間における1日の平均所定労働時間数) ●月給: 月給額÷1か月における所定労働時間数(月によって所定労働時間数が異なる場合、1年間における1か月の平均所定労働時間数)(詳細は下記参照) <p>【月給制(月によって所定労働時間が異なる場合)の1時間当たりの賃金額の計算例】</p> <ul style="list-style-type: none"> ●まず、労働者ごとの1か月平均所定労働時間を求めます。 <p style="text-align: center;">(年間休日数)</p> <p>1年間の労働日数 : 365日 - <input type="text"/> = ① 日</p> <p style="text-align: center;">(1日の所定労働時間数)</p> <p>年間所定労働時間数: ① × <input type="text"/> 時間 = ② 時間</p> <p>1か月平均所定労働時間数 : ② 時間 ÷ 12 = ③ 時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ●上記③の時間数を基に、労働者ごとの1時間当たりの賃金額を計算します。 <p>1時間当たりの賃金額: $\frac{\text{月給額}}{\text{③ 時間}}$</p>	3割6分以上の割増率にしている	3割6分未満の割増率にしている	3割6分以上であるが、一定時間を超えたと支払わない	3割6分以上であるが、法令で除外を認めている手当等(※)以外の手当を算入していない	毎月定額で支払っているがその額を超えて休日労働を行わせることがある	休日労働をさせているが、支払っていない	1	2	3	4	5	6	<p>2~6については、改善が必要です(同条)。</p> <p>割増賃金について適法に支払うとともに、過去の不足分については、次回の賃金支払日である平成 年 月 日 に支払います。</p>					
3割6分以上の割増率にしている	3割6分未満の割増率にしている	3割6分以上であるが、一定時間を超えたと支払わない	3割6分以上であるが、法令で除外を認めている手当等(※)以外の手当を算入していない	毎月定額で支払っているがその額を超えて休日労働を行わせることがある	休日労働をさせているが、支払っていない														
1	2	3	4	5	6														
<p>15 60時間超の割増賃金率</p> <p>1か月60時間を超える時間外労働に対して支払う割増賃金率は何%ですか。</p> <p>右表の中小企業に該当しない企業の方のみ回答してください。</p>	<p>1か月60時間を超える時間外労働に対して支払う割増賃金率 <input type="text"/> %</p> <p>【表】中小企業の範囲</p> <table border="1" data-bbox="745 1018 1238 1161"> <thead> <tr> <th>業種</th> <th>資本金の額</th> <th rowspan="2">または</th> <th>常時使用する労働者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>小売業</td> <td>5,000万円以下</td> <td rowspan="5"></td> <td>50人以下</td> </tr> <tr> <td>サービス業</td> <td>5,000万円以下</td> <td>100人以下</td> </tr> <tr> <td>卸売業</td> <td>1億円以下</td> <td>100人以下</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>3億円以下</td> <td>300人以下</td> </tr> </tbody> </table>	業種	資本金の額	または	常時使用する労働者	小売業	5,000万円以下		50人以下	サービス業	5,000万円以下	100人以下	卸売業	1億円以下	100人以下	その他	3億円以下	300人以下	<p>平成22年4月1日以降に行われた1か月60時間を超える法定時間外労働に対して5割以上の割増率で計算した割増賃金を支払っていない場合は、改善が必要です。</p> <p>※左表の中小企業は適用が猶予されます。</p> <p>1か月60時間を超える割増賃金について適法に支払うとともに、過去の不足分については、次回の賃金支払日である平成 年 月 日 に支払います。</p>
業種	資本金の額	または	常時使用する労働者																
小売業	5,000万円以下			50人以下															
サービス業	5,000万円以下	100人以下																	
卸売業	1億円以下	100人以下																	
その他	3億円以下	300人以下																	

点検項目	点検の結果	改善の予定																																																																	
<p>16 年次有給休暇 年次有給休暇についてはどのように取り扱っていますか。</p>	<table border="1" data-bbox="824 172 1153 375"> <tr> <td></td> <td>法定どおりの年次有給休暇を与えている</td> <td>年次有給休暇はあるが、付与日数が法定を下回っている</td> <td>年次有給休暇がない</td> </tr> <tr> <td>(1)通常の労働者</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>(2)パートタイム労働者</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>		法定どおりの年次有給休暇を与えている	年次有給休暇はあるが、付与日数が法定を下回っている	年次有給休暇がない	(1)通常の労働者	1	2	3	(2)パートタイム労働者	1	2	3	<p>(1)通常の労働者について 2、3については、改善が必要です。</p> <p>6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者については10労働日、以降1年ごとに下記表1により年次有給休暇を与えなければなりません(法第39条)。また、年次有給休暇は労働者が請求する時季に与えなければなりません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合には他の時季に与えることができます。</p> <p>表1</p> <table border="1" data-bbox="1272 351 1796 406"> <tr> <td>勤続年数</td> <td>0.5</td> <td>1.5</td> <td>2.5</td> <td>3.5</td> <td>4.5</td> <td>5.5</td> <td>6.5以上</td> </tr> <tr> <td>付与日数</td> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>14</td> <td>16</td> <td>18</td> <td>20</td> </tr> </table> <p>平成 年 月 日 以降、法定どおりの年次有給休暇を与えます。</p> <p>(2)パートタイム労働者について 2、3については、改善が必要です。</p> <p>6か月継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤したパートタイム労働者については、週所定労働時間が30時間以上の者については上記表1により、30時間未満の者については下記表2により年次有給休暇を与えなければなりません(法第39条)。</p> <p>表2</p> <table border="1" data-bbox="1272 638 1796 774"> <tr> <td>勤続年数</td> <td>0.5</td> <td>1.5</td> <td>2.5</td> <td>3.5</td> <td>4.5</td> <td>5.5</td> <td>6.5以上</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">付与日数</td> <td>①</td> <td>7</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>10</td> <td>12</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>②</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>9</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>③</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>5</td> <td>6</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>④</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> </table> <p>(注)①:所定労働日数が4日又は1年間の所定労働日数が169～216日の場合 ②:所定労働日数が3日又は1年間の所定労働日数が121～168日の場合 ③:所定労働日数が2日又は1年間の所定労働日数が73～120日の場合 ④:所定労働日数が1日又は1年間の所定労働日数が48～72日の場合</p> <p>平成 年 月 日 以降、法定どおりの年次有給休暇を与えます。</p>	勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	付与日数	10	11	12	14	16	18	20	勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上	付与日数	①	7	8	9	10	12	15	②	5	6	6	8	9	11	③	3	4	4	5	6	7	④	1	2	2	2	3	3
	法定どおりの年次有給休暇を与えている	年次有給休暇はあるが、付与日数が法定を下回っている	年次有給休暇がない																																																																
(1)通常の労働者	1	2	3																																																																
(2)パートタイム労働者	1	2	3																																																																
勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上																																																												
付与日数	10	11	12	14	16	18	20																																																												
勤続年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上																																																												
付与日数	①	7	8	9	10	12	15																																																												
	②	5	6	6	8	9	11																																																												
	③	3	4	4	5	6	7																																																												
	④	1	2	2	2	3	3																																																												
<p>17 時間単位年休 時間単位の年次有給休暇の制度を設けていますか。また、時間単位の年次有給休暇の制度を設けている場合には労使協定を締結していますか。</p> <p>平成22年4月1日より、労使協定により年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができるようになりました。(法第39条)</p>	<table border="1" data-bbox="743 973 1232 1141"> <tr> <td>時間単位の年次有給休暇の制度を設けていない</td> <td colspan="2">時間単位の年次有給休暇制度を設けている</td> </tr> <tr> <td></td> <td>労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与している</td> <td>労使協定を締結していないが、時間単位の年次有給休暇を付与している</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>	時間単位の年次有給休暇の制度を設けていない	時間単位の年次有給休暇制度を設けている			労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与している	労使協定を締結していないが、時間単位の年次有給休暇を付与している	1	2	3	<p>3については、改善が必要です。</p> <p>労働者に、年次有給休暇を時間単位で付与する場合には、労使協定を締結しなければなりません。</p> <p>平成 年 月 日 までに、労使協定を締結します。</p>																																																								
時間単位の年次有給休暇の制度を設けていない	時間単位の年次有給休暇制度を設けている																																																																		
	労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与している	労使協定を締結していないが、時間単位の年次有給休暇を付与している																																																																	
1	2	3																																																																	

点検項目	点検の結果	改善の予定																				
<p>18 健康診断 定期健康診断を実施していますか。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>毎年1回以上定期的に 行っている</th> <th>毎年1回以上行っているが、毎年同じ時期には行っていない</th> <th>年によって行ったり行わなかったり一定しない</th> <th>行ったことがない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>(1)通常の労働者</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>(2)パートタイム労働者</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>		毎年1回以上定期的に 行っている	毎年1回以上行っているが、毎年同じ時期には行っていない	年によって行ったり行わなかったり一定しない	行ったことがない	(1)通常の労働者	1	2	3	4	(2)パートタイム労働者	1	2	3	4	<p>(1)通常の労働者について 2～4については、改善が必要です。 〔常時使用する労働者については、年1回定期に健康診断を行わなければなりません(労働安全衛生法第66条)。 なお、深夜業を含む業務等に常時従事する労働者に対しては6か月以内ごとに1回定期に健康診断を行わなければなりません(労働安全衛生規則第45条)。〕</p> <p>平成 年 月 日 までに健康診断を行い、以後定期的に実施します。</p> <p>(2)パートタイム労働者について 2～4については、改善が必要です。 〔常時使用するパートタイム労働者についても、年1回定期に健康診断を行わなければなりません(労働安全衛生法第66条)。 なお、パートタイム労働者であっても、深夜業を含む業務等に従事する労働者に対しては6か月以内ごとに1回定期に健康診断を行わなければなりません(労働安全衛生規則第45条)。〕</p> <p>平成 年 月 日 までにパートタイム労働者について健康診断を行い、以後定期的に実施します。</p>					
	毎年1回以上定期的に 行っている	毎年1回以上行っているが、毎年同じ時期には行っていない	年によって行ったり行わなかったり一定しない	行ったことがない																		
(1)通常の労働者	1	2	3	4																		
(2)パートタイム労働者	1	2	3	4																		
<p>19 衛生委員会 (1)衛生委員会を設置し、必要な調査審議を行っていますか。</p> <p>(2)衛生委員会を開催していますか。</p> <p>(3)関係労働者から意見の聴取を行っていますか。</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>常時使用する労働者が50人未満である</th> <th>常時使用する労働者が50人以上いる衛生委員会を設置している</th> <th>長時間労働による健康障害の防止対策について調査審議している</th> <th>長時間労働による健康障害の防止対策について調査審議していない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p>※、ここでいう長時間労働とは、週40時間を超える労働が1か月当たり45時間を超えることをいいます。 ⇒1を選択した事業場は(3)へ ⇒2、3を選択した事業場は(2)へ</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>毎月1回以上開催している</th> <th>2か月に1回以上は開催している</th> <th>半年に1回程度しか開催していない</th> <th>1年以上開催していない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>行っている</th> <th>行っていない</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>2</td> </tr> </tbody> </table>	常時使用する労働者が50人未満である	常時使用する労働者が50人以上いる衛生委員会を設置している	長時間労働による健康障害の防止対策について調査審議している	長時間労働による健康障害の防止対策について調査審議していない	1	2	3	4	毎月1回以上開催している	2か月に1回以上は開催している	半年に1回程度しか開催していない	1年以上開催していない	1	2	3	4	行っている	行っていない	1	2	<p>4については、改善が必要です。 〔常時、50人以上の労働者を使用する使用者は、労働者の健康障害を防止するための基本となるべき対策等を調査審議し、事業者に対し意見を述べさせるため、衛生委員会を設けなければなりません(労働安全衛生法第18条、同法施行令第9条)。また、同委員会は、毎月1回以上開催し、議事の概要を労働者に周知しなければなりません(労働安全衛生法第18条、労働安全衛生規則第22条、23条)。〕</p> <p>平成 年 月 日 までに、衛生委員会を設置します。</p> <p>3については、改善が必要です。 〔衛生委員会においては、医師による面接指導の対象者の範囲、実施方法等の長時間労働による健康障害の防止対策のほか、健康診断の結果に対する対策やメンタルヘルズ対策についても調査審議を行う必要があります。〕</p> <p>平成 年 月 日 までに、衛生委員会を開催し、必要な事項を調査審議します。</p> <p>2～4については、改善が必要です。 〔衛生委員会は、毎月1回以上開催し、議事の概要を労働者に周知しなければなりません。〕</p> <p>2については、改善が必要です。 〔衛生委員会を設けている事業者以外の事業者は、安全又は衛生に関する事項(過重労働による健康障害を防止するための面接指導等の整備を含む。)について、関係労働者の意見を聴くための機会を設けるようにしなければなりません(労働安全衛生規則第23条の2)。〕</p>
常時使用する労働者が50人未満である	常時使用する労働者が50人以上いる衛生委員会を設置している	長時間労働による健康障害の防止対策について調査審議している	長時間労働による健康障害の防止対策について調査審議していない																			
1	2	3	4																			
毎月1回以上開催している	2か月に1回以上は開催している	半年に1回程度しか開催していない	1年以上開催していない																			
1	2	3	4																			
行っている	行っていない																					
1	2																					

点検項目	点検の結果	改善の予定																		
<p>20 医師による面接指導</p> <p>(1)週40時間を超える労働が1か月当たり100時間を超える労働者であって申出のあった者に対して医師による面接指導を実施していますか。</p> <p>(2)面接指導を実施している場合、直近1年において実施した人数は何人でしたか。</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td rowspan="3" style="width: 10%;">該当労働者がいない</td> <td colspan="3">該当労働者がいる</td> <td rowspan="3" style="width: 10%;">面接指導を実施していない</td> </tr> <tr> <td colspan="3">面接指導を実施している</td> </tr> <tr> <td style="width: 15%;">医師の意見を聴いている</td> <td style="width: 15%;">医師の意見を聴いていない</td> <td style="width: 15%;"></td> </tr> <tr> <td style="width: 10%;">1</td> <td style="width: 15%;">2</td> <td style="width: 15%;">3</td> <td style="width: 15%;">4</td> <td></td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 60%;">人数</td> <td style="width: 40%;">人</td> </tr> </table>	該当労働者がいない	該当労働者がいる			面接指導を実施していない	面接指導を実施している			医師の意見を聴いている	医師の意見を聴いていない		1	2	3	4		人数	人	<p>3, 4については、改善が必要です。</p> <p>週40時間を超える労働が1か月当たり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められるときは、労働者の申出を受けて医師による面接指導を行わなければなりません(労働安全衛生法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の2)</p> <p>また、医師による面接指導を行った場合、その結果に基づき、当該労働者の健康を保持するために、必要な措置について、医師から意見を聴く必要があります(労働安全衛生法第66条の8、労働安全衛生規則第52条の4)。</p> <p>さらに医師の意見を聴取し、その必要があると認めるときは、当該労働者の実情を考慮して、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講ずる必要があります。</p> <p>なお、医師による面接指導の実施に当たっては、労働者が労働時間数を確認できる仕組みの整備、申出様式の作成、申出窓口の設定などの措置を講じるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立ってその周知徹底を図ることが必要です。</p> <p>また、適切に面接指導を実施するため、衛生委員会等において、実施方法等について調査審議を行うことが必要です。</p> <p>平成 年 月 日 までに、該当する労働者について医師による面接指導を実施します。</p> <p>平成 年 月 日 までに、面接指導の結果に基づき医師の意見を聴き、その意見を聴取し、必要があると認めるときは、適切な事後措置を講じます。</p>
該当労働者がいない	該当労働者がいる			面接指導を実施していない																
	面接指導を実施している																			
	医師の意見を聴いている	医師の意見を聴いていない																		
1	2	3	4																	
人数	人																			
<p>21 医師による面接指導(面接指導及び面接指導に準ずる措置(*)をいいます。)</p> <p>(1)20以外で長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対して医師による面接指導等を実施していますか。</p> <p>(*)面接指導に準ずる措置の例</p> <p>①労働者に対し保健師等による保健指導を行う。</p> <p>②疲労蓄積度を把握し、必要な労働者に対し面接指導を行う。</p> <p>③事業者が産業医等から事業場の健康管理について助言を受ける。</p> <p>(2)具体的にどのような制度を設けていますか。(複数選択可)</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 15%;">制度を設けている</td> <td style="width: 15%;">検討した上で制度を設けないこととしている</td> <td style="width: 15%;">検討中である</td> <td style="width: 15%;">検討していない</td> </tr> <tr> <td style="width: 10%;">1</td> <td style="width: 15%;">2</td> <td style="width: 15%;">3</td> <td style="width: 15%;">4</td> </tr> </table> <p>⇒ 1を選択した事業場は(2)へ</p> <p>⇒ 2を選択した事業場はその理由を記入してください。</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 30%;">理由</td> <td></td> </tr> </table> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 10%;">1</td> <td>時間外・休日労働が1か月当たり一定の時間(■)を超える労働者に面接指導等を行う ■⇒①80時間、②45時間、③その他(時間)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>申出を行った労働者に面接指導等を行う</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>その他(制度の具体的な内容を記入してください)</td> </tr> </table>	制度を設けている	検討した上で制度を設けないこととしている	検討中である	検討していない	1	2	3	4	理由		1	時間外・休日労働が1か月当たり一定の時間(■)を超える労働者に面接指導等を行う ■⇒①80時間、②45時間、③その他(時間)	2	申出を行った労働者に面接指導等を行う	3	その他(制度の具体的な内容を記入してください)	<p>4については、改善が必要です。</p> <p>3については、速やかに検討の上、改善を図ってください。</p> <p>長時間労働による健康障害を防止するため、健康への配慮が必要な者(▲)については、面接指導等必要な措置を講ずるよう努める必要があります(労働安全衛生法第66条の9)。</p> <p>(▲)⇒①1か月当たり80時間超の時間外労働により、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している労働者であって、面接指導の申出を行った者</p> <p>②①のほか、事業場において定められた必要な措置の実施に関する基準に該当する労働者</p> <p>なお、面接指導の実施に当たっては、労働者が労働時間数を確認できる仕組みの整備、申出様式の作成、申出窓口の設定などの措置を講ずるとともに、労働者が申出を行いやすくする観点に立ってその周知徹底を図ることが必要です。</p> <p>また、適切に面接指導を実施するため、衛生委員会等において、実施方法等について調査審議を行うことが必要です。</p> <p>平成 年 月 日 までに、該当する労働者について医師による面接指導等を実施するなど、必要な措置を講じます。</p>		
制度を設けている	検討した上で制度を設けないこととしている	検討中である	検討していない																	
1	2	3	4																	
理由																				
1	時間外・休日労働が1か月当たり一定の時間(■)を超える労働者に面接指導等を行う ■⇒①80時間、②45時間、③その他(時間)																			
2	申出を行った労働者に面接指導等を行う																			
3	その他(制度の具体的な内容を記入してください)																			

点検項目	点検の結果				改善の予定
22 労働者名簿、賃金台帳の作成 労働者名簿、賃金台帳を作成し必要事項を記入していますか。	労働者名簿、賃金台帳を作成し、必要事項を常に記入している	労働者名簿、賃金台帳を作成しているが、必要事項の一部に未記入がある	労働者名簿、賃金台帳を作成していない		2, 3については、改善が必要です。 労働者名簿を各労働者について作成し、労働者の氏名、生年月日、従事する業務の内容、雇入の年月日、退職の年月日及びその事由(解雇の場合は、その理由を含みます。)等の事項を記入しなければなりません(法第107条)。 また、賃金台帳を作成し、賃金計算期間、労働日数、労働時間数、時間外労働時間数等の賃金計算の基礎となる事項及び基本賃金、割増賃金等の額を記入しなければなりません(法第108条)。 平成 年 月 日 までに労働者名簿、賃金台帳を作成し、記入します。
	1	2	3		
23 労働保険の加入 労働保険(労災保険と雇用保険)に加入していますか。	単独で加入している	事務組合を通じて加入している	加入していない		3の場合には、加入する必要があります。 労働者を使用する事業場は、労働保険に加入しなければなりません。 平成 年 月 日 までに労働保険の加入手続をとります。
	1	2	3		
24 解雇 労働者をやむを得ず解雇する場合に法定の手続をとっていますか。	これまで労働者を解雇したことがない	30日以上前予告するか、あるいは平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払うこととしている	30日未満の期間の予告あるいは若干の手当を支払って解雇することとしている	予告をすることもなく、また、解雇予告手当を支払うこともなく解雇している	3, 4については改善が必要です。 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は、その権利を濫用したものとして、無効となります(労働契約法第16条)。 やむを得ず労働者を解雇しようとする場合には、少なくとも30日前に解雇の予告を行うか、又は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う必要があります(法第20条)。
	1	2	3	4	
25 退職時等の証明 退職した労働者が退職時の証明書を請求した場合、交付していますか。	これまで退職した労働者から請求を受けたことがない	退職した労働者からの請求に基づき、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金、退職の事由のうち当該労働者から請求のあった事項を記載した証明書を交付している	退職した労働者からの請求に基づき、証明書を作成しているが、当該労働者からの請求がなされていない事項についても記載している	交付していない	3, 4については、改善が必要です。 労働者が退職した場合に、労働者の請求により使用者は次の事項の証明書を交付しなければなりません(法第22条第1項)。ただし、労働者の請求しない事項を記載してはなりません(法第22条第3項)。 ①使用期間、②業務の種類、③その事業における地位、④賃金、⑤退職の事由(解雇の場合は、その理由を含みます。) 退職事由に係るモデル退職証明書を都道府県労働局及び労働基準監督署に備え付けていますので参考としてください。
	1	2	3	4	
26 解雇理由の証明 解雇の予告をした労働者が解雇理由の証明書を請求した場合、交付していますか	これまで解雇の予告をした労働者から請求を受けたことがない	解雇の予告をした労働者からの請求に基づき、「解雇の理由」の具体的な記載した証明書を交付している	解雇の予告をした労働者からの請求に基づき、解雇の理由についての証明書を交付しているが、当該労働者からの請求がなされていない事項についても記載している	交付していない	3, 4については、改善が必要です。 解雇の予告をした労働者から、解雇の予告をした日から解雇日までの間に、解雇の理由についての証明書を請求された場合には、遅滞なく交付しなければなりません(法第22条第2項)。 「解雇の理由」については、具体的に示す必要がありますが、当該労働者の請求しない事項を記載してはなりません(法第22条第3項)。
	1	2	3	4	

(一般労働者用；常用、有期雇用型)

労働条件通知書

年 月 日	
股 事業場名称・所在地 使用者 職氏名	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり(※) (年 月 日～年 月 日)
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時間、就業時間転換(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。、所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等；() 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレックスタイム (始業) 時 分から 時 分、 (終業) 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制；始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制；始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働の有無 (有 , 無)
休日	・定例日；毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定例日；週・月当たり 日、その他 () ・1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇。(有・無) → か月経過で 日 時間単位年休(有・無) 2 代替休暇(有・無) 3 その他の休暇 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

(次頁に続く)

賃金	1 基本賃金 イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等 []
	2 諸手当の額又は計算方法 イ (手当 円 /計算方法:) ロ (手当 円 /計算方法:) ハ (手当 円 /計算方法:) ニ (手当 円 /計算方法:) 3 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率 イ 所定時間外、法定超 月60時間以内 () % 月60時間超 () % 所定超 () % ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () % ハ 深夜 () % 4 賃金締切日 () 一毎月 日、() 一毎月 日 5 賃金支払日 () 一毎月 日、() 一毎月 日 6 賃金の支払方法 () 7 労使協定に基づく賃金支払時の控除(無, 有 ()) 8 昇給(時期等) 9 賞与(有(時期、金額等) , 無) 10 退職金(有(時期、金額等) , 無)
退職に関する事項	1 定年制 (有 (歳) , 無) 2 継続雇用制度 (有 (歳まで) , 無) 3 自己都合退職の手続(退職する 日以上前に届け出ること) 4 解雇の事由及び手続 [] ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
その他	・社会保険の加入状況(厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他 ()) ・雇用保険の適用(有, 無) ・その他 []
※ 「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入	
更新の有無	1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他 ()] 2 契約の更新は次により判断する。 (・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能力) (・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況) (・その他 ())

※ 以上のほかは、当社就業規則による。

【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、該当項目に○をつけること。
3. 破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
また、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合には、契約の更新の有無及び更新する場合又はしない場合の判断の基準（複数可）を明示すること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
 - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「交替制」を＝で抹消しておくこと。
 - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かつこ書きを＝で抹消しておくこと。
 - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
 - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業………」を基本とし、の部分＝で抹消しておくこと。
 - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制」を＝で抹消しておくこと。
7. 「休日」の欄については、所定休日について曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤務勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。
時間単位年休は、労使協定を締結し、時間単位の年次有給休暇を付与するものであり、その制度の有無を記載すること。代替休暇は、労使協定を締結し、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超える場合に、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払に代えて有給の休暇を与えるものであり、その制度の

有無を記載すること（中小事業主を除く。）。

- また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。
9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
 10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
 - ・法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超える場合については5割（中小事業主を除く。）、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定超えとなる所定時間外労働が1か月60時間を超え、かつ、深夜労働となる場合については7割5分（中小事業主を除く。）、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割以上の割増率とすること。
 - ・破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
 11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
 - なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。
 - また、65歳未満の定年の定めをしている場合は、高齢者の65歳（※）までの安定した雇用を確保するため、次の①から③のいずれかの措置（高齢者雇用確保措置）を講じる必要があること。
 - ①定年の引上げ ②継続雇用制度の導入 ③定年の定め廃止
 12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
 13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。
- * この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。

事業場の名称: _____

別添3

バイクライダーに係る災害発生状況等に関する調査票

I 総論的事項

(1) 従事者数(雇用契約、請負契約の別を問わず、ライダーの総数を記載ください。)

	125cc超	125cc以下50cc超	50cc以下	計
平成22年度	人	人	人	人
平成21年度	人	人	人	人

※年度末時点の数を記入ください。

(1)-2 契約の実態

(イ)雇用契約

	125cc超	125cc以下50cc超	50cc以下	計
平成22年度	人	人	人	人
平成21年度	人	人	人	人

※年度末時点の数を記入ください。

(ロ)請負契約

	125cc超	125cc以下50cc超	50cc以下	計
平成22年度	人	人	人	人
平成21年度	人	人	人	人

※年度末時点の数を記入ください。

(1)-3 労災保険の特別加入者(労働者ではない者として、労災保険に特別加入している者)の数

	125cc超	125cc以下50cc超	50cc以下	計
平成22年度	人	人	人	人
平成21年度	人	人	人	人

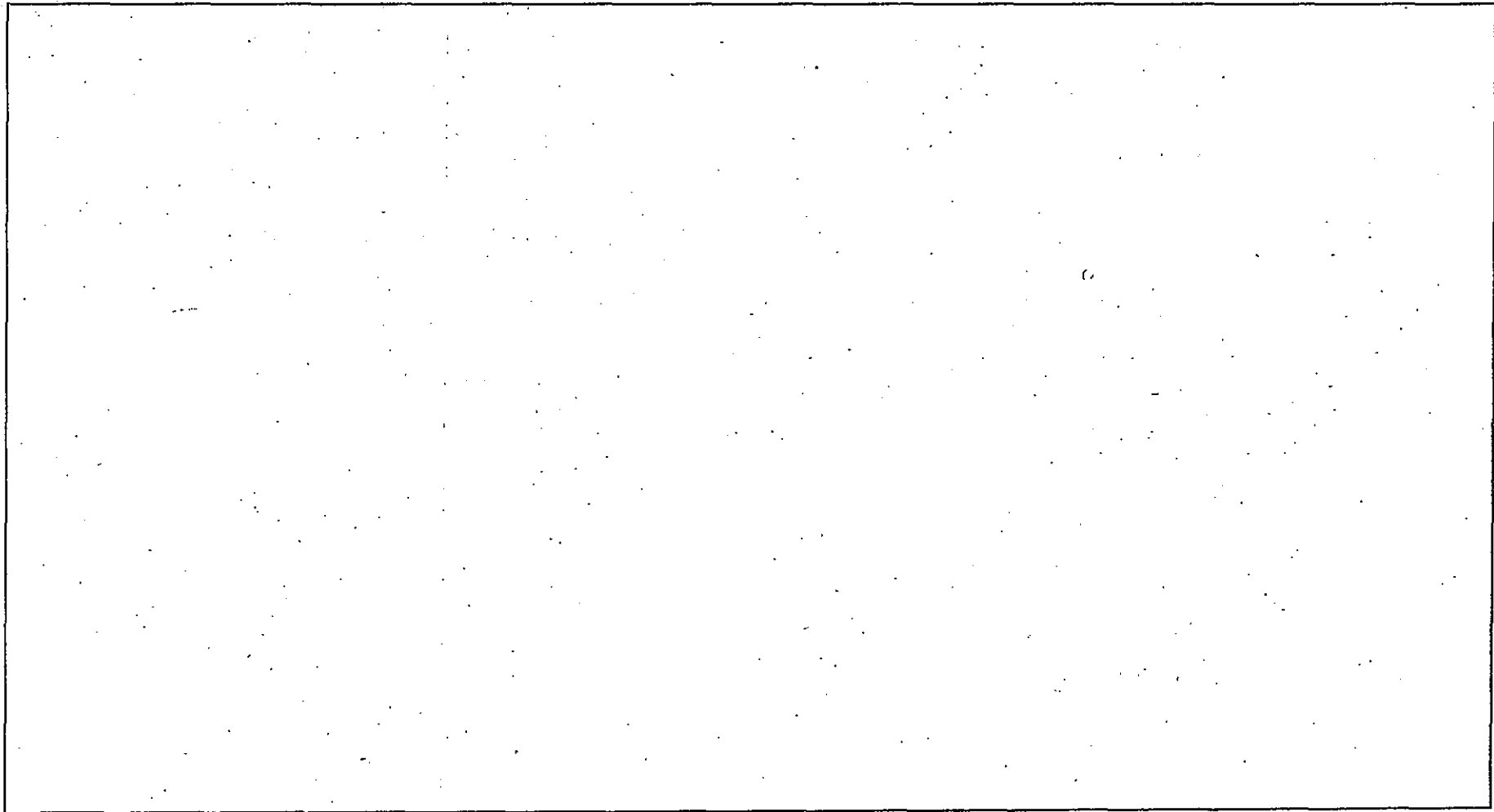
※各年度末時点の数を記入ください。

II 業務内容・災害発生状況等に関する事項

※ これ以降の質問事項については、請負契約を締結しているバイクライダーについてお答えください。

(1) 125cc超のバイクを使用する者の業務と125cc以下50cc超のバイクを使用する者の業務の相違点

(1)-2 125cc超のバイクを使用する者の業務と50cc以下のバイクを使用する者の業務の相違点



(2) 災害発生状況

	125cc超	125cc以下50cc超	50cc以下	計
平成22年度				
死亡	件	件	件	件
骨折	件	件	件	件
捻挫・打撲	件	件	件	件
擦過傷	件	件	件	件
その他	件	件	件	件
計	件	件	件	件
平成21年度				
死亡	件	件	件	件
骨折	件	件	件	件
捻挫・打撲	件	件	件	件
擦過傷	件	件	件	件
その他	件	件	件	件
計	件	件	件	件

(3) バイクライダーに対する安全確保措置

請負契約を締結しているバイクライダー（総排気量125cc以下のバイクを使用するバイクライダーに限ります。）について、安全確保のための措置を講じている場合は、その内容を記載ください（例：安全教育や休憩所の設置など）。なお、総排気量125cc超のバイクを使用するバイクライダーは、自ら、貨物自動車運送事業法に基づく安全確保措置を講じる義務がありますが、これらの方々についても同様に安全確保のための措置を講じている場合はその旨記載ください。

厚生労働省

労働基準局監督課監督係 宛

(FAX: 03-3502-6485)

平成23年11月15日付け「バイクライダーに係る自主点検等の実施について」により通知のあった件について、下記のとおり回答します。

記

当事業場では、バイクライダーを使用していません。

事業場名 _____

所在地 _____

電話番号 _____