

## 出展企業 チェック事項

| No | 項目       | 確認事項  |
|----|----------|---|
| 1  | 労働条件の明示  | <ul style="list-style-type: none"> <li>労働契約を締結する際、賃金・労働時間その他労働条件を書面で明示している。</li> <li>また、パートタイム労働者には、昇給、賞与、退職金を明示した書面を交付している。</li> </ul>   |
| 2  | 就業規則     | <ul style="list-style-type: none"> <li>常時10人以上の従業員を使用する使用者に該当する場合、就業規則を作成し、所轄労働基準監督署長に届け出ている。</li> </ul>  |
| 3  |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>就業規則を作成・変更する場合、従業員の過半数で組織する労働組合又は従業員の過半数代表者の意見を聴いている。</li> </ul>   |
| 4  | 休憩時間     | <ul style="list-style-type: none"> <li>1日の労働時間が6時間を越える場合は45分、8時間を越える場合は1時間の休憩を保障している。</li> </ul>  |
| 5  | 年次有給休暇   | <ul style="list-style-type: none"> <li>6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した従業員に10労働日(所定労働日数が少ないアルバイト労働者等の場合は、法令で定める比例付与日数)の有給休暇を与えている。</li> </ul>   |
| 6  |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>時間単位の年次有給休暇を与える場合、年に5日を限度とする労使協定を締結している。</li> </ul>  |
| 7  |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員に対し、有給休暇を継続勤務年数1年ごとに、1労働日(3年6か月以後は2労働日)を加算し、総日数が20日に達するまで与えている。</li> </ul>  |
| 8  | 時間外・休日労働 | <ul style="list-style-type: none"> <li>法定労働時間を超える時間外労働・法定休日に休日労働を行わせる場合、労働基準法第36条に基づく書面協定(通称「36協定」)を労使で締結し、所轄労働基準監督署長に届け出ている。</li> </ul>  |
| 9  |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>36協定は従業員の過半数で組織する労働組合又は従業員の過半数代表者と締結している。</li> </ul>   |
| 10 |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>法定労働時間を超える時間外労働を行わせ、①1か月の法定時間外労働が60時間以下の場合、25%以上の率で計算した割増賃金、②1か月の法定時間外労働が60時間を超える場合、法の適用を猶予される中小企業を除き、50%以上(猶予対象は25%以上)の率で計算した割増賃金、深夜労働(原則午後10時～午前5時)を行わせた場合、25%以上の率で計算した割増賃金、法定休日に休日労働を合わせた場合、35%以上の率で計算した割増賃金を支払っている。</li> </ul>           |
| 11 | 賃金       | <ul style="list-style-type: none"> <li>賃金は従業員へ直接、全額を通貨で毎月1回以上、一定期日を定めて支払っている。</li> </ul>  |
| 12 |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>税金、社会保険料等、法定控除が認められているものを除き、賃金の一部を控除する場合、賃金控除に関する書面協定を従業員の過半数を組織する労働組合又は従業員の過半数代表者と締結している。</li> </ul>  |
| 13 |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>適用される最低賃金(地域別最低賃金・産業別最低賃金)額以上の賃金を支払っている。</li> </ul>  |
| 14 | 退職       | <ul style="list-style-type: none"> <li>定年退職制、自己都合退職の手続等を設けている場合、その手続等を就業規則に定めている。</li> </ul>  |
| 15 |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員が退職を申し出た場合、原則として、2週間を経過することで労働契約を解除している。(完全月給制の場合は民法627条2項、年棒制の場合は民法627条3項が適用されるが、機関の定めのある労働契約は、原則として、契約期間の満了まで退職できない。合意退職(合意解約)の場合は退職日を14日以内に設定することも可能。)</li> </ul>  |
| 16 |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>契約期間の初日から起算して1年を経過した日以後、有期労働契約を締結した従業員が退職を申し出た場合、いつでも退職できる。</li> </ul>   |
| 17 |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>従業員が退職の際、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由について証明書の交付を請求した場合、遅滞なく交付している。</li> </ul>   |
| 18 | 解雇       | <ul style="list-style-type: none"> <li>やむを得ず解雇を行う場合、少なくとも30日前にその予告を行うか、予告を行わない場合に平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払っている。(客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められない解雇を除く。)</li> </ul>  |
| 19 |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>試用期間中の従業員であっても、雇用期間が14日を超える場合は上記同様の解雇手続を行っている。</li> </ul>  |
| 20 |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>業務上の傷病による療養のための休業期間とその後30日間、産前産後の休業期間とその後の30日間に解雇を行っていない。</li> <li>国籍、信条、社会的身分を理由とする解雇、労働者が監督署へ申告したことを理由とする解雇、労働者の性別を理由とする解雇、女性が婚姻、妊娠、出産、産前産後休業を取得したことを理由とする解雇、育児休業、介護休業を理由とする解雇、パートタイム労働者であることを理由とする解雇、公益通報をしたことを理由とする解雇を行っていない。</li> </ul> |

| No | 項目                | 確認事項  |
|----|-------------------|---|
| 21 | 産前・産後休暇           | ・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、その者の休業を認めている。  |
| 22 |                   | ・妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な作業に転換させている。   |
| 23 |                   | ・産後8週間以内の女性を休業させている。(産後6週間を経た女性が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就業させた場合を除く。)  |
| 24 | 子の看護休暇            | ・小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員から病気・けがをした子の看護のため又は予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を取得する申し出があった場合、子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日の半日単位の看護休業を認めている。  |
| 25 | 育児時間              | ・1歳児未満の子どもを育てる女性から請求があった場合、休憩時間以外に、1日2回少なくとも30分の育児時間を与えている。   |
| 26 | 育児休業              | ・育児休業は、従業員が申し出、子が1歳に達するまで(保育園に入園できない等、一定の場合は子が1歳6か月に達するまで)の間、養育のために休業できる制度である。また、父母ともに取得する場合は1歳2か月に達するまで、出産後8週間以内に父親等が取得した場合は再度取得が可能です。申し出があった場合、原則として使用者は拒むことができません。従業員が申し出た場合、育児休業を認めている。 |
| 27 |                   | ・育児休業を取得、申し出たことを理由に、従業員に対して配置転換の強要、減俸など、「不利益な取り扱い」をしていない。   |
| 28 | 勤務時間の短縮等の措置(育児関係) | ・3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けている。   |
| 29 | 介護休業              | ・介護休業は、従業員が申し出、要介護状態にある対象家族を介護するために対象家族1人あたり通算93日間まで、3回を上限として介護休業を分割して取得できる制度である。申し出があった場合、使用者は原則として拒むことができない。従業員が申し出た場合、介護休業を認めている。  |
| 30 |                   | ・介護休業を取得、申し出たことを理由に、従業員に対して配置転換の強要、減俸など、「不利益な取り扱い」をしていない。   |
| 31 | 介護休暇              | ・要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、半日単位の介護休暇を与えている。   |
| 32 | 勤務時間の短縮等の措置(介護関係) | ・要介護状態にある対象家族を介護する従業員について、就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置として、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上の勤務時間短縮等の措置を講じなければならない。そのような措置を講じている。  |
| 33 | 育児・介護のための所定外労働の免除 | ・3歳未満の子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、事業主に申し出ることにより、所定外労働時間が免除される。従業員が申し出た場合、所定外労働を免除している。   |
| 34 | 育児・介護のための所定外労働の制限 | ・小学校入学までの子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員は、事業主に申し出ることにより、法定時間外労働を1か月24時間、1年150時間に制限することができる。従業員が申し出た場合、時間外労働を制限している。  |
| 35 | 育児・介護のための深夜業の制限   | ・小学校入学までの子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族の介護を行う一定の従業員は、事業主に申し出ることにより、午後10時から午前5時までの深夜業が免除される。従業員が申し出た場合、深夜業を免除している。  |
| 36 | 安全衛生              | ・常時使用する従業員を雇い入れるときは、医師による健康診断を行っている。  |
| 37 |                   | ・1年以内に1回、常時使用する従業員に対し定期的な医師の健康診断を行っている。   |
| 38 |                   | ・従業員50人以上の事業所においては、ストレスチェック(従業員に対して行う心理的な負担の程度を把握するための検査)及び医師による面談指導を行っている。   |
| 39 | 社会保険等             | ・業種、規模等を問わず、従業員を1人でも雇った場合は雇用保険及び労災保険へ強制加入となります。法の規定による各種届出等を行っている。  |
| 40 |                   | ・健康保険と厚生年金は、法人事業所及び個人事業所のうち、従業員が5人以上の事業所は加入する義務を負い(飲食業、サービス業、農林漁業等を除く)、加入は1事業所ごとに行う必要がある。健康保険及び厚生年金の法定手続を行っている。   |
| 41 | 不当労働行為等           | ・労働組合などの団体から、労働委員会等に不当労働行為として申し立てられたり、不当労働行為と認定された命令に従っていないといった事実はない。   |
| 42 | 公正採用選考人権啓発推進員     | ・人事担当責任者等、採用選考、その他人事管理に関する事項について相当の権限を有する者を、公正採用選考人権啓発推進員に選任している。   |
| 43 |                   | ・上記で選定している推進員が、公正採用選考人権啓発推進員を対象とした研修に参加している、もしくは参加する予定がある。  |
| 44 | その他法令違反等          | ・その他労働関係法令に関し、チェックリスト記入時より過去3年に遡り重大な違反がないこと及びその他の法令上又は社会通念上、重大な問題(労災による死亡事故等)を起していない。   |