令和 8 年 08 月 01 日

労務診断報告書

サンプル商事　様

社会保険労務士法人TSC

目　次

- 企　業　情　報 ……
- 労務監査採点 ……
- 緊急性の高い是正課題 ……
- その他の主な是正課題 ……
- 項目別結果一覧
  - 労働時間･休憩･休日 ……
  - 賃　　金 ……
  - 労働･社会保険 ……
  - 安全衛生 ……
  - 休暇･休業 ……
  - 募集･採用 ……
  - 退職･契約更新 ……
  - 帳簿･就業規則 ……

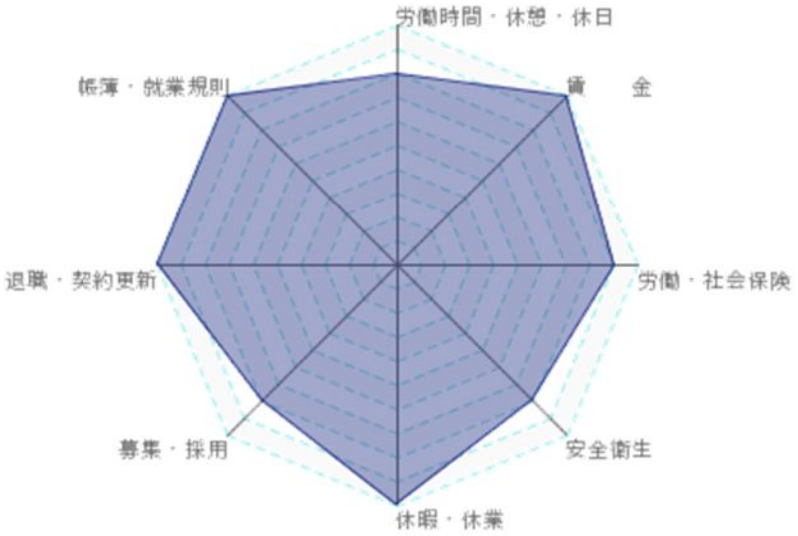
企業情報　サンプル商事

事業内容	卸売
資本金額	ー
正社員数	9 名
嘱託社員	2 名
契約社員	1 名
パート社員	3 名
派遣社員数	0 名
合計（派遣社員数を含む）	15 名

雇用保険被保険者数	13 名
厚生年金･健康保険被保険者数	12 名
管理監督者数（正社員で残業代が発生しない人）	0 名
現在の休職者数	0 名
事業所数	1 箇所
労働者が 50 名以上在籍する事業所の有無	無し
労働保険事務組合の加入	加入
健康保険の加入	協会けんぽ
厚生年金基金の加入	非加入
退職金の資金準備手段（退職金制度がある場合）	

労務監査採点(各項目 100 点　合計 800 点満点)

項目		得点
1	労働時間･休憩･休日	80
2	賃　　金	100
3	労働･社会保険	90
4	安全衛生	80
5	休暇･休業	100
6	募集･採用	80
7	退職･契約更新	100
8	帳簿･就業規則	100
合計		730



結果一覧

1. 労働時間･休憩･休日　80/100 点

	診断内容	回答	判定	コメント
1	★★☆ 労働時間の管理にタイムカード等の客観的な記録媒体を使用していますか？	タイムカード等（客観的な記録媒体）を使用し、3 年間保存している。	○	問題ありません。
2	★★★ 1 日の残業時間に関して、「30 分単位で四捨五入」したり「15 分未満は切り捨て」したりする等の端数処理を行っていませんか？	行っていない（端数処理を適切に行っている）。	○	問題ありません。
3	★★★ 強制的に参加せざるをえない、社内の「研修」や「朝礼」「体操」の時間を労働時間に含めて賃金を支払っていますか？	すべて含めて賃金を支払っている。	○	問題ありません。 今後とも、労働時間に含めるようにしましょう。
4	★★★ 時間外･休日労働を命じる場合に、「就業規則」「労働協約」「労働契約書」のいずれかに時間外･休日労働を命ずる規定があり、働かせる旨を、事業場ごとに、労使協定（36 協定）で締結して届け出ていますか？	命令規定があり、36 協定の締結と届出をしている。	○	問題ありません。ただし、時間外･休日労働を命じる場合は 36 協定を超えない範囲とし、毎年忘れずに 36 協定の締結･届出を行いましょう。
5	★★★ 36 協定は、基本的に、「限度時間（1 月 45 時間、1 年 360 時間）」を超える時間外労働が行われない範囲の内容となっていますか？ また、限度時間を超える時間外労働が必要となる場合は特別条項付きの 36 協定としていますか？ さらに、休日労働の時間も含めた上限規制などのルールを	36 協定による時間外･休日労働に関するルールを理解し、適切に対応	○	問題ありません。

	ご存知ですか？	している。		
6	★★★ 1 日の労働時間が 6 時間超 8 時間以下の労働者に対しては 45 分以上、8 時間超の労働者に対しては 1 時間以上の休憩を労働時間の途中に与えていますか？	与えている。	○	問題ありません。
7	★★☆ 労働者の休憩に際して、休憩時間を一斉に与えていますか？	個別に与えている。	×	休憩時間は原則として一斉に与える必要があるので、早急に改善の必要があります。しかし、労使協定を締結した場合や、一定の業種に例外がありますので、詳しくはレポートをご参照ください。
8	★★★ 会社の休憩時間中に電話番や来客当番等をさせて、労働者を拘束していませんか？	拘束している。	×	電話番等で拘束した休憩時間は、法律上労働時間に該当します。どうしても拘束してしまう場合は、休憩時間を別に設けなければなりません。
9	★★★ 労働者に、少なくとも毎週 1 日の休日、または 4 週間を通じ 4 日の休日を与えていますか？	与えている。	○	問題ありません。
10	★★★ 代休と振替休日の制度の違いを理解し、割増賃金等の計算を適切に行っていますか？	違いを理解し、計算を適切に行っている。または、両制度を採用していない。	○	問題ありません。

2. 賃　金

100/100 点

	診断内容	回答	判定	コメント
1	★★★ 労働者に対して、都道府県または業種ごとに定められた最低賃金以上の賃金(時給)を支払っていますか？	支払っている。	○	問題ありません。 最低賃金は概ね毎年 10 月に改定されます。 今後とも、最低賃金額を随時確認し、最低賃金以上の賃金を支払っていきましょう。
2	★★☆ 賃金を労働者に支払う際、労使協定を締結することなく、賃金から一定の金額を控除して支払っていませんか？(例:生命保険料、財形積立金等)	労使協定に基づき控除している。	○	問題ありません。 今後とも、賃金は全額支払っていきましょう。
3	★★☆ 賃金を労働者に支払う際、「末日締め、翌月 15 日支払い」「末日締、当月 25 日支払い」など毎月一定の期日を決めて支払っていますか？「毎月第4金曜日支払い」というような決め方で支払っていませんか？	一定の期日に支払っている。	○	問題ありません。 今後とも、賃金を支払う日にちを固定しておきましょう。
4	★★★ 賃金を労働者に支払う際、労働者の家族、債権者、代理人など本人以外の人に支払っていませんか？	支払っていない。	○	問題ありません。 今後とも、賃金は本人に直接支払っていきましょう。
5	★★☆ 遅刻、早退、欠勤の場合の賃金控除のルールを定め、懲戒処分となる減給の制裁(ペナルティー)の仕組みの違いを理解していますか？	理解している。	○	問題ありません。

6	★★★ 法定労働時間(1 日に 8 時間、1 週間に 40 時間)を超えた場合および深夜(原則として午後 10 時～午前 5 時)に労働させた場合には 2 割 5 分以上、法定休日に労働させた場合には 3 割 5 分以上、法定労働時間が 1 か月に 60 時間を超えた場合には 5 割以上の割増賃金を支払っていますか？	支払っている。	○	問題ありません。 今後とも、必ず法定の割増率以上の割増賃金を支払いましょう。 なお、固定残業代(みなし残業代)を支払っていても、固定残業時間を超えて労働させた場合は、超過分について追加で残業代を支払う必要があります。
7	★★★ 諸手当をすべて除いて基本給だけで割増賃金の計算をしていませんか？	基本給だけで計算していない(必要な手当を含めて計算している)。	○	問題ありません。
8	★☆☆ 出産や病気、災害などの非常時に、労働者が既に働いた分の賃金を請求してきた場合に、支払いを断っていませんか？	支払いを断ったことがない。	○	問題ありません。 今後とも、労働者から請求があった場合は、断らないようにしましょう。
9	★★☆ 解雇予告手当等の支払いには、平均賃金を計算する必要がありますが、平均賃金の計算の仕組みを理解していますか？	理解している。	○	問題ありません。
10	★★★ 役職者や管理職(課長以上、店長など)を「管理監督者」として画一的に割増賃金の支払い対象から除いていませんか？	管理監督者の実態で判断し、画一的な処理はしていない。	○	問題ありません。 今後とも、実態に合わせた運用を行いましょう。

3. 労働･社会保険　　90/100 点

	診断内容	回答	判定	コメント
1	★★★　パートタイマー･アルバイト、期間雇用者などの非正規労働者の賃金を労災保険料の申告に加えるなど適切に労災保険の加入をしていますか？	している。	○	問題ありません。 今後とも適切に処理しましょう。
2	★☆☆　労働者が就業中にけがをして、休業または死亡した場合等に労働者死傷病報告書を所轄の労働基準監督署に提出しなければならないことを知っていますか？	知らない。	×	労働者が労働災害にあった場合、労働災害の認定を受けるためには、労働者死傷病報告書を労働基準監督署に提出しなければいけません。 労働災害の認定を避けるために、労働者死傷病報告書の提出をしていない場合は、改善してください。
3	★★★　パートタイマーやアルバイト、期間雇用者などの非正規労働者であっても、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上で、かつ、31 日以上の雇用の見込みがある場合には、雇用保険の被保険者として加入手続をしていますか？	している。	○	問題ありません。 今後とも適切な処理をしましょう。
4	★★☆　適正に計算された労働保険料（労働者に支払っている賃金の総額×保険料率（労災保険率＋雇用保険率））を毎年、6 月 1 日から 7 月 10 日までの間に納付していますか？	納付している。	○	問題ありません。 今後とも、適正に算定された額を納付するようにしましょう。
5	★★☆　労働保険料の計算をする際の賃金総額に、兼務役員の賃金部分も含めていますか？	している。または、兼務役員はいない。	○	問題ありません。

6	★★☆　要件を満たすと試用期間中の労働者であっても、健康保険などの社会保険に加入させなければならないことを理解し、正しく加入させていますか？	理解し、正しく加入させている。	○	問題ありません。 今後とも、試用期間中の労働者に対しても、社会保険に加入させるようにしましょう。
7	★☆☆　社会保険料の算定に際して、年 4 回のボーナスは報酬に加える、交通費は報酬に加える等社会保険料の基本ルールを理解し、適切に処理をしていますか？	理解し、正しく処理している。	○	問題ありません。 今後とも、適正に算定された額を納付するようにしましょう。
8	★★☆　家族手当の付与、昇給、転居による通勤費の増減などにより、ある労働者に毎月支払う報酬が増加した場合など、社会保険料の算定のもとになる報酬に変動があった場合に、社会保険料の改定の検討を行っていますか？	常に行っている。	○	問題ありません。 今後とも、報酬の増減があった場合は、必ず社会保険料の改定の検討を行いましょう。
9	★★☆　産前産後休業と育児休業とそれに準ずる休業（3 歳未満の子の養育に係る休業）をしている被保険者については、社会保険料の免除や、雇用保険や健康保険からの給付がありますが、その仕組みを理解し、かつ、それらを活用していますか？	理解し、正しく活用している。	○	問題ありません。
10	★★★　現在、パートタイマーやアルバイト、期間雇用者などの非正規労働者（1 週間の所定労働時間がおおむね 30 時間未満など）については、①企業規模を問わず、1 週間の所定労働時間が 20 時間以上などの要件を満たしていれば、雇用保険に加入、②従業員数が 51 人以上の企業で、1週間の所定労働時間が 20 時間以上、月額賃金が 88,000 円以上などの要件を満たしていれば、社会保険に加入させる必要がありますが、これら要件が、将来的に見直され、雇用保険・社会保険への加入対象が拡大されることをご存じですか？	知っている。	○	問題ありません。 見直しの影響を受ける場合は、対応すべく、準備しておきましょう。

4. 安全衛生　　80/100 点

	診断内容	回答	判定	コメント
1	★★☆　会社は労働者の職場における安全や衛生に配慮する義務があるのを知っていますか？	知っている。	○	問題ありません。
2	★★☆　労働者を雇い入れた時に行う安全衛生教育は、正社員だけでなくパートタイム労働者を含むすべての労働者に対して実施していますか？	実施していない。	×	労働安全衛生法で、入社時において、一定の項目の安全衛生教育をすべての労働者に実施する義務が課されています。
3	★★☆　事業場※の規模に応じて、安全管理者･衛生管理者･安全衛生推進者等の責任者を決めて、安全衛生管理体制を整えていますか？ ※事業場とは法人単位ではなく、店舗、支店、工場等、就労の場所単位で判断した経営体のことです。	責任者を決めて必要な体制を整えている。	○	問題ありません。
4	★★☆　衛生委員会、安全委員会、産業医等の選任要件である常時使用する労働者数の計算方法を知っていますか？	知っている。	○	問題ありません。（50 人未満は選任義務がありません）
5	★★☆　労働者を雇い入れる際に、雇い入れ時の健康診断を実施していますか？	実施していない。	×	常時使用する労働者の入社時には健康診断を実施しなければなりません。

6	★★★ 常時使用する労働者に 1 年以内ごとに 1 回、定期に所定の項目について、医師による健康診断を実施していますか？	実施している。	○	問題ありません。 今後とも、労働者に対して、適切な健康管理を行うようにしましょう。
7	★★★ 正社員の所定労働時間数の 4 分の 3 以上働いており、かつ 1 年以上使用されているか、その見込みがあるようなパートタイム労働者に対しても、健康診断を行う義務があることを理解し、実施していますか？	理解し、実施している。または、該当者がいない。	○	問題ありません。 今後とも、労働者に対して、適切な健康管理を行うようにしましょう。
8	★★☆ 健康診断を受けた労働者に対して、遅れることなく、その結果を知らせ、かつ、健康診断の記録を 5 年間保存していますか？	知らせている。かつ、保存もしている。	○	問題ありません。 今後とも、労働者に対して、適切な健康情報の提供を行うようにしましょう。
9	★★☆ 健康診断は実施さえすればよいのではなく、その結果により労働者の健康を保つために必要な場合、医師や歯科医師の意見を聴いた上で、必要に応じて、就業場所や作業の変更、労働時間の短縮などの措置をとらなければならないことを理解し、かつ、実施していますか？	理解し、実施している。	○	問題ありません。 今後とも、労働者の健康へ配慮し、健康状態に応じた適切な措置をとるようにしましょう。
10	★★★ 週 40 時間を超えて働いている時間や休日労働の合計が 1 か月あたり 80 時間を超える労働者から、面接指導受診の希望があった場合、医師による面接指導を行う義務があることを理解し、適切に実施していますか？	理解し、実施している。または、1 月 80 時間以上の時間外労働がない。	○	問題ありません。 今後とも、労働者の健康へ配慮し、健康状態に応じた適切な措置をとるようにしましょう。

5. 休暇･休業　　100/100 点

	診断内容	回答	判定	コメント
1	★★★ 入社から 6 か月以上継続勤務し、出勤率が 8 割以上の労働者に対して、法定の日数以上の年次有給休暇を与えていますか？ また、年次有給休暇の付与の対象となる労働者には、パートタイム労働者等も含まれることを理解していますか？	与えている。かつ、パートタイム労働者等の取扱も理解し与えている。	○	問題ありません。
2	★★☆ 年次有給休暇は労働者の権利であるにも関わらず、労働者が取得を請求した際、却下･変更または承認制にする等、年次有給休暇の自由な取得を制限していませんか？	請求した日に与えている。	○	問題ありません。 今後とも、なるべく請求があった日に年次有給休暇を与えるようにしましょう。
3	★★★ 年次有給休暇の付与日数が 10 日以上の労働者は、そのうち、少なくとも 5 日は年次有給休暇を取得していますか？ また、年次有給休暇の取得状況などが明らかとなる管理簿を作成し 3 年間保存していますか？	取得日数が 5 日に満たない労働者には、会社側から適切に時季指定をし、少なくとも 5 日は取得させることにしている。また、管理簿も備えている。	○	問題ありません。
4	★★★ 年次有給休暇を取得した労働者に対して、「賃金の減額」や「皆勤手当の不支給」等、不利益な取扱いを行っていませんか？	行っていない。	○	問題ありません。 今後とも、年次有給休暇を取得した労働者を不利益に取扱わないようにしましょう。

5	★☆☆ 私傷病や精神疾患等による休職に関する規定を定めていますか？	休職の規定を定めている。	○	問題ありません。 今後とも、定めたとおりに運用をしていきましょう。
6	★★★ 労働者が 2 歳未満の子どもの養育のために育児休業（出生時育児休業を含む。）を申請してきた際には、原則として育児休業が義務づけられていることを理解し、適切に与えていますか？	理解し、適切に与えている。	○	問題ありません。 今後とも、育児休業や出生時育児休業を取得できる環境を整えていきましょう。
7	★★★ 労働者が介護休業を申請してきた際には、原則として介護休業を与えなければならないことを理解し、かつ、適切に与えていますか？	理解し、適切に与えている。	○	問題ありません。 今後とも、介護休業を取得できる環境を整えていきましょう。
8	★★★ 9 歳の年度末（小学校 3 年生修了）までの子どものいる労働者が子どものケガや病気、感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）式・卒園式等に際して、休暇を申請してきた場合に、子の看護等休暇を与えなければならないことを理解し、かつ、適切に与えていますか？	理解し、適切に与えている。	○	問題ありません。 今後とも、子の看護等休暇を取得できる環境を整えていきましょう。
9	★★★ 本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者や介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、それぞれ、育児休業制度等、介護休業制度等の周知と休業の取得等の意向の確認を個別に行う措置などが事業主に義務付けられていることをご存じですか？	知っており、適切に実施している。	○	問題ありません。今後とも、適切に実施していきましょう。（なお、措置の内容などが拡充されていますので、現在の規定内容を確認しておきましょう）
10	★★★ 育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇を申請した労働者に対して解雇等の不利益な取扱いをしていませんか？	していない。	○	問題ありません。 今後とも、育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇を取得した労働者を不利益に取扱わないようにしましょう。

6. 募集･採用　　80/100 点

	診断内容	回答	判定	コメント
1	★★★ 求人募集に際して、「業務の内容及びその変更の範囲」「労働契約期間」「有期労働契約を更新する場合の基準（通算契約期間または更新回数の上限を含む）」「試用期間」「就業場所及びその変更の範囲」「労働時間･休憩･休日」「賃金」 「労働保険･社会保険の適用の有無」「受動喫煙防止措置」「労働者を雇用しようとする者の氏名または名称」「派遣労働者として雇用する旨（派遣労働者として雇用する場合のみ）」 の 11 項目の労働条件を明示していますか？	明示していないものが 1 項目でもある。	×	募集に際して、労働条件の明示は必須事項です。 現在明示していない項目がある場合いずれの項目も明示していない場合は、早急に明示してください。
2	★★☆ 求人募集や採用選考に際して、「男性や女性のみ」に限定する直接的な性別による差別、あるいは、「身長が○cm 以上の人」「転勤が可能な人」等の間接的な性別による差別を行っていませんか？	行ったことがない。	○	問題ありません。今後とも、性別による差別を行わないようにしましょう。
3	★★★ 求人募集や採用選考に際して、「30 歳未満の人歓迎」「25 歳以下の人のみ選考通過」といったように、一定年齢以上の人を不利に扱っていませんか？	扱ったことがない。	○	問題ありません。 今後とも、年齢による差別を行わないようにしましょう。
4	★☆☆ 採用選考に際して、合理的な理由なく、一律に健康診断書を提出するように求めていませんか？	求めたことがない。	○	問題ありません。 今後とも、健康診断書の提出を求める場合、慎重に行うようにしましょう。

5	★☆☆ 採用選考に際して得た、「履歴書」「職務経歴書」等の応募者の個人情報が書いてある書類について、不採用の人の書類を返却するまたは責任を持って破棄する等のルールを決めて、それを応募者に告知していますか？	設けており、告知している。	○	問題ありません。 今後とも、個人情報の取扱のルールを応募者に告知するようにしましょう。
6	★★★ 採用時に、その人に関する「労働契約期間」及び「就業の場所と業務の内容（それらの変更の範囲を含む）」「労働時間」「賃金（退職手当及び臨時の賃金を除く）」「退職（解雇含む）」の 5 項目の労働条件について文書の交付またはファクシミリ・電子メール等の送信により明示していますか？	常に文書の交付またはファクシミリ・電子メール等の送信で明示している。	○	問題ありません。 今後とも、5 項目すべての労働条件を明示していくことが大切です。
7	★★★ パートタイマーやアルバイトを採用する際には、労働基準法による労働条件の明示事項（質問 6）のほかに、「昇給の有無」「退職手当（退職金）の有無」「賞与（ボーナス）の有無」「働き方の相談窓口（雇用管理等の改善等に関する事項に係る相談窓口）」を含んだ 9 項目の労働条件を文書の交付またはファクシミリ・電子メール等の送信により明示していますか？	常に文書の交付またはファクシミリ・電子メール等の送信で明示している。	○	問題ありません。 今後とも、9 項目すべての労働条件を明示していくことが大切です。
8	★★★ 労働者を採用する際に、マイナンバー取得の利用目的を明示していますか？	明示していない。	×	マイナンバーを含む特定個人情報にも個人情報の保護に関する法法律が適用されるので、同法第18条に基づき、マイナンバーを取得するときは、利用目的を本人に通知又は公表しなければなりません。
9	★☆☆ 採用時点で、身元保証契約を交わしていますか？また、身元保証書に賠償の上限額を定めていますか。	交わしている。または、交わす必要がない。	○	問題ありません。
10	★☆☆ 「入社時の誓約書」等により遵守すべき事項を誓約させていますか？	誓約させている。	○	問題ありません。

7. 退職･契約更新　　100/100 点

	診断内容	回答	判定	コメント
1	★★★ 能力不足や適格性の欠如等の、客観的かつ合理的な理由がないにも関わらず、安易に解雇していませんか？	解雇に関しては慎重に行っている。	○	問題ありません。 今後とも、解雇を行う際は気をつけましょう。
2	★★★ 有期労働契約が反復更新され実質的に無期契約であるがごとく雇用されている者や有期労働契約であるが契約更新を期待させるような事実がある中で雇用されている者に、客観的に合理的な理由なく契約を更新せず雇止めをしていませんか？	雇止めに関しては慎重に行っている。または、有期契約労働者はいない。	○	問題ありません。
3	★★★ 有期労働契約が通算で 5 年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換できることを理解し、適切に処理していますか？	理解し、適切に処理している（有期契約労働者はいない）。	○	問題ありません。
4	★★★ 有期労働契約の締結や更新の際に、通常の明示事項のほかに、契約更新の基準（更新上限を定めているときは、その上限を含む）に関する事項も書面の交付等により明示していますか？ また、更新後の契約期間中に無期転換申込みをすることができる場合には、その更新の際においては、無期転換申込機会と無期転換後の労働条件に関する事項も書面の交付等により明示していますか。	明示している。または、有期契約労働者はいない。	○	問題ありません。 なお、厚労省の告示（いわゆる雇止めに関する基準）では、更新上限を定め、またはこれを引き下げようとするときの理由の説明なども必要とされているので、確認しておきましょう。

5	★★★社員が65歳になるまでの安定した雇用を確保するため、「65歳までの定年の引き上げ」、「65 歳までの継続雇用制度の導入」、「定年の廃止」のいずれかの措置を講じていますか？	それらの措置、または、それらを上回る措置を講じている。	○	問題ありません。 現在、70歳までの就業機会の確保も努力義務となっているため、まだ取り組まれていない場合は、労使で検討していくことをおすすめします。
6	★★★ 労働者を解雇しようとする場合、遅くとも解雇の 30 日前に解雇する旨の予告をしているか、解雇の 30 日前から経過した日数分の賃金を支払う義務があることを理解し、適切に処理していますか？	理解し、適切に処理している。	○	問題ありません。 今後とも、やむを得ず解雇する場合は、30日前に解雇予告を行うか、解雇の30日前から経過した日数分の平均賃金を支払うようにしましょう。
7	★★★ 試用期間について ①いつでも解雇できるわけではない ②14 日を超える場合には解雇予告が必要となる ③本採用拒否は解雇にあたり、一定の手続きが必要となる ことを理解し、合理的な理由なく解雇していませんか？	理解し、適切に処理している。	○	問題ありません。
8	★★☆ 労働者の退職において、労働者から請求があった際には、給与支払日にかかわらず請求があった日から 7 日以内に賃金を支払っていますか？また、積立金、保証金、貯蓄金その他名称の如何を問わず、労働者の権利に属する金品も同様に請求があった日から7日以内に返還していますか？	支払っている。または実際に請求はないが「金品の返還」のルールを理解している。	○	問題ありません。 退職時に請求があった場合、労働者の権利に属する金品は迅速に返しましょう。
9	★☆☆ 労働者の退職に際して、就業規則に「退職後の同業他社への就職を一切認めない」等という規定を設け、労働者の再就職を不当に制限していませんか？	制限していない。	○	問題ありません。 今後とも、労働者の再就職を過度に制限しないようにしましょう。
10	★★★ 女性労働者の結婚、妊娠、出産、育児を理由とした解雇は禁止されていることを理解し、遵守していますか？	内容を理解し、遵守している。	○	問題ありません。 今後とも遵守しましょう。

8. 帳簿・就業規則　100/100 点

	診断内容	回答	判定	コメント
1	★★★ 「労働者名簿」「賃金台帳」「出勤簿（タイムカード）」の法定 3 帳簿を事業場ごとに作成していますか？また、これらの帳簿を 3 年間保存していますか？	作成し、保存している。	○	問題ありません。 今後も、法定 3 帳簿の各記載項目についても確認して下さい。 また、これらの帳簿は原則 3 年間保存してください。
2	★★★ 就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署に届け出ていますか？（正社員だけでなくアルバイト等も含めて従業員が 10 人以上である場合は届出義務があります。）	作成し、届け出ている。または、労働者数が 10 人未満である。	○	問題ありません。 今後とも、就業規則を守っていきましょう。また作成・届出義務は 10 人以上ですが、10 人未満でも作成しておくことをお勧めします。
3	★★★ 就業規則を作成・変更する場合に、労働者の代表の意見を聴いていますか？	聴いている。	○	問題ありません。 今後とも、就業規則の作成・変更に際しては労働者の代表の意見を聴くようにしましょう。
4	★★☆ 契約社員、嘱託社員、パートタイマー等の正社員と労働条件が異なる労働者について、別個の就業規則を作成していますか？	作成している。または、契約社員、嘱託社員、パートタイマー等はいない。	○	問題ありません。 今後とも、労働条件の異なる労働者については、別個の就業規則を作成するとよいでしょう。
5	★★★ 就業規則等で定める契約社員、嘱託社員、パートタイマー等の待遇については、待遇の種類ごとに正社員と比較し、不合理な待遇差が生じていないか確認する必要がありますが、そのような確認を行った結果、不合理な待遇差は生じていませんか？	生じていない。差があってもその理由を説明できる。	○	問題ありません。

6	★★★　作成した就業規則を各労働者に、配布したり各職場に掲示する等して、労働者に周知させるようにしていますか？	周知している。	○	問題ありません。 今後とも、労働者が就業規則をいつでも確認できるような環境を整えていきましょう。
7	★★★　就業規則その他の服務規律等を定めた文書に、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントおよびパワーハラスメントといったハラスメントの内容や各種のハラスメントに係る言動を行った者に対する懲戒規定を定め、社員に周知･啓発する等のハラスメントの防止措置を講じていますか？	ハラスメントの防止措置を講じている。	○	問題ありません。 日頃からハラスメント防止のための定期的な研修実施や相談窓口の周知を行いましょう。
8	★☆☆　入退社時に服務規律を遵守することや秘密保持について等を規定した誓約書を提出してもらっていますか？	提出してもらっている。	○	問題ありません。 今後とも書面で確認を取るように心がけましょう。
9	★★★　労使協定を結ぶ事由と届出義務の必要を理解し、労使協定を結び届出ていますか？	理解し、結び届け出ている。	○	問題ありません。 今後とも、労使協定の締結が必要な項目については、忘れず締結するようにしましょう。
10	★★★　就業規則の意見の聞き取りや労使協定を締結する際の「労働者の過半数を代表とする者」の選出ですが、挙手や選挙等の適切な方法によって選出していますか？また、会社側の意向によって選出していませんか？	適切に選出している。	○	問題ありません。