

基署発第 号
平成 年 月 日

事業主 各位

労働基準監督署長
(公 印 省 略)

労働条件自主点検の実施について

御社においては、益々のご清祥のことと慶び申し上げます。

日頃より労働基準行政について、ご理解ご協力を頂き、厚謝いたします。

さて、昨今当署において、賃金、労働時間等労働条件に関する苦情・相談が増加しております。

苦情・相談内容は、事業主側の法令の不知によるものが比較的多く、当署において、法令の周知を図ることが行政課題としていているところであります。

つきましては、標記のとおり労働条件の自主点検を実施し、法令の周知及び自主的な改善をお願いすることとしました。

同封の労働条件自主点検を実施し、自主点検結果報告書を平成 年 月 日までに当署あてにFAXまたは、郵送によりご回答願います。

なお、労働者を雇い入れされていない場合には、事業の名称、代表者職氏名、所在地、事業の種類、点検者職氏名、労働者数のみを記載の上ご回答願います。

労働基準監督署

FAX番号

(別添)

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																	
1 労働条件の明示 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、労働基準法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。 (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。	<table><thead><tr><th>就業規則、労働条件通知書交付 労働時間、賃金等に関する事項について明示している</th><th>労働条件通知書交付 労働時間、賃金等に関する事項について明示している</th><th>労働時間、賃金等に関する事項について明示している</th><th>労働時間、賃金等に関する事項について明示している</th><th>労働時間、賃金等に関する事項について明示している</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><td>5</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><td>5</td></tr></tbody></table>	就業規則、労働条件通知書交付 労働時間、賃金等に関する事項について明示している	労働条件通知書交付 労働時間、賃金等に関する事項について明示している	労働時間、賃金等に関する事項について明示している	労働時間、賃金等に関する事項について明示している	労働時間、賃金等に関する事項について明示している	(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	通常の労働者及びパートタイム労働者について3～5について、改善が必要です。 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、労働基準法等の労働条件を明示しなければなりません。特に、労働時間、賃金、退職(解雇)の事由、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支払い、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)。 ※交付している「労働条件通知書」を添付してください。
就業規則、労働条件通知書交付 労働時間、賃金等に関する事項について明示している	労働条件通知書交付 労働時間、賃金等に関する事項について明示している	労働時間、賃金等に関する事項について明示している	労働時間、賃金等に関する事項について明示している	労働時間、賃金等に関する事項について明示している															
(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														
2 有期労働契約(期間定めて締結された労働契約) 有期労働契約を使用していますか。 また、有期労働契約者に対して、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。	<table><thead><tr><th>有期労働契約者を使用している</th><th>有期労働契約者を使用していない</th><th>有期労働契約者を使用していない</th><th>有期労働契約者を使用していない</th><th>有期労働契約者を使用していない</th></tr></thead><tbody><tr><td>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>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></tbody></table>	有期労働契約者を使用している	有期労働契約者を使用していない	有期労働契約者を使用していない	有期労働契約者を使用していない	有期労働契約者を使用していない	更新の有無やその判断の基準を口頭で明示している	2	3	4	5	3、4については、改善が必要です。 有期労働契約の締結、更新及び更新の停止をめぐって労働者の防止や救済を図り、有期労働契約が労使双方から良好な雇用形態の一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、更新及び更新の停止に関する基準」(平成15年10月22日厚生労働省告示第37号)が策定され、有期労働契約者に対して、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などが定められています。							
有期労働契約者を使用している	有期労働契約者を使用していない	有期労働契約者を使用していない	有期労働契約者を使用していない	有期労働契約者を使用していない															
更新の有無やその判断の基準を口頭で明示している	2	3	4	5															

点検項目		点検の結果		改善の予定																					
3	就業規則 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、労働条件の具体的項目を定めた規則を作成していますか。 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。	(1)通常の労働者について <table border="1"> <tr> <td>常時使用する労働者が10人以上いる</td> <td>就業規則を就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない</td> <td>就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない</td> <td>就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない</td> <td>就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table> (2)パートタイム労働者について <table border="1"> <tr> <td>パートタイム労働者用の就業規則を作成していない</td> <td>パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している</td> <td>パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している</td> <td>パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している</td> <td>パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>				常時使用する労働者が10人以上いる	就業規則を就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない	就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない	就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない	就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない	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ない	パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している	パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している	パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している	パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している	1	2	3	4	5
常時使用する労働者が10人以上いる	就業規則を就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない	就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない	就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない	就業規則を作成して、労働者に届けるが、労働者の代表者(労働組合)に合っていない																					
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ない	パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している	パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している	パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している	パートタイム労働者用の就業規則を作成しているが、パートタイム労働者の労働条件に即して就業規則を適用している																					
1	2	3	4	5																					
4	就業規則・時間外労働協定等の周知 就業規則・時間外労働協定等法令で定められているものを、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。	(1)通常の労働者について 3～5については改善が必要です。 常時10人以上の労働者を有する事業場では、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た就業規則の内容と合わない場合は、就業規則を変更し、届け出る必要が及びます(法第89条)。 なお、就業規則の作成又は変更に当たっては、労働者の意見を聴く(法第89条)。 また、パートタイム労働者につ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選出代表者(以下「選出代表者」といいます。)の意見を聴く必要が及びます(法第90条)。 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。 (2)パートタイム労働者について 3については改善が必要です。 常時10人以上の労働者を有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に届け出なければなりません。 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選出代表者の意見を聴くように努めてください。 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。 4、5については、改善が必要です。 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。 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。																							

店務項目

店務の結果

改善の予定

5 所定労働時間
1週の所定労働時間(休憩時間、所定時間外労働時間は含まれません。)は、何時間に定めていますか。

40時間以下	40時間を超え、44時間以下	44時間を超える
1	2	3

7 下付以外の事業場……2、3については、改善が必要です。
4 労働者数10人未満の事業場……3については、改善が必要です。
この法定労働時間は40時間です(法第32条)。ただし、特別労働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、具体的な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下さい。

平成 年 月 日 までに、週 時間以内 とします。

6 1か月単位の業務労働時間規制
1か月単位の業務労働時間規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。
① 各日の始業・終業時刻
② 所定休日
③ 変形期間の配置日
また、労使協定による場合には、その労使協定に上記①②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。

法定事項は全て定めています	法定事項のうち一部については定めていない	法定事項について全く定めていない
1	2	3

2、3については、改善が必要です。
1か月単位の業務労働時間規制による場合には、就業規則等に定め、又は、過半数従業員等との間の労使協定の締結が必要です。(法第32条の2)
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。

平成 年 月 日 までに就業規則等で設定します。

7 1年単位の業務労働時間規制
1年単位の業務労働時間規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。

労使協定を締結し、届出	労使協定は締結しているが、届出されていない	労使協定を締結していない
1	2	3

2、3については、改善が必要です。
1年単位の業務労働時間規制による場合には、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)。
① 対象労働者の範囲
② 対象期間及び配置日
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、特定期間は6日)。
⑤ 労働日及び労働日ごとの労働時間の特定の場合
・対象期間を1か月以上に区別して、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労働時間等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 罰則資金
法第37条の規定に基づく罰則資金のほか、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時間を超えた労働日について罰則資金の支払が必要です。

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。

点検項目

点検の結果

改善の予定

12 資金結算
資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(保金、社会保険料等)のみですか。
また、法令に定めのあるものの以外のものを賃金から控除して支払う場合、過半数代表者等からの書面による同意(資金控除協定)を締結し、社会、家、その他の福利厚生施設の費用、組合費、事業明白なものについてのみを控除の対象としていますか。

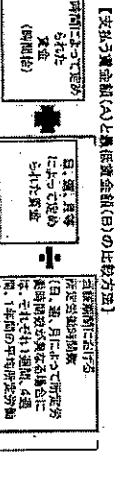
項目	1	2	3	4
法令に定めのあるもの(保金、社会保険料等)のみで、賃金から控除している				
賃金控除協定(労働者代表者等)との間で、賃金から控除する金額、控除の目的、控除の方法等について、書面による同意を得ている				
福利厚生施設の費用、組合費、事業明白なものについてのみを控除している				

3. 4.については、改善が必要です。
法令に定めのあるもの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同意(資金控除協定)を締結しなければなりません(法第24条)。
法令に定めのあるもの、資金控除協定を締結し、事業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、次回資金支払日である 平成 年 月 日 に支払います

13 最低賃金

- (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まれません。
① 臨時に支払われる賃金(臨時手当等)
② 1か月を超える期間ごとに支払われる賃金(賞与等)
③ 所定外・休日・深夜の労働に對して支払われる割増賃金
④ 障害手当、退職手当、家族手当

支払っている	支払っていない	わからない
1	2	3



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。
パートタイム労働者、アルバイト等であっても労働者保護法はもとより、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)。
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。

(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。

最も賃金の低い者の1時間当たりの賃金額(A)	円

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、次回資金支払日である 平成 年 月 日 に支払います。

14 割増賃金
(1) 時間外労働・休日労働又は深夜労働を行なった場合に、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。

項目	1	2	3	4	5	6
(1) 時間外労働・休日労働又は深夜労働を行なった場合に、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。						
(2) 時間外労働・休日労働又は深夜労働を行なった場合に、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。						

2～6については、改善が必要です。
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)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27条)。
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となる場合は6割以上の割増賃金の支払が必要となります(同条)。

※割増賃金の算定となる賃金には、家族手当、通勤手当、所屬手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金、1か月を超えて支払われる賃金は算入しません。

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、次回の資金支払日である 平成 年 月 日 に支払います。

点検項目	点検の結果	改善の予定																											
15 503号問題の新増賃金率 1か月60時間を超える時間外労働に付して支払う 割増賃金率は何%ですか。 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。	(2) 休日労働について <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width:10%;">1</th> <th style="width:10%;">2</th> <th style="width:10%;">3</th> <th style="width:10%;">4</th> <th style="width:10%;">5</th> <th style="width:10%;">6</th> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table> 【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）】 ● 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異なる場合、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） 【月給額（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】 ● まず、労働者ごとの1か月平均所定労働時間数を求めます。 1年間の労働日数：365日 - 日 = 日 （1日の所定労働時間数） 年間所定労働時間数：①日 × 時間 = ②時間 1か月平均所定労働時間数 ● 上記②の労働者ごとに、労働者ごとの1時間当たりの賃金額を計算します。 1時間当たりの賃金額： 円 月給額 ÷ 時間 = 時間 1か月60時間を超える時間外労働に付して支払う割増賃金率 % 【被中小企業の範囲】 <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <th style="width:30%;">業種</th> <th style="width:30%;">資本金の額</th> <th style="width:40%;">常時雇用する労働者の数</th> </tr> <tr> <td>小企業</td> <td>5,000万円以下</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> </table>	1	2	3	4	5	6							業種	資本金の額	常時雇用する労働者の数	小企業	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	2～6については、改善が必要です（同表）。 割増賃金について罰法に支払うとともに、過去の不足分については、次の割増賃金支払日である平成 年 月 日 に支払います。 平成22年4月1日以後に行われた1か月60時間を超える法定時間外労働に付して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。 ※左表の中小企業は適用が除外されます。 1か月60時間を超える割増賃金について罰法に支払うとともに、過去の不足分については、次の割増賃金支払日である平成 年 月 日 に支払います。
1	2	3	4	5	6																								
業種	資本金の額	常時雇用する労働者の数																											
小企業	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																																																												
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。	<table border="1"> <tr> <th>法定と 異なる 年次有給 休暇を 与える 方法</th> <th>法定と 異なる 年次有給 休暇を 与える 方法</th> <th>法定と 異なる 年次有給 休暇を 与える 方法</th> </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>		法定と 異なる 年次有給 休暇を 与える 方法	法定と 異なる 年次有給 休暇を 与える 方法	法定と 異なる 年次有給 休暇を 与える 方法	(1)通常の 労働者	1	2	3	(2)パート タイム労働者	1	2	3	(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。 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とき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期に与えることができます。 表1 <table border="1"> <tr> <th>勤続年数</th> <th>0.5</th> <th>1.5</th> <th>2.5</th> <th>3.5</th> <th>4.5</th> <th>5.5</th> <th>6.5以上</th> </tr> <tr> <th>付与日数</th> <td>10</td> <td>11</td> <td>12</td> <td>14</td> <td>16</td> <td>18</td> <td>20</td> </tr> </table> 平成 年 月 日 以降、法定と通りの年次有給休暇を与えます。 (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。 6か月間継続勤務し、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、通常の労働者と同様に、勤続年数に応じた日数以上の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とき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期に与えることができます。 表2 <table border="1"> <tr> <th>勤続年数</th> <th>0.5</th> <th>1.5</th> <th>2.5</th> <th>3.5</th> <th>4.5</th> <th>5.5</th> <th>6.5以上</th> </tr> <tr> <th>付与日数</th> <td>①</td> <td>②</td> <td>③</td> <td>④</td> <td>⑤</td> <td>⑥</td> <td>⑦</td> </tr> <tr> <th>日数</th> <td>①</td> <td>②</td> <td>③</td> <td>④</td> <td>⑤</td> <td>⑥</td> <td>⑦</td> </tr> <tr> <th>日数</th> <td>①</td> <td>②</td> <td>③</td> <td>④</td> <td>⑤</td> <td>⑥</td> <td>⑦</td> </tr> </table> (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5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6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7日又は1年間の所定労働日数が48～72日の場合 平成 年 月 日 以降、法定と通りの年次有給休暇を与えます。		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	②	③	④	⑤	⑥	⑦	日数	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	日数	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
法定と 異なる 年次有給 休暇を 与える 方法	法定と 異なる 年次有給 休暇を 与える 方法	法定と 異なる 年次有給 休暇を 与える 方法																																																														
(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	②	③	④	⑤	⑥	⑦																																																									
日数	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦																																																									
日数	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦																																																									
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。	<table border="1"> <tr> <th>時間単位の年次有給休暇 制度を設けています</th> <th>時間単位の年次有給休暇制度を設けていない 労働者を対象としている</th> <th>時間単位の年次有給休暇制度を設けていない 労働者を対象としている</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> </table>		時間単位の年次有給休暇 制度を設けています	時間単位の年次有給休暇制度を設けていない 労働者を対象としている	時間単位の年次有給休暇制度を設けていない 労働者を対象としている	1	2	3	3.1については、改善が必要です。 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。 平成 年 月 日 までに、労使協定を締結します。																																																						
時間単位の年次有給休暇 制度を設けています	時間単位の年次有給休暇制度を設けていない 労働者を対象としている	時間単位の年次有給休暇制度を設けていない 労働者を対象としている																																																														
1	2	3																																																														

点検項目		点検の結果		改善の予定									
20 医師による面接指導 (1) 定められた時間を超え、労働者が1か月当たり100時間を超え、労働者が受けて医師による面接指導を行わなければならない(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) 所による面接指導を実施していますか。 (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すか。		<table border="1"> <tr> <th colspan="2">面接指導を受ける労働者の数</th> <th colspan="2">面接指導を実施している医師の人数</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>		面接指導を受ける労働者の数		面接指導を実施している医師の人数		1	2	3	4	3. 4については、改善が必要です。 「定められた時間を超え、労働者が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らない(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)」 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維持するために、必要な措置について、医師から意見を述べます(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)。 さらに医師の意見を踏まえ、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。 なお、医師による面接指導の実施に当たっては、労働者が労働時間短縮を希望する旨の要請、申出様式の作成、申出窓口の指定などの措置を講じるとともに、労働者が申出を行いつくする体制に立つてその周知徹底を図ることが必要です。 また、適切に面接指導を実施するため、衛生委員会において、実施方法等について調査審議を行うことが必要です。	
面接指導を受ける労働者の数		面接指導を実施している医師の人数											
1	2	3	4										
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。) (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を実施していますか。 (※) 面接指導に準ずる措置の例 ① 労働者に対し保健指導を行う。 ② 健康診断を推奨し、必要な労働者に対し面接指導を行う。 ③ 事業主が健康等から事業場の健康等について助言を受ける。		<table border="1"> <tr> <th colspan="2">面接指導を受ける労働者の数</th> <th colspan="2">面接指導を実施している医師の人数</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>		面接指導を受ける労働者の数		面接指導を実施している医師の人数		1	2	3	4	4については、改善が必要です。 3については、遅やかに検討の上、改善を図ってください。 長時間労働による健康障害を防止するため、健康への配慮が求められ、又は健康上の不安を招いている労働者であって、面接指導の申出を行った労働者 ②①のほか、事業主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 なお、面接指導の実施に当たっては、労働者が労働時間短縮を希望する旨の要請、申出様式の作成、申出窓口の指定などの措置を講ずるとともに、労働者が申出を行いつくする体制に立つてその周知徹底を図ることが必要です。 また、適切に面接指導を実施するため、衛生委員会において、実施方法等について調査審議を行うことが必要です。	
面接指導を受ける労働者の数		面接指導を実施している医師の人数											
1	2	3	4										
(2) 具体的にどのような制度を設けていますか。 (建設通規則)		<table border="1"> <tr> <th>理由</th> <th>内容</th> </tr> <tr> <td>1</td> <td>時間外・休日労働が1か月当たり一定の期間(■)を超える労働者に対して面接指導を行う ■⇒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 その他() (制度)の具体的な内容を記入してください</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td></td> </tr> </table>		理由	内容	1	時間外・休日労働が1か月当たり一定の期間(■)を超える労働者に対して面接指導を行う ■⇒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 その他() (制度)の具体的な内容を記入してください	3		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する予定、必要が措置を講じます。	
理由	内容												
1	時間外・休日労働が1か月当たり一定の期間(■)を超える労働者に対して面接指導を行う ■⇒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 その他() (制度)の具体的な内容を記入してください												
3													

【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 賃金控除			(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（

）