

(別添) 専門的労務監査評価基準

(別添) 専門的労務監査評価基準										
指導基準	調査事項	No.	調査内容	評価基準				非該当	改善結果	
				評価事項	判定区分		実際の指導			
					B	C	口頭			文書
1 労務管理 関連 規程 の 整備	(1)就業規則の 作成・届出	1	就業規則が適正に定められているか。 絶対的記載事項及び相対的記載事項に不足がないか。 ＜絶対的記載事項＞ ①始業及び終業の時刻、休憩時間、休日、休暇並びに交替制の場合には就業時転換に関する事項 ②賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項 ③退職に関する事項（解雇の事由を含む。） ＜相対的記載事項＞ ①退職手当に関する事項 ②臨時の賃金（賞与）、最低賃金額に関する事項 ③食費、作業用品などの負担に関する事項 ④安全衛生に関する事項 ⑤職業訓練に関する事項 ⑥災害補償、業務外の傷病扶助に関する事項 ⑦表彰、制裁に関する事項 ⑧その他全労働者に適用される事項	就業規則が定められていない。 または実態と著しく乖離している。		○				
			絶対的記載事項及び相対的記載事項に不足がある。	○						
		2	就業規則の作成、変更について、事業場ごとに労働者の意見書を添付して、所轄の労働基準監督署に届け出られているか。	労働基準監督署に届け出していない。 または副本が保管されていないなど、届出の事実が確認できない。	○					
		3	労働者の過半数代表者が適切に選出されているか。また適切に周知されているか。	適切に選任されていない。または周知されていない。	○					
	4	就業規則、各種労使協定等が労働者に周知されているか。	周知されていない。または周知が不十分である。	○						
	(2)労働条件関連の定め	5	労働契約（採用時及び有期雇用契約者については更新の都度）において、法律上必要な労働条件が示されているか。	労働条件等について書面等での明示がない。		○				
			労働条件通知書の記載に不備がある。	○						
		6	就業規則及び労働条件通知書と実態とは一致しているか。	就業規則の定めと実態に相違がある。	○					
			労働条件通知書の記載事項と実態に相違がある。		○					

(3)賃金（給与）関連の定め	7	給与規程に規定されている給与・手当が、適正に支給されているか。 また、給与規程に定めのない給与・手当が支給されていないか。	給与規程の支給項目と実際の支給項目（手当）が一致していない。または手当名称と実態が一致していない。		○				
	8	地域別最低賃金額以上の額が支払われているか。	最低賃金額を下回っている。		○				
	9	給与規程に日割単価、時間単価、割増賃金の計算方法が規定されているか。	給与規程に計算方法が定められていない。	○					
	10	労働者の勤務時間が、労働基準法に定める労働時間を超えた場合や休日に労働した場合に、適切な割増賃金が支払われているか。	法定労働時間を超過している労働者または休日に労働している労働者がいるが適切な割増賃金が支払われていない。		○				
			割増賃金について不適切な運用がされている。		○				
	11	勤怠表やタイムカードの記録をもとに、正しい端数処理による給与計算が行われているか。	勤怠表等から時間外労働時間数を計算する際に端数処理が正しく行われておらず、賃金未払いの状態となっている。		○				
	12	給与から法定外賃金控除を行っている場合、協定を締結しているか。 また、協定に定めのないものを賃金から控除していないか。	協定に定めのないものを賃金から控除している。	○					
	13	勤務の実態のない者に対して、給与等が支給されていないか。	勤務実態のない者に給与が支払われている。		○				

(4) 処遇改善等加算に関する定め ※支給している場合	14	給与規程の処遇改善等加算の定めに問題がないか。	給与規程等根拠規定に基づき支給されていない。または一致していない。		○				
	15	処遇改善等加算の支給対象者に周知されているか。	処遇改善等加算の支給について労働者が認知していない。		○				
			処遇改善等加算Ⅱの支給対象者としての辞令がでていない。		○				
	16	処遇改善等加算が適正に労働者に支払われているか。	処遇改善等加算による賃金の改善が認められない。		○				
			職務手当等の手当の一部を処遇改善等加算とする場合の内訳が不明確である。		○				
	17	処遇改善等加算の支給の基準やルールに沿ってキャリアパスが定められているか。	キャリアパスが定められていない。	○					
	18	処遇改善等加算Ⅰを支給する場合、支給の基準やルールに沿って実施されているか。	対象者以外に支払われている。 (役員、運営費基本分の通常の保育以外の延長保育や病児保育などに専従する職員や連携推進加算などの加算により配置されている職員など) ※複数の事業場で勤務している労働者について、それぞれの就業場所で人員カウントすることで、加算を重複して受けることは不可であることに留意。		○				
			不適切な項目で支払われている。 ※住宅手当、扶養手当のような生活補助給の手当や皆勤手当、早番手当のような勤務状況で変動する手当の改善は対象としていないことの留意。		○				
	19	処遇改善等加算Ⅱを支給する場合、支給の基準やルールに沿って実施されているか。	処遇改善等加算Ⅱが一時金として支払われている、配分に誤りがあるなどルールに則っていない。		○				
	20	処遇改善等加算Ⅲを支給する場合、支給の基準やルールに沿って実施されているか。	処遇改善等加算Ⅲの配分に誤りがあるなどルールに則っていない。		○				

(5)育児・介護休業関連の定め	21	育児休業、介護休業、介護休暇、子の看護休暇、産前産後休業、育児時間等が適正に定められているか。	規定がない、または不足している項目がある。	○					
			規定の内容が法改正に対応していない。	○					
	22	育児・介護休業関連の定めについて労働者に周知されているか。	労働者に周知されていない。	○					
	23	労使協定がある場合は、その内容と法令や「社内規程」等の内容が合致しているか。	育児介護休業の適用除外の条文が就業規則にあるが労使協定が締結されていない。	○					
	24	育児・介護休業者がいる場合、法令等の義務は適切に履行されているか。	希望する期間の休業を取らせていない。妊娠・出産の申し出をした労働者に個別の周知・意向確認をしていない。	○					
	25	育児・介護休業からの復職時に、本人の希望に反して降格や雇用区分の変更がなされていないか。	本人の希望に反して降格や雇用区分の変更がなされている。		○				
	26	対象労働者の請求に応じて所定外労働の制限の措置、時間外労働の制限の措置、所定労働時間の短縮措置を行っているか。	制度の周知はしているが、実質、請求できる状況になく、通常の労働者と同様の勤務実態となっている。	○					
(6)ハラスメントの対応			請求した場合には正規職員から非正規にするなど、不利益変更を行っている。		○				
	27	育児休業復帰後に時短や時間外労働の制限を請求した労働者の待遇を一方的に引き下げているか。	降格や給与の引き下げが認められる場合、本人からの申し出や労使合意があった事実が認められない。	○					
	28	セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント禁止について定めがあるか。	禁止に関する規定がない。	○					
	29	相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備がなされているか。	相談窓口などの体制が整備されていない。	○					
	30	事業主の対応方針及び相談窓口は周知されているか。	労働者への周知がなされていない。	○					
	31	職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応がなされているか。	ハラスメント相談窓口が機能しておらず、職場環境に影響が及んでいる。		○				
			併せて講ずべき措置（プライバシー保護、不利益取扱いの禁止など）が不十分である。		○				

2 労 務 関 連 管 理 体 制	(1)労働時間管理、休憩・休日	32	労働者の勤務の実態（出勤時刻および退勤時刻）を把握するため、出勤簿やタイムカードにより記録を残しているか。	勤務の実態（出勤時刻及び退勤時刻）が全く記録されていない。		○					
				労働時間を適切に把握できていない。		○					
		33	休憩時間は与えられているか。	法定通りの休憩時間が与えられていない。		○					
				就業規則等の規定上及び実態として休憩時間の自由利用が認められていない。		○					
				休憩時間内に午睡チェックなどの業務が発生しており、実態として自由利用が保障されていない。		○					
	(2)労働時間関連労使協定（36協定など）	34	法定休日は法令どおり運用されているか。	法定休日がとれていない。		○					
		35	有効な「時間外及び休日労働に関する協定」が労働組合又は職員の代表と締結され、労働基準監督署に届け出られているか。	時間外労働、休日労働が発生しているが36協定がない。		○					
				36協定の記載事項に不備がある。または届出なく時間外、休日労働が行われている。		○					
		36	36協定の時間、上限時間を超過して時間外労働を行わせていないか。	36協定の時間、上限時間を超えて時間外労働を行わせている。		○					
		37	変形労働時間制を採用している場合、必要な労使協定を締結し、届出が行われているか。また適切に運用されているか。	必要な労使協定が締結されていない。		○					
				労使協定が監督署に届出られていない。		○					
				変形労働時間制について、規定や労使協定の内容と実態があっていない。		○					
				1か月単位の変形労働時間制を導入しているがシフト表が1か月の総枠を超えている。		○					
				勤務予定表（シフト）を作成していない。		○					

(3) 年次有給休暇の付与・管理	38	年次有給休暇に関する労使協定がある場合、その内容・様式が適正か。	時間単位年休、計画的付与の労使協定がない。	○					
	39	年次有給休暇の付与日数は適当か。	法定通り付与されていない。		○				
	40	年次有給休暇は適切に取得させているか。	不適切な運用がなされている。		○				
			有給休暇の1日、半日、時間単位の金額は適正に計算されていない。		○				
	41	計画年休、時季指定等による年次有給休暇取得も含め、年5日以上の取得ができているか。	年5日以上の取得ができていない。		○				
	42	有給休暇管理簿は整備されているか。	有給休暇管理簿がない。		○				
			記載項目、内容に不備がある。	○					
			未消化分について適切に繰り越されていない。		○				
	(4) 一般健康診断の実施及び安全衛生教育	43	雇入れ時健康診断は対象労働者に適正に実施されているか。	雇入れ時健康診断の対象となるすべての労働者に健康診断を受けさせていない。		○			
		44	定期健康診断は対象労働者に適正に実施されているか。	定期健康診断の対象となるすべての労働者に健康診断を受けさせていない。		○			
			定期健康診断の検査項目及び回数が不十分。	○					
		45	雇入れ時及び作業内容変更時に従事する業務に関する安全衛生教育を実施しているか。	雇入れ時安全衛生教育が実施されていない。	○				

3 帳 簿 等 の 調 製 、 保 管	(1)労働者名簿	46	労働者名簿が適切に整備されているか。	労働者名簿が整備されていない。		○				
				記載事項に不備がある。	○					
	(2)賃金台帳	47	賃金台帳は適切に整備されているか。	賃金台帳が整備されていない。		○				
				記載項目に不備がある。	○					
	(3)書類の保管	48	労働者名簿、賃金台帳及び雇入れ、解雇、災害補償、賃金その他労働関係に関する重要な書類の保管は適切に行われているか。	適切に保管されていない。	○					
4 労 働 保 険 ・ 社 会 保 険	(1)労災保険・雇用保険の手続	49	雇用保険への加入は適切に行われているか。	加入対象者が加入していない。		○				
				資格取得日が適正でない。		○				
		50	年度更新において、適正に労働保険料を計算・納付しているか。	年度更新において、適正に労働保険料を計算・納付していない。		○				
		51	労災事故が発生したときに適正に報告を行なっているか。	労災事故が発生したときに適正に報告を行っていない。	○					
	(2)健康保険・厚生年金保険の手続	52	社会保険への加入は適切に行われているか。	加入が適切に行われていない。		○				
		53	社会保険料に関する届出は適正か。	賞与支払い届が届け出られていない。		○				
				処遇改善等加算を一時金で支払った際の賞与支払い届の提出および社会保険料控除がなされていない。		○				
				厚生年金・健康保険の被保険者について、標準報酬月額算定、月額変更の届出が適正に行なわれていない。		○				
5 そ の 他	その他	54	同一労働同一賃金の観点から、正規・非正規職員の間で不合理な待遇差となっていないか。	正規・非正規職員の間で不合理な待遇差となっている。	○					
		55	高齢者の雇用の確保は、適切に行われているか。	高齢雇用確保措置を講じていない。	○					