
中堅企業向け 労務コンプライアンスチェックリスト

～違反のない企業となるための確認事項～

こちらのコンテンツで得られるもの



こちらの資料では、中小企業の経営者や労務担当者が労務コンプライアンスを適切に理解し、罰則リスクを回避するための具体的な知識と実践的なツールを提供します。労働基準法をはじめとする各種法令を遵守し、企業の持続的な成長を支えるための労務管理の改善に役立ちます。



特に、労務コンプライアンスの基本的なチェック項目を網羅したチェックリストを通じて、現状のコンプライアンス状況を評価し、どの分野に改善が必要かを簡単に把握できるようになります。



さらに、チェックリストの結果に応じたリスク評価も行い、具体的なアクションプランのヒントを提供します。これにより、法的リスクを最小限に抑え、従業員が安心して働ける環境づくりに貢献します。

このようなお悩みを抱えていませんか？

法改正に伴う対応に不安がある

従業員のメンタルヘルス
職場環境の改善を図りたい



労働トラブルや罰則を避けたい

社内の労務管理体制を整えたいが
何から手をつければいいのかわからない

これらの理由から、労務コンプライアンスは単なる「義務」ではなく 企業の健全な発展と持続可能性のための「必要条件」と言えます

法令違反による罰則回避

労働基準法をはじめとする労働法令を守らない場合、罰金や行政処分、最悪の場合には企業名の公表などの罰則を受けるリスクがあります。これにより企業の信頼性が損なわれ、業績に悪影響を及ぼす可能性があります。

従業員の士気と 働きやすさの向上

法令を遵守し、適切な労働環境を提供することで、従業員の働きやすさが向上し、結果的に仕事のパフォーマンスも改善されます。働きがいのある環境は離職率の低下にも寄与します。

企業の信頼性と ブランド価値の向上

労働基準を遵守している企業は、社会的信用が高くなり、取引先や顧客からの評価も向上します。信頼性の高い企業は、新たな人材の採用においても有利です。

リスク管理と長期的な ビジネスの安定

労働トラブルの発生は企業に大きなコストをもたらします。労務コンプライアンスを守ることで、労働トラブルのリスクを減らし、事業の安定性を保つことができます。

法改正への迅速な対応 による競争優位性

労務コンプライアンスに対して積極的に対応している企業は、法改正にも迅速に対応することができ、常に適正な環境を整えていることが強みとなります。競合他社に対しても優位性を確保できます。



「中小企業向け労務コンプライアンスチェックリスト：労務違反のない企業となる為の確認事項」として、以下の具体的なチェックリストを作成しました。このチェックリストは、労務管理の各分野において企業が確実に法令を遵守し、罰則リスクを最小化するための実践的なガイドとして活用することが出ます。

労務コンプライアンス チェック



- POINT
01 就業規則は最新の労働基準法改正に従って更新されていますか？
- POINT
02 全ての従業員に適用される就業規則が明確に記載されており、従業員に周知されていますか？
- POINT
03 労働契約書は全ての従業員に対して書面で交付されていますか？
- POINT
04 労働契約における就業時間、休憩、休日、給与などの法律で定められた記載を義務付けられている項目が明記されていますか？



POINT 05



36協定（時間外労働・休日労働に関する協定）は毎年、労働基準監督署に届け出ていますか？

POINT 06



従業員の労働時間はタイムカード、クラウド、PC等の客観的な記録方法で適切に管理されており、労働時間の記録が保存されていますか？

POINT 07



法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超える労働に対して、適切に時間外割増賃金が支払われていますか？

POINT 08



休憩時間が6時間を超える労働で45分以上8時間を超える労働で1時間以上、法定通りに付与され、従業員が適切に利用できていますか？

POINT 09



週に最低1日の休日が付与されており、休日出勤に対しては割増賃金が支払われていますか？



POINT
10



最低賃金が地域および業種ごとの基準を満たしていますか？

POINT
11



全ての従業員に対して残業手当、深夜手当、休日出勤手当などが正確に計算され支払われていますか？

POINT
12



賃金台帳が正確に管理され、法定期間（3年間）保存されていますか？

POINT
13



給与明細書は全ての従業員に交付されていますか？



14/ POINT



年次有給休暇は雇用形態を問わず要件を満たした従業員に付与されていますか？

15/ POINT



その取得状況が適切に管理されていますか？

16/ POINT



有給休暇の取得に関する従業員の権利が周知されていますか？

17/ POINT



法令に基づき、有給休暇の5日間を従業員に取得させる義務が履行されていますか？



18



職場における安全衛生管理体制は法律で定められて整備されていますか？（安全衛生管理者、産業医の選任、健康診断など）

POINT

19



職場の労働者が適切な安全教育を受けていますか？

POINT

20



労働災害が発生した際の対応（報告・記録）について適切に対処されていますか？

POINT

21



ハラスメント対策として、相談窓口やポリシーの整備、研修などを行っていますか？

POINT



POINT

- 22 加入要件を満たしている従業員が適切に健康保険、厚生年金保険、雇用保険に加入していますか？

POINT

- 23 保険の加入・脱退の手続きが遅滞なく行われていますか？

POINT

- 24 労働保険料の年度更新手続きが確実に行われていますか？

POINT

- 25 随時改定は適切に変更手続きが行われていますか？



26

POINT



ストレスチェックの実施や産業医の面談など、メンタルヘルス対策が実施されていますか？

27

POINT



メンタルヘルスケアの相談窓口が設置されており、従業員が利用できる体制がありますか？

28

POINT



労働組合または労働者代表と適切なコミュニケーションを行い、労使協議を行っていますか？



チェックリストと危険度評価

全ての項目に チェック	25個以上の項目に チェック	24個 - 20個の項目に チェック	19個 - 15個の項目に チェック	15個以下の項目に チェック
危険度：低	危険度：中 - 低	危険度：中	危険度：中 - 高	危険度：高
解説： 法令遵守がしっかりと 行われており、現時点で罰則 のリスクは非常に低い状態 です。 この状態を維持し、定期的な 見直しを続けてください。	解説： 基本的な労務コンプライア ンスは確保されていますが、見 逃されている点があるかもし れません。その項目を重点的 に改善することでリスクを最 小限に抑えましょう。	解説： 重要な項目がいくつか未チ ェックであり、法令違反のリス クが存在します。速やかに不 足している部分の改善に取り 組むことをお勧めします。	解説： 多くの領域での対応が不足して おり、罰則リスクや労働トラブ ルの発生が懸念されます。特に 労働時間管理や賃金支払いに関 する項目は優先的に改善を図る 必要があります。	解説： 重大な法令違反のリスクがあ り、行政処分の対象となる可 能性が高い状態です。すぐに 専門家に相談し、全体的な労 務管理の見直しを行う必要が あります。

まとめ

チェックリストに基づく危険度評価を通じて、法令遵守の度合いを把握し、必要な対策を講じることで、リスクの最小化と企業の健全な成長を図ることができます。

今後も定期的な確認を行い、コンプライアンスの向上に努められてください。

「項目の内容を詳しく知りたい」、「チェックを付けてよいのか自信がない」
「チェックが付けられなかった項目をどう改善すればよいか知りたい」とお悩みの方はぜひ当事務所にお問い合わせください。

私たちは、労務コンプライアンスの専門家として、貴社の状況を丁寧にヒアリングし、適切な改善策をご提案いたします。こちらの資料で挙げたチェック項目に対してのアドバイスや、未対応部分の具体的な修正方法などもサポートいたします。お気軽に下記の方法よりお問い合わせいただき、貴社の労務管理を万全に整えるお手伝いをさせていただきます。



お問い合わせ先



福岡社会保険労務士法人
〒812-0013
福岡県福岡市博多区博多駅東2丁目6-26 安川産業ビル3階

お問い合わせ方法



お電話 092-292-1906



info@fsr-1968.com



[こちらをクリック](#)