



「労務コンプライアンス」チェックシート



知っておこう！
現在の自社の現状とリスク度合い
～基本中の基本の10項目のチェックと解説～

〒151-0053
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202
大久保史春社会保険労務士事務所
大久保史春
TEL 03-6412-9323 FAX 03-5454-3524
E-mail okubo.jimusyo@nifty.com

1. 会社を守る労務コンプライアンスとは？



「コンプライアンス経営」という言葉も、最近では随分と浸透してきていますが、その反面、数多くの会社では不祥事が発覚し、会社自体の経営継続が危ぶまれる事態も起きています。そのせいもあってか、会社が順調に存続するためには、コンプライアンス経営というものは、なくてはならない観点であるといえるでしょう。コンプライアンス経営の中で、特に「労務管理」の分野におけるものが『労務コンプライアンス』と呼ばれており、昨今の「残業代不払い」「違法派遣」等の行政処分が契機となり、ひとつのトレンドとして重要性が高まってきています。

労務コンプライアンスが守られていない発生しうるリスクは4種類に分類されます。この4種類のリスクが会社に大きな損害を与える可能性が高いので、注意が必要です。

1. 費用発生リスク

サービス残業などの支払が典型的です。従業員数10名程度の会社でも数百万以上の金額がキャッシュアウトするため、収益に大きな影響が出ます。

2. 訴訟リスク

セクハラや過労死などにおいて、会社や事業主が訴えられるケースが増えており、時間と費用、及び精神的負担も大きいものがあります。

3. 行政処分リスク

偽装請負、違法派遣などにおいて業務停止命令や機械の使用禁止命令などにより、通常営業ができなくなる怖れがあります。

4. 風評被害

報道、インターネットへの書き込みなどで企業イメージを落とす可能性があります。



チェックへGO

2. 労務コンプライアンスチェックシート

下記、10項目のチェックを実施してみてください。

ちなみに下記10項目は、必要最低限の労務コンプライアンスの内でも特に問題が生じるベスト10です。

| NO | 項目 | 解答（該当する欄に○をしてください） | | | |
|----|----------------------------------------------------------|--------------------|---------|------------|-----|
| | | はい | ほぼ行っている | ほとんど行っていない | いいえ |
| 1 | 時間外手当は正確に支給されていますか？ | | | | |
| 2 | 就業規則は整備され、届出されていますか？ *従業員数が10名以上の会社のみ。10名未満は「はい」に○です。 | | | | |
| 3 | 36協定は適切に締結・届出されていますか？ | | | | |
| 4 | 労働条件通知書を交付していますか？ | | | | |
| 5 | 社会保険の適用もれはありませんか？ | | | | |
| 6 | 管理監督者の取り扱いは適正に行われていますか？ | | | | |
| 7 | 定期健康診断を全員に行っていますか？ | | | | |
| 8 | 定年延長や再雇用制度への対応を実施していますか？ | | | | |
| 9 | 勤怠管理は適正に行われていますか？ | | | | |
| 10 | 長時間労働が発生していませんか？ | | | | |

3. 各項目別の解説 ①時間外手当に関し



時間外労働手当（残業代）の未払い問題は最重要項目と言っても過言ではありません。

単純に、時間外労働手当を支給しないという場合もあれば、一定時間以上の残業申請を認めないという場合もサービス残業に該当します。

また、「入社時に残業代は基本給に含まれることを同意してもらっている」「年棒制なので残業代を払う必要がない」「（間違った理由で）裁量労働制を採用しているから残業代の支払必要はない」というのもすべてサービス残業となることに注意が必要です。

また最近では、労働基準監督署の調査において、在社時間と実際に支給される残業代に整合性がない場合に、明確な理由を示すことができなければサービス残業『有』として、割増賃金の支給を求められるケースが増えてきています。具体的には、タイムカードやビルの入退室時間のデータ、個人PCからの最終メール送信時刻、ファイル更新時刻などを現認され、実際支給されている残業代との差が指摘されています。

そして、サービス残業が指摘される場合には、最大2年間溯ってその支払いを求められることとなりますから、慎重に扱わなければなりません。

2年間といいますと、従業員10名程度の会社でも数百万単位のキャッシュアウトが現実起こりうるのです。

とても怖いですね。

単純な不払いは別途支給するか、総額人件費を考慮したうえで賃金体系を変更するなどの措置を早急にとることになります。

また、下記にも注意が必要です。

- 割増賃金単価の正しい計算方法
- 割増賃金率の正しい計算方法
- 1か月の所定労働時間の正しい計算方法



大久保史春社会保険労務士事務所では「残業代抑制システム」を販売しています。
詳細は、[トップページ](#)→[残業代抑制システムの販売](#)→[概要説明](#)にてご確認ください。

3. 各項目別の解説 ②就業規則に関し



就業規則とは、労働基準法にて「常時10名以上の労働者を使用する」使用者に作成義務、及び所轄労働基準監督署への届け出義務が課されています。

また、労働基準法や育児・介護休業法、高年齢者雇用安定法、男女雇用機会均等法などの改正がこここのところ続いています。これら改正に対応し、その都度従業員代表の意見を聴取した上で、労働基準監督署に提出しなければ、それぞれの法律に接触する可能性が高いです。

ポイントは、**以前に作成したものを届け出ているからと言って、法令遵守にはならない点**です。

3年以前に作成された就業規則は、一度、最新なものに見直した方がいいでしょう。

そもそも、就業規則は、使用者と労働者との間の労働条件につき、個別に定めたもの以外の事項について包括的に定めたものとみなされます。

従って、休職や服務規律、懲戒事由について、その項目自体が法改正とは関係がなくとも、いざ問題が発生したときに会社がきちんと対応できるよう、適切なメンテナンスが必要だという認識をお持ち下さい。

また、本年の4月には「パートタイム労働法」が改正されますので、そちらも加えた最新版を作成するには、いいタイミングなのかも知れませんね。

また、下記にも注意が必要です。

- 就業規則は10人以上の支店や営業所でも届出されていますか？
- 就業規則は、従業員に周知されていますか？
- アルバイトやパートタイムなど正社員以外に適用される就業規則を整備していますか？



3. 各項目別の解説 ③36協定に関し



36協定とは、時間外労働・休日労働に関する協定のことであり、当該協定を締結し所轄労働基準監督署に届け出ることによって、本来は労働基準法第32条で禁止されている法定労働時間（1日8時間、1週40時間）を超えて労働することを認めるものです。

従って、逆説的に言えば、**36協定の締結および届け出がなされていない場合は、残業した時点で労働基準法違反となることとなります。**

従って、**監督署による調査の際には、ほぼ間違いなくチェックされるものという認識が必要です。**

36協定は事業場ごとに提出する義務があります。

また、それぞれの事業場において従業員代表を選出し、協定を締結しなければなりません。

従って、本社のみで締結している！というのは、その範囲は本社のみには効果があり、支店や他の事業所においては効果がないことに注意が必要です。

（但し、労働組合がある場合に限り、協定内容が同一であれば、本社一括の届け出ができます）

また、従業員代表者の選出についても注意が必要です。

具体的には、あくまで労働者の過半数代表ですので、使用者側の人間でないことが求められます。

マネージャー職が従業員代表となっている場合、いざ係争となった際には、無効とされることも想定されますので、民主的な方法にて、労働者側から適切に選出しなければなりません。

また、下記にも注意が必要です。

- 毎年、1回以上定期的に届け出ていますか？
- 延長できる時間は限度時間に収まっていますか？
- 限度時間に収まらない場合は、特別条項を締結していますか？



3. 各項目別の解説 ④労働条件通知書（労働契約書）に関し



労働契約書の交付については、いろいろと誤解されているケースが多く見受けられます。

そもそも労働基準法では、労働契約書の交付自体は定められているものではなく、労働基準法の第15条において「労働条件の明示」が定められているに過ぎません。

平成20年4月に「労働契約法」が施行される予定となっていますが、論点は「解雇」に関する事項となっています。また、詳細の内容は「就業規則の周知で明示に変える」こともできるために、今後は就業規則がより一層、強い効力を発揮することになるでしょう。

ただし、従業員数が常時10名未満の会社は「就業規則の作成、及び届け出」の義務がありませんから、「労働契約書」を作成し、交付することは、会社の最初のルールを説明する公な書式になるために、細心の注意が必要です。

特に労働基準法で定められていない部分の詳細なルール作りを盛り込むことは重要です。

1. 残業の問題
2. 休職の規定
3. 退職の規定
4. 試用期間の規定
5. 不利益変更該当する可能性があるものの規定

などは、盛り込み、お互いに納得する形にて労使関係の約束をしないと、後になってトラブルが勃発する可能性が非常に高いです。

大久保史春社会保険労務士事務所では、HP上にて「労働契約書作成の手引き」を無料でダウンロードできるように設定していますので、ご覧ください。

[トップページ](#)→[お役立ち情報ダウンロード](#)→[あったらうれしい人事ツール](#)

3. 各項目別の解説 ⑤社会保険の適用漏れ に関し



健康保険法、及び厚生年金保険法により、法人並びに常時5名以上の労働者を使用している特定の業種の個人経営事業は、強制適用事業として必ず社会保険に加入しなければなりません。

強制事業所なのに未加入の事業所は、一刻も早い加入をしないと、罰則はもちろん、遡りでの保険料徴収がありますので、非常に怖いですね。

ここで問題となるのは、正社員よりも短い時間や少ない日数で勤務するパートタイマーやアルバイトについて加入を行っていないケースが多発していることです。

社会保険の加入基準は、通常の社員に比べてどの程度勤務するかによって決められています。

具体的には、1日または1週間の所定労働時間、及び1か月の所定労働日数が、**正社員のおおむね4分の3以上である場合には、たとえパートタイマーやアルバイトであっても加入義務が発生**します。

これは、本人が拒むことや、加入しないことに同意がとれたことを理由に免除されることはありません。

また、多く誤解されている例として、年収が130万円未満であるから夫や家族の健康保険上の扶養となるため、社会保険には加入しなくてよい！との認識は間違いです。

例え、年収100万円であろうと、その会社の正社員のおおむね4分の3以上の時間や日数を勤務しているのであれば、社会保険に加入しなければなりません。

また、下記にも注意が必要です。

- 社会保険の加入日は正しく届け出ているか
- 社会保険料の徴収金額は適正金額か
- 賞与からも徴収し、届け出をだしているか
- 2つ以上の事業所で勤務している社員については、報酬を合算しているか



3. 各項目別の解説 ⑥管理監督者の取り扱い に関し



「管理監督者」という言葉の定義には、大きく分けて2つあると考えられます。

1つは、世間一般的に理解されている管理監督者、つまり「長」がつく役職など、部下やチームをまとめ統率するポジションにいる者を意味します。

もう1つは、労働基準法第41条にて定義されている管理監督者の意味合いです。

この2つは、言葉は同じであっても、その法律上の効果までは必ずしも一致しないということを認識する必要があります。

労働基準法で定められている管理監督者の定義とは「一般的に、部長、工場長等労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断されるもの」となっています。

従って「部長」「課長」「係長」「店長」などの肩書を持って判断するものではありません。

労働基準法の管理監督者には該当しないに関わらず、残業代抑制の為に管理監督者として扱う場合、監督署の調査や本人の申告により管理監督者性を否認された場合、過去2年間に遡って時間外手当の遡及が必要になることに注意が必要です。

また、下記にも注意が必要です。

管理監督者の深夜勤務手当は支給していますか？（22:00～翌5:00）

年次有給休暇は正確に付与していますか？

就業規則において、管理監督者を労働時間などの適用から外していますか？



3. 各項目別の解説 ⑦定期健康診断 に関し



安全衛生法第66条1項において「事業者は、労働者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による健康診断を行わなければならない」と規定されています。

つまり、**会社は従業員に健康診断を「受診させる義務」**があります。

決して、「受診の機会を与える」だけでは、この法律の規定を守っているとはいえませんので、注意が必要です。

反面、同法にて「労働者は事業主が行う健康診断を受けなければならない」と規定されており、**社員側にも義務**が課されています。

「業務が忙しい」「健康だから大丈夫」という社員には、自己責任の問題ではなく、厳しい姿勢で受診を促す必要があります。

また、対象者は必ずしも正社員とは限りません。

パートタイマーやアルバイトであっても、**1年以上の雇用が見込まれている場合は、正社員の4分の3以上勤務している者については、健康診断を受診させる対象**となりますし、4分の3未満であっても2分の1以上勤務している者に関して、健康診断を受診させることが望ましいとされています。

昨今では、個人情報保護法から診断結果が病院から直接本人に送られてくるため、会社は本人の健康状況が判断できません。**会社は社員の健康管理義務の観点から、本人に同意をもらい、提出してもらうような制度作り**は必須です。また、下記にも注意が必要です。

- 深夜業を行う者に関しては、6か月に1回以上の健康診断を実施していますか？
- 健康診断結果は5年間保存していますか？
- 健康診断の費用は会社が負担していますか？



3. 各項目別の解説 ⑧定年延長、再雇用 に関し



高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が平成18年4月1日に改正され、高年齢者の安定的な雇用確保の為に、何らかの手段で65歳までの雇用確保措置の導入が会社に義務付けられました。具体的には、次の3つの選択肢があり、いずれかの措置を講じなければなりません。

1. 定年の引き上げ（65歳未満の定年を定めている場合）
2. 継続雇用制度の導入
3. 定年の定め廃止

定年の引き上げを選択する場合、65歳まで段階的に引き上げられている「義務年齢」を下回ることはできません。
（平成22年3月31日までは、63歳となっています）

また、継続雇用制度の導入を選択する場合は、「義務年齢」までは、継続して雇用する制度を導入しなくてはなりません。

尚、継続雇用制度には、再雇用制度も含まれており、新たな労働条件で雇用を継続（再雇用）することでも可能です。継続雇用制度（再雇用も含む）を導入する際には、労使間で協議の上、継続雇用する対象者の基準を書面で定めることができます。

また、下記にも注意が必要です。

- 就業規則もしくは再雇用規定などを労働基準監督署に提出していますか？
- 男女で差をつけるような定めはしていませんか？

3. 各項目別の解説 ⑨勤怠管理 に関し



勤怠管理は、残業代計算の為、どの企業においても必要なものになっています。

裁量労働制を採用している企業であっても、深夜労働の測定の為に必要になってきますし、安全衛生法に基づき、月100時間を超える時間外労働があった場合に本人の希望があったら、医師の面談義務が課されていますので、その測定の為にも勤怠管理はどの企業においても必要といえます。

会社が従業員の健康管理面をサポートする時代ですので、実態把握の為に早急な対応をとる必要があります。

勤怠管理の方法としては、一般的には

1. タイムカード
2. PCによるソフト管理
3. 出勤簿（時刻を手書き）
4. 上長による現認
5. 出欠を確認する出勤簿のみ

上記のうち、下に位置するほど問題があるといえます。

会社によっては、タイムカードを導入しているものの、給与計算とは連動させておらず、残業代の計算は、残業申請書を根拠に支払っているというケースがありますが、違法となる可能性が非常に高いですので、要注意です。

残業申請書に記載されている時間と、実態の残業時間が異なった場合は、遡って残業代の支払命令がきます。

正確な労働時間管理が今後ますます要求されることは間違いない事実です。

また、下記にも注意が必要です。

- タイムカードは1分単位で計算していますか？
- 労働時間の中に不就業時間があれば、それを具体的に測定、把握していますか？
- 残業申請用紙の残業時間に暗黙の上限ルールはありませんか？



3. 各項目別の解説 ⑩長時間労働 に関し



長時間労働の定義として、明確に何時間以上勤務した場合と決まっているものではありません。しかし「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準において、過重負荷となる長期間の過重業務についての判断で、具体的な数字を示しています。

【労働時間の評価の目安】

疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因として考えられる労働時間に注目すると、その時間が長いほど、業務の過重性が増すところであり、具体的には、発症日を起点とした1か月単位の連続した期間をみて

1. 発症前1ヶ月間ないし、6か月にわたって、1か月あたりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務との関連性が弱いと判断できる。
2. おおむね45時間を超えて時間外労働が長くなるほど、業務と発症の関連性が徐々に強まる。
3. 発症前1ヶ月間におおむね100時間又は、発症前2か月間ないし6か月にわたって、1か月あたりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性は強いと判断できる。

つまり、会社として注意すべきは、上記基準に該当する社員が、脳疾患や心疾患等で万一の場合は、業務との関連性が認められる（過労死）と判断される可能性が高いということです。

また、安全衛生法では、1か月に100時間を超える時間外労働があった場合で、対象従業員から希望があった場合は、医師の面接指導を実施することが義務付けられています。

会社側としては、社員の健康問題に気を配り、一定の残業時間数を超えた社員については、強制的に帰宅させるなどの処置をとらなければならない時代であるとの認識を持つことが重要です。

また、下記にも注意が必要です。

- 36協定の特別条項を違反して労働させていませんか？
- 管理監督者であっても、長時間労働が発生していませんか？
- 長くいることが美德という社風になっていませんか？



4. まとめ



まず、最初のチェック項目にて

「いいえ」「ほとんど行っていない」→3ヶ以上は『危険な状態』

「いいえ」「ほとんど行っていない」→3ヶ未満は『あと一歩で正常』

という現在の会社の状況を把握してください。

また、たとえ1項目でも「時間外手当」「長時間労働」「労働契約書」が「いいえ」なら、『危険な状態』と認識されるべきでしょう。

なぜなら、労務管理の中の基本中の重要項目BEST10に問題があるということは、それ以外の「セクハラ」「育児休業関連」「安全衛生体制」などは、全く行っていないことが読み取れます。

どんな会社も優秀な社員が去っていくことは食い止めたいですね。

今後の労働力不足を先取りしている会社は、同様のテーマを必ず実施しています。

『社員自らの能力を最大限発揮させるための環境、報酬、評価を整える』ということです。
今回の10項目に1つでも不備がある会社は、21世紀に勝ち残るのが困難であるといえます。

社員の不満の要因は、80%以上がこのような衛星要因に起因します。

進んだ会社は、衛星不満要因をすべて取り除き、更にモチベーションを高めるための評価、報酬、次なるチャレンジとなる仕事を与えて、またそれを評価し、報酬として還元する！ことに取り組んでいます。

半歩どころか、大きく水を開けられていると考えた方がいいですね。

でも、間に合います。まずは、基本中の基本事項をクリアし、次のステップに進んでほしいです。

3年後に笑える為に、今こそ「労務コンプライアンス」を見直す最後のチャンス時期といえるでしょう。

