

法人を守る『労務診断』を行いませんか？

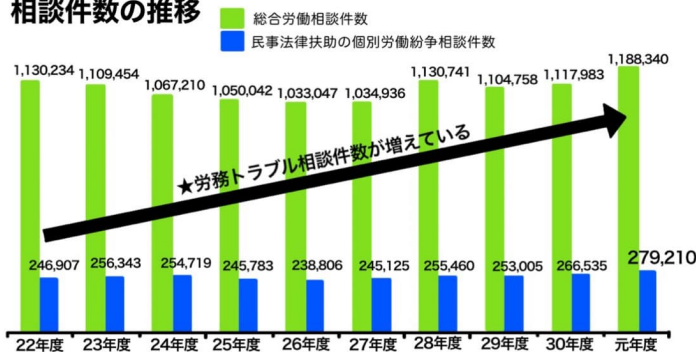
労働関係違反は大きなリスク

■未払い残業代請求 ■ハラスメント

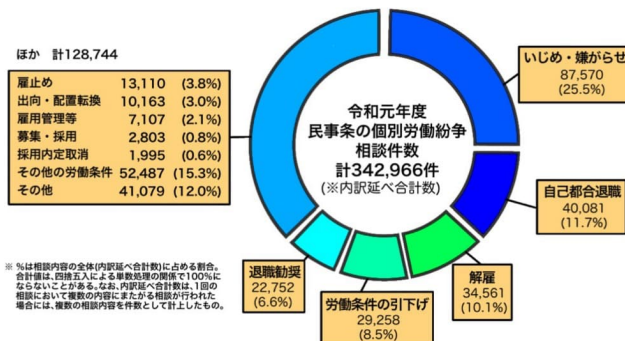
■許可・指定の取り消し ■職員とのトラブル

令和元年度個別労働紛争解決制度の運用状況

(1) 相談件数の推移



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容の件数



対応が遅れると、マッチした人材の確保ができず、離職者も出てしまうと、事業の継続が困難

労務診断が今、注目されています

「労務診断」とは、労働関係法を中心と労働法令が法人内で守られているか診断を行うことです。監査といえば法定の会計監査が知られていますが、労務診断は任意であり、これまで定期的の実施している法人は多くありませんでした。

しかし、増加する労務トラブルや労務基準監督署(労基署)の調査に対し事前に

「問題があるのかなのか」「問題はどこにあるのか」

チェックできるリスク対策として注目されています。



5分野、20項目の質問から労務リスクチェックから診断OK!

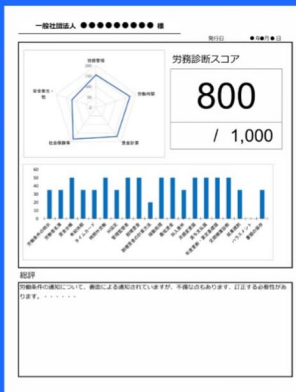
■診断するのは、労基署がよくチェックし、社員とのトラブルの原因にもなりやすい以下の5分野です。

分野

- ① 労務管理
- ② 労務時間
- ③ 賃金計算
- ④ 社会保険等
- ⑤ 安全衛生等

分野	項目	質問内容	回答
労務管理	1	就業規則、労務管理規程に労働条件を明記している	YES / NO
	2	労働基準法を参照している	YES / NO
	3	就業台帳を参照している	YES / NO
	4	労務管理規程を参照している	YES / NO
労務時間	1	タイムカードの方式により、適切に労働時間の記録・管理を行っている	YES / NO
	2	全ての従業員が法定労働時間外労働(残業)に同意している	YES / NO
	3	事業所に36協定(時間外労働-休日労働に関する協定)を締結し、労働基準法第36条に準拠している	YES / NO
	4	労務管理規程においてタイムカードの方式により、適切に労働時間の記録・管理を行っている	YES / NO
賃金計算	1	就業規則(賃金)規定内において、明確に労働時間の計算・管理を行っている	YES / NO
	2	就業規則は、基本給以外の給与項目を明記している	YES / NO
	3	就業計算において、一日単位で労働時間と賃金を照合している	YES / NO
	4	最低賃金を上回る金額を支払っている	YES / NO
社会保険等	1	加入要件を満たす場合は、雇用関係・社会保険に加入している	YES / NO
	2	基本給は別(別)給の変動がわかる場合、月額変更履歴が出ている	YES / NO
	3	厚生年金の保険料、厚生年金給付額が計算されている	YES / NO
	4	毎年、労働関係の年度別、労務管理規程を参照している	YES / NO
安全衛生等	1	毎年、定期健康診断を労働者全員に実施している	YES / NO
	2	就業規則を参照し、実施に当たって内容で参照している	YES / NO
	3	職場での3S(整理・整頓・清掃)を実施している	YES / NO
	4	労働安全衛生法の関係(労働安全衛生法)を参照している	YES / NO

報告書イメージ



項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
就業規則	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
就業台帳	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
就業規則	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
就業規則	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
就業規則	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○



労務リスクチェックの詳細や実際のフローなどは裏面をご覧ください。

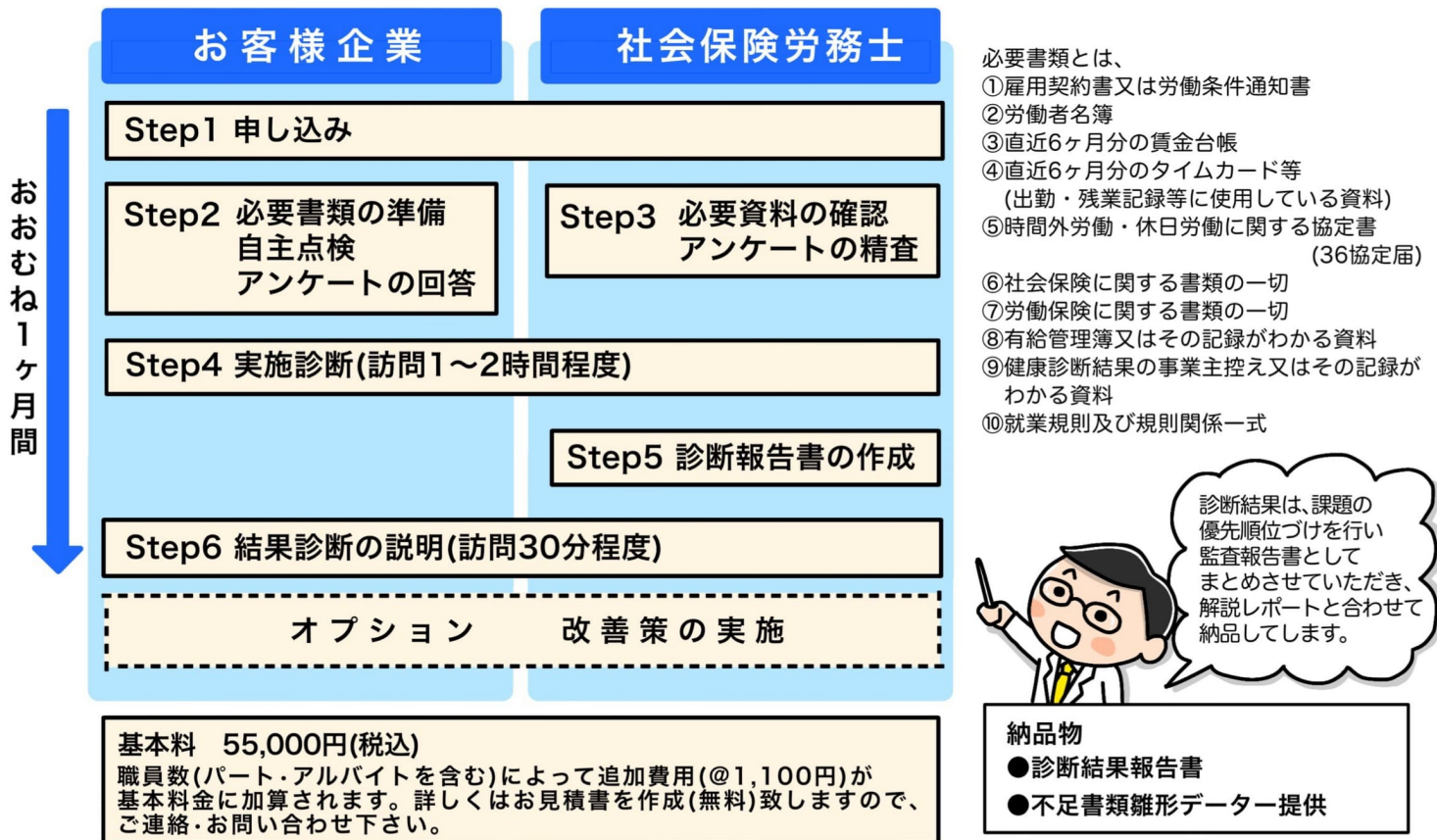
新型コロナウイルス感染症も労務トラブルも「予防」が大切です。

●チェック項目(アンケート)例



分野	診断の要点	診断項目
① 労務管理	採用時間、契約更新時に書面で労働条件を明示しているなど	<input type="checkbox"/> 賃金台帳を整備している <input type="checkbox"/> 労働者名簿を整備している
② 労働時間	タイムカードなどの方法により、適切に労働時間の把握・管理を行なっているなど	<input type="checkbox"/> 法定時間外労働が月間45時間以内に収まっている <input type="checkbox"/> 事業所ごとに36協定(時間外労働・休日労働に関する協定書)を締結して労働基準監督署に提出している
③ 賃金計算	時間外・休日・深夜労働に対して、割増賃金を支払っている(又は発生した場合は支払う予定)など	<input type="checkbox"/> 割増賃金は、基本給以外の諸手当を含んで計算している <input type="checkbox"/> 最低賃金を上回った金額を支給している
④ 社会保険等	勧誘要件を満たす場合は、雇用保険・社会保険に加入させているなど	<input type="checkbox"/> 加入要件を満たす場合は、雇用保険・社会保険に加入させている <input type="checkbox"/> 毎年、労働保険の年度更新、算定基礎届を提出している
⑤ 安全衛生等	毎年、定期健康診断を対象者全員に実施しているなど	<input type="checkbox"/> 職場でのハラスメント対策(規定整備・相談窓口・研修)を実施している <input type="checkbox"/> 労働基準法関連の書類(労働者名簿・賃金台帳・雇入関係)を3年間保存している

●全体のフロー 従業員が安心して働ける企業に向けて、労務の課題の洗い出しをします。



株式会社ヒューマンリソース
HUMAN RESOURCE



社会保険労務士事務所
テラス

お問い合わせ

担当 倉

Tel **011-299-8210**

Fax **011-299-8270**



株式会社 ヒューマンリソース/社会保険労務士事務所テラス
〒001-0010

札幌市北区北10条西1丁目10-1MCビル7階 メール info@wakuwaku-hr.com ホームページ <https://www.sr-terrace.com>