

働き方改革チェックリスト

有給休暇

- 有給休暇管理簿がある（付与日、取得時期、取得日数、残日数の記載がある）
- フルタイム勤務者（正社員、期間雇用を問わない）について最低年5日の有給休暇を消化できるよう消化日数を都度確認している
- パートタイマー（正社員よりも所定労働時間が短い従業員）について法律上要求される最低の消化日数を確認している

労働時間規制（中小企業は2020年4月1日から施行）

- 月間の時間外労働（法定休日を除く）は月45時間以内、年間の時間外労働（法定休日を除く）は年360時間以内に原則として収まる
- 特別な事情がある場合でも、時間外労働（法定休日を除く）は年720時間以内に収まる
- 特別な事情があつて、月45時間の時間外労働を延長するのは年間6回以内に収まる
- 最低でも時間外・休日労働は合計月100時間未満、2か月ないし6か月における期間の時間外・休日労働の平均は80時間以内に収まる
- 36協定の書式が新しいものになっていることを知っている
- 2023年4月1日から中小企業における月60時間超の時間外労働の割増賃金率を50%以上としなければならないことを知っている

労働安全衛生法

- 産業医には月80時間以上の残業をしている従業員及び労働時間のリストを郵便かメールで渡している（産業医選任義務がある場合だけ）
- 時間外、休日労働時間が月80時間超かつ労働者からの申し出があつた場合に医師の面接指導を受けさせている
- 産業医・産業保健スタッフの業務やその業務に関する事項（連絡先・相談方法）を壁に貼る・メールで通知する等の方法で労働者に周知している
- 月80時間を超えて残業（休日労働を含む）をした従業員（管理職を含む）には、その事実をメールか紙で通知している
- 管理職や外回りの営業職も含めて労働時間の状況をタイムカードやその他客観的な記録により把握している

パート・有期法（中小企業は2021年4月1日から施行）

- いわゆる正社員と有期雇用・パート・アルバイトの賃金項目（基本給、手当、賞与、退職金）に相違があるかないかを確認している
- いわゆる正社員と有期雇用・パート・アルバイトの福利厚生に相違があるかないかを確認している
- （上記2項目について相違がある場合）賃金項目や福利厚生に相違がある理由を説明でき、その理由は自分が有期雇用・パート・アルバイトであつたとしても納得ができるものである
- （上記2項目について説明できない・納得できる理由がない場合）有期雇用・パート・アルバイトの賃金や福利厚生・施設利用を改善する等の対策を検討している
- （派遣社員を受け入れている場合）派遣社員と正社員との間にも均等・均衡待遇（同一労働同一賃金）が2020年4月1日から適用されることを知っており、派遣会社から説明を受けている