

I. 労務監査シート 見本（労働基準法）

条項	項目	設問 No	設問	チェック	回答内容 ()は選択してください
11条	賃金の定義	101	賃金台帳区分でその他の手当として支給する手当があるか、またその内容		毎月支払いのある「その他手当」がある 隔月以上の間隔で支払いのある「その他手当」がある
13条	労働契約の特約	102	労働者の権利義務		労働者の誠実義務、忠実義務の要件が明記してある 契約書に付帯して(誓約書・保証書を確実に取っている・不徹底)
		103	採用内定		
		104	試用期間		パートタイマーを含めて試用期間は必ず明示している
		105	配置転換		転居をとまなう配置転換がある (家族と別居 ・ 家族同伴)
		106	出向		出向があり、本人の同意を(とっている ・ とっていない)
		107	転籍		転籍があり、本人の同意を(とっている ・ とっていない)
		108	兼業・競業禁止		所定外時間の兼業、退職後の競業禁止を明確にしている
14条	契約期間	109	有期雇用契約		1年を超える場合、自動更新としている
15条	労働条件の明示	110	募集要綱		
		111	採用面接		書面で明示している(説明専用書式・労働契約書を兼用) 書面で明示している内容に不備がある()
			明示しない項目は		特約事項とし、又は就業規則による旨の但し書きがある
16条	賠償予定禁止	112	賞与・退職金との相殺		労働者の債務不履行に対する対抗手段として相殺がある
		113	退職金の減額支給		退職後競業禁止義務違反(抵触)するので減額支給する
17条	前借金相殺禁止	114	途中退職者への返還請求するか		国家資格取得奨励のために助成した費用を返還させる
18条	強制貯金	115	社内預金制度有無		希望する従業員から社内預金として預かっている
18-2	解雇権濫用の法理	116	解雇理由に合理性はあるか		就業規則(または雇用契約書)の解雇基準は概ね妥当である 就業規則(または雇用契約書)の解雇基準は不備である この1年間に会社都合解雇(整理解雇 人・退職勧奨 人) 試用期間中に解雇することがよくある。(前1年間で 件) パートタイマー雇用契約の反復更新が常例となっている 雇用契約書・誓約書・始末書の運用管理は(万全・不備)である この10年で懲戒解雇したことがある。(件) この3年で懲戒解雇相当だが、退職に追い込んだ(件)
		117	社会通念上相当か		誠実義務・忠実義務違反で懲戒解雇したい従業員が複数いる 同様の懲戒事案が再発する場合、時に処分を見逃すことがある 同様の懲戒事案でも人によっては見逃すことがある 懲戒処分は段階を経て重くすべきだがなかなか出ていない
20条	解雇予告	118	手続きは確実か		所定の解雇通知書、解雇理由証明書書式を使っている
22条	離職証明	119	離職票の作成		離職理由について本人と認識のズレがないか必ず確認している
23条	金品の返還	120	健康保険証の回収		回収の手順は郵送などに頼らず確実である
24条	賃金の支払	121	支払いの5原則		社内預金・貸付金の制度があり同意手続きが(確立済・慣行のまま)
27条	出来高払	122	出来高払いの保障給		出来高払いの賃金体系を採用しており(合法である・疑わしい・違法)
32条	労働時間	123	週40時間制に対する時短の状況		年間平均週40時間以上である 年間平均週40時間未満である 営業はほぼ年中無休と言ってよい状態である 交替制を採っている部門がある
32-2	変形労働	124	1箇月単位変形労働時間制		変形労働時間制を採用している 労基署への届けは出ている。
32-3	変形労働	125	フレックスタイム制		フレックスタイム制を採用している(協定済・慣行)
32-4	変形労働	126	1年単位変形労働時間制		変形労働時間制を採用している 労基署への届けは出ている。
32-5	変形労働	127	1週単位変形労働時		変形労働時間制を採用している