

よこはまグッドバランス企業 労働関係法令等確認シート

- 以下の項目は働き方改革を進める上で基礎となる項目です。
- 応募にあたっては、労働関係法令に規定されている項目について、就業規則等に規定し、実施していることを確認してください。
- 必要に応じて、審査にあたってのヒアリングの実施や、挙証資料の確認・提出を求める場合があります。（その際は、横浜市が依頼する社会保険労務士等が連絡、ヒアリングすることがあります。）
- 本シートは提出の必要はありません。

No.	法律	項目	内容	
1	労働基準法・最低賃金法	労働条件の明示	令和6年4月の労働条件明示ルールの改正を踏まえ、従業員の採用時に賃金・労働時間その他労働条件ほか、就業場所や業務の変更範囲などを明記した書面交付・電子通知を行っている。	
2		就業規則	常時10人以上の従業員（パート、アルバイト含む）を使用する場合は就業規則を作成し、労働基準監督署長に届け出ている。	
3		休憩時間	1日の労働時間が6時間を超え8時間以内の場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩時間を与えている。	
4		年次有給休暇	雇入れの日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員に最低10日、以降勤務継続年数ごとに一定日数を加算して有給休暇を付与している。	
5			パートタイム従業員についても勤務日数に応じて有給休暇を付与している。	
6			年10日以上の有給休暇が付与される全ての従業員に対し、付与した日から1年以内に5日以上取得させている。	
7		時間外・休日労働	従業員に法定労働時間以上または法定休日に労働させる場合に、あらかじめ労使で労働基準法第36条に基づく書面による協定（通称「36協定」）を締結し、労働基準監督署長に届け出ている。	
8			36協定を超えた時間外労働を行っていない。	
9		※建設業、運送業、医師については時間外労働の上限規制が異なる場合がありますので、次のホームページをご確認ください。 【厚生労働省ホームページ】建設業・ドライバー・医師等の時間外労働の上限規制 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/gyosyu/topics/01.html		
10		賃金	法定労働時間（1日8時間、週40時間）を超えた場合に、月60時間以内の時間外労働は25%（月60時間を超える時間外労働は50%）以上の賃金割増、法定休日（週1日）の労働には35%以上の割増賃金等、時間外、休日、深夜の割増賃金を払っている。	
11			賃金は、それぞれ地域別最低賃金、産業別最低賃金（特定最低賃金）の額以上である。	
12		産前・産後休業	6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性が休業を請求した場合には、その者を就業させていない。	
13			産後8週間以内の女性を就業させてはならない。 ※ただし、産後6週間を経た女性が請求した場合、医師が支障ないと認めた業務に就業させることは可	
14			妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な作業に転換させている。	
15			正社員だけでなく派遣やパート・アルバイトという雇用形態であっても、請求があった場合に休業を認めている。	
16		育児時間	1歳未満の子どもの子を育てる女性から請求があった場合、休憩時間以外に、1日2回、それぞれ少なくとも30分の育児時間を与えている。	
17		育児・介護休業法	就業規則	就業規則の内容は法令や労働協約に違反していない。
18			解雇	従業員が業務上の傷病で療養中の期間とその後30日間、産前産後休業中の期間とその後30日間や、結婚、妊娠、出産、育児・介護等を理由とした解雇を行っていない。

No.	法律	項目	内容
19	労働安全衛生法	安全衛生	1年以内ごとに1回、常時使用する従業員に対し定期的な医師の健康診断を行っている。
20			従業員50人以上の企業等においては、従業員の心理的な負担の程度を把握するため、医師等による検査(ストレスチェック)を行っている。
21			従業員50人以上の企業等においては、衛生委員会等を設置し、毎月1回以上開催している。 従業員50人未満の企業等においては、衛生等に関する事項について、関係労働者の意見を聞くための機会を設けている。
22	育児・介護休業法	育児休業	子が1歳に達するまで(保育所に入所できない等の場合は子が2歳に達するまで)の間、養育のために取得できる育児休業制度があり(父母ともに取得する場合は1歳2か月に達するまで、出産後8週間以内に父親が取得した場合は再度取得可能)、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、妊娠・出産を申し出た労働者へ育児休業制度の個別周知と意向確認を行っている。 【参考】令和4年10月1日に次の通り「育児休業の分割取得」と「産後パパ育休(出生時育児休業)制度の創設」に関する法改正が施行されましたので、就業規則の改正等応が行われていない場合は、早急に対応してください。 子が1歳に達するまで(保育所に入所できない等の場合は子が2歳に達するまで、父母ともに取得する場合は1歳2か月に達するまで)の間、養育のために取得できる育児休業制度がある(分割して2回取得可能)。 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な枠組み「産後パパ育休」制度(子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能、分割して取得可能等)がある。
23			育児休業を取得・申請したことを理由に、従業員に対して配置転換の強要、減俸など、「不利益な取扱い」をしていない。
24		子の看護休暇	小学校就学に達するまでの子を養育する従業員が病気・けがをした子の看護のため、子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日取得できる看護休暇制度がある(時間単位で取得可能)。
25		育児短時間勤務制度等の措置	3歳までの子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)がある。
26		介護休業	要介護状態にある対象家族1人につき3回まで、通算して93日を限度として、従業員が申し出た期間休業できる制度がある。
27			介護休業を取得・申請したことを理由に、従業員に対して配置転換の強要、減俸など、「不利益な取扱い」をしていない。
28		介護休暇	要介護状態の対象家族の介護その他の世話をを行うために、1年に5日(対象家族が2人以上の場合は年10日)の介護休暇を付与する制度がある(時間単位で取得可能)。
29		介護短時間勤務制度等の措置	要介護状態にある対象家族を介護する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度がある。
30		有期雇用労働者の育児・介護休業	正社員だけではなく派遣やパート・アルバイトという雇用形態であっても、請求があった場合に休業を認めている(「労使協定の締結により除外されていない」、「1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない」等の要件あり)。 【参考】令和4年4月1日から上記のとおり有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件は緩和されていますので、就業規則等を見直していない場合は早急に対応してください。
31		男女雇用機会均等法 労働施策総合推進法	ハラスメント対策
32	育児・介護休業法	妊娠・出産、育児や介護に関する制度利用を理由とするハラスメント対策として、法に基づく指針の11項目の措置を講じている ※詳しい内容は厚生労働省ホームページの資料「職場における・パワーハラスメント対策・セクシュアルハラスメント対策・妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント対策は事業主の義務です!」(https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf) 21ページをご覧ください。	

No.	法律	項目	内容
33	労働者災害補償法 労災保	社会保険	業種、規模、雇用形態等を問わず、従業員をひとりでも雇った場合は労災保険に加入している。
34	雇用保険法		業種、規模、雇用形態等を問わず、1週間の所定労働時間が20時間以上であり、31日以上雇用見込みがある従業員は雇用保険に加入している。
35	厚生年金保険法 健康保険法		1週間の所定労働時間および1か月の所定労働日数が同じ事業所で同様の業務に従事している通常の労働者の4分の3以上である従業員（パートタイマー・アルバイト等含む）は、健康保険及び厚生年金に加入している（法人事業所及び常時従業員を5人以上雇用している個人事業所（飲食業・サービス業・農林漁業等を除く）は加入する義務を負い、加入は1事業所ごとに行う必要あり。）。パート・アルバイト等の短時間労働者は、一定の要件を満たした場合、健康保険及び厚生年金に加入している（被保険者の総数が常時101人（※）以上の事業所）。 ※令和6年10月からは、常時51人以上の事業所となりますので、該当される場合はご準備ください。
36	次世代育成支援対策推進法	一般事業主行動計画策定	従業員数が101人以上の企業等においては、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している。
37	女性活躍推進法	一般事業主行動計画策定	従業員数が101人以上の企業等においては、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している。
38	—	その他	法人市民税及び事業所税を滞納していない。
39			横浜市暴力団排除条例第2条第2号に規定する暴力団、同条第4号に規定する暴力団員等、同条第5号に規定する暴力団経営支配法人等に該当しない。
40			その他労働関係法令や育児・介護休業法、男女雇用機会均等法に関して重大な違反がないこと及びそのほかの法令・条例、又は社会通念上、認定するにふさわしくないと判断される問題（労災による死亡事故等）を起していない（過去5年間）。