

令和8年度版

V 労務管理

※老人福祉施設は除く。

【文書指摘：C、口頭指導：B、助言：A】

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
1 職員処遇の 充実	労働時間の短縮等労働条件の改善に努めているか	社福法第90条第1項 人材確保指針第3-1	聞き取りにより、改善状況を確認 (労働条件の改善、福祉厚生事業の推進等)	労働時間の短縮等労働条件の改善に努めること。	B
	労働基準法等関係法規は、遵守されているか(具体的には下記のとおり)	労基法第89条 パートタイム・有期雇用労働法 第7条	就業規則、給与規程、育児休業・介護休業等に関する規程、届出書(控)により、その制定・届出を確認 給与規程、育児休業・介護休業等に関する規程は、就業規則の一部であるので制定・届出が必要 就業規則は、事業所単位で作成していること。労働基準法にいう労働者には、非常勤職員を含めた就業規則が必要 ・就業規則 改正 ☐ 有 ☐ 無 労基署届出(H・R) ・給与規程 改正 ☐ 有 ☐ 無 労基署届出(H・R) ・育児休業・介護休業等に関する規程 改正 ☐ 有 ☐ 無 労基署届出(H・R)	就業規則、給与規程、育児休業・介護休業等に関する規程を制定(変更)し、労働基準監督署へ届け出ること。(未制定、未変更)	B
	①就業規則、給与規程、育児休業・介護休業等に関する規程が制定(変更)され、労働基準監督署へ届け出ているか			就業規則、給与規程、育児休業・介護休業等に関する規程の変更を労働基準監督署へ届け出ること。(未届け)	B
	②労働者名簿、賃金台帳、出勤簿(労働時間の記録に関する書類)を調製しているか	労基法第107条、第108条、第109条 労基法施行規則第53条、第54条、第55条 労働時間適正把握ガイドライン	当該書類により、必要記載事項、変更事項内容を確認	労働者名簿、賃金台帳、出勤簿を調製すること。	B
				労働者名簿、賃金台帳、出勤簿は適正に記入すること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
	③職員採用の際、労働条件を書面により明示しているか	労基法第15条 労基法施行規則第5条 パートタイム・有期雇用労働法第6条 パートタイム・有期雇用労働法施行規則第2条	就業規則、労働条件通知書の写し、労働契約書等により、内容を確認 【書面の交付により明示しなければならない事項】 ① 契約期間 ②有期労働契約を更新する場合の基準 ③更新上限の有無 ④無期転換申込機会の明示 ⑤ 就業場所（雇入れ直後、変更の範囲） ⑥ 業務内容（雇入れ直後、変更の範囲） ⑦ 始業・終業時刻、休憩時間・休日 ⑧ 賃金 ⑨ 退職に関する事項 【短時間労働者及び有期雇用労働者に書面の交付等により明示する事項】 ①昇給の有無 ②退職手当の有無 ③賞与の有無 ④短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口	職員採用の際、労働条件を書面により明示すること。	B
	④週労働時間は40時間以内、1日労働時間は8時間以内となっているか	労基法第32条 労基法第32条の2 労基法第32条の4	就業規則、事前提出資料等により、状況を確認	週労働時間は40時間以内とすること。	B
				1日労働時間は8時間以内とすること。	B
	⑤変形労働時間制を採用している場合、必要な労使協定を締結し、届出が行なわれているか	労基法第32条の2(1箇月以内) 労基法第32条の4(1箇月を超え1年以内)	変形労働時間制を採用している場合、必要な労使協定、届出を確認 1箇月単位の変形労働時間制を採用している場合は、就業規則に定めがあれば労使協定は不要	労使協定を締結すること。	B
				労使協定を労働基準監督署へ届け出ること。	B
	⑥就業規則、給与規程について職員に周知させているか	労基法第106条	就業規則、給与規程を事務室等に掲示又は備え付けているか又は配付しているかについて、聞き取り又は職員会議録により確認	就業規則、給与規程について職員に周知させること。	B
	⑦定年は60歳以上となっているか	高年雇用安定法第8条	就業規則、事前提出資料等により確認	定年を60歳以上とすること。	B
	⑧定年(65歳未満の者に限る)の定めをしている場合は、65歳までの雇用確保の措置を講じているか。	高年雇用安定法第9条	就業規則、事前提出資料等により確認 下記いずれか ① 継続雇用制度の導入 ② 定年の定め廃止	65歳までの安定した雇用を確保するための措置を講じること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
	⑨労働基準法に基づく各種協定、届出が行われ、適正に運用されているか ⑨-1 法24条:賃金からの一部控除についての労使協定	労基法第24条第1項	【法第24条協定】協定締結(H・R . . .) 給与支給台帳により、法令に定める控除金以外の控除の有無を確認 ☐ 有 ☐ 無 及び労使協定書により、遵守状況を検証	給与から法定控除以外の控除金があるにもかかわらず、第24条協定が締結されていないので、締結すること。	B
	⑨-2 法36条:(届出)時間外及び休日労働についての労使協定	労基法第36条	第36条協定を締結しても、労働基準監督署への届出日前に、職員に時間外・休日勤務を命じることはできない。 第36条協定の有効期間は1年間である	法第36条協定を締結しないで、職員に時間外・休日勤務を命じているので、締結の上、労働基準監督署へ届出ること。(未届け・未締結期間ありを含む。)	B
	⑨-3 法41条:(許可)宿日直の実施	労基法第41条第3号	【法 第41条許可】 宿日直専任職員による宿日直の勤務の有無 ☐ 有・ ☐ 無 許可書により確認	法第41条許可を得ずに、宿日直の専任職員に宿日直勤務を命じているので、労働基準監督署の許可を得ること。	B
		最低賃金法第7条第4号 最低賃金法施行規則第3条第2項	法第41条許可により宿日直勤務を命じている職員に最低賃金以下の賃金を支給している場合、最低賃金の減額の特例許可を確認	最低賃金法第7条許可を得ずに、最低賃金を減額して支給しているので、労働局の許可を得ること。	B
	⑨-4 規則第23条:(許可)宿日直の実施	労基法施行規則第23条	【規則 第23条許可】 職員(宿日直専任職員及び業務委託の者は除く)による宿日直の勤務の有無 ☐ 有・ ☐ 無 許可書により確認	規則第23条許可を得ずに、職員に宿日直勤務を命じているので、労働基準監督署の許可を得ること。	B
	⑩休暇・休業に関する労働関係法規は遵守されているか	労基法第39条 労基法第65条～第68条	就業規則、育児休業・介護休業等に関する規程等により、その制定を確認		
			年次有給休暇 ☐ 適 ☐ 否	年次有給休暇が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
			特別休暇 ☐ 適 ☐ 否	特別休暇が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
		育児・介護休業法第5条、第11条、第16条の2、第16条の3、第16条の5、第16条の6、第16条の8 育児・介護休業法施行規則第34条、第40条 育児休業：最長2歳まで延長可能。分割して2回まで取得可能 育児のための所定外労働の制限が小学校就学前の子を養育する職員に拡大 介護休業：対象家族1人につき通算93日まで、3回を限度として分割して取得可能 子の看護等休暇：全ての労働者が時間単位で取得可能 ①対象となる子の範囲が小学校3年生修了までに拡大②取得理由に、感染症に伴う学級閉鎖や入園・入学式、卒園式への参加が追加 ③勤続6か月未満の労働者も取得可能に(週の所定労働日数が2日以下の職員は除く) 介護休暇：全ての労働者が時間単位で取得可能 ③勤続6か月未満の労働者も取得可能に(週の所定労働日数が2日以下の職員は除く)	育児休業 ☐ 適 ☐ 否	育児休業が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
			介護休業 ☐ 適 ☐ 否	介護休業が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
			子の看護等休暇 ☐ 適 ☐ 否	子の看護等休暇が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
			介護休暇 ☐ 適 ☐ 否	介護休暇が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
		男女雇用機会均等法第12条	母性の健康管理 ☐ 適 ☐ 否	母性の健康管理が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
	⑪介護離職防止のための雇用環境整備等の措置を講じているか	育児・介護休業法第22条第2項、第22条第4項	聞き取りにより、介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるよう、以下①～④のいずれかの措置を講じているか確認 ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施 ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置) ③ 法人の職員の介護休業取得・介護両立支援制度等利用の事例の収集・提供 ④ 法人の職員へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知	介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるための措置が講じられていないので、適切に講じること。	B
		育児・介護休業法第21条第4項	聞き取りにより、介護に直面した旨の申出をした職員に対して、介護休業制度等に関する事項の周知と介護休業取得・介護両立支援制度等利用の意向の確認を個別に行っているか確認 周知事項:① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先③ 介護休業給付金に関すること 個別周知・意向確認の方法:①面談②書面交付③FAX④電子メール等	介護に直面した旨の申出をした職員に対して、介護休業制度等に関する事項の周知と介護休業取得・介護両立支援制度等利用の意向の確認を個別に行っていないので、適切に行うこと。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
		育児・介護休業法第21条第5項	聞き取りにより、職員が介護に直面する前の早い段階(40歳等)で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、介護休業制度等に関する事項について情報提供を行っているか確認 情報提供期間:① 職員が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間)② 労働者が40歳に達する日の翌日(誕生日)から1年間 情報提供事項:① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先③ 介護休業給付金に関すること 情報提供の方法:①面談②書面交付③FAX④電子メール等	職員が介護に直面する前の早い段階(40歳等)で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、介護休業制度等に関する事項について情報提供を行っていないので、適切に行うこと。	B
	⑫柔軟な働き方を実現するための措置を講じているか	育児・介護休業法第23条の3第1項	就業規則、育児休業・介護休業等に関する規程等により、柔軟な働き方を実現するための措置の選択の有無を確認(以下の5つから2つ以上)(3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者はそのうち1つを選択) ①始業時刻の変更等 ②テレワーク等(10日以上/月) ③短時間勤務制度 ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年) ⑤保育施設の設置運営等	柔軟な働き方を実現するための措置が適正に規定されていないので、変更の上、労働基準監督署へ届け出ること。	B
		育児・介護休業法第23条の3第4項	聞き取りにより、柔軟な働き方を実現するための措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設けたかを確認	柔軟な働き方を実現するための措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設けていないので、意見聴取の機会を設けること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
		育児・介護休業法第23条の3第5項	聞き取りにより、選択した柔軟な働き方を実現するための措置(2つ以上)について、3歳未満の子を養育する職員に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、周知及び制度利用の意向確認を個別に行っているかを確認 周知時期:職員の子が3歳に達する日の翌日(誕生日)の1か月前までの1年間 周知事項:①選択した措置内容②措置の申出先③所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度 個別周知・意向確認の方法:①面談②書面交付③FAX④電子メール等	柔軟な働き方を実現するための措置について、3歳未満の子を養育する職員に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、周知及び制度利用の意向確認を個別に行っていないので、適切に行うこと。	B
		育児・介護休業法第21条第1項～第3項、第23条の3第6項	聞き取りにより、妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期に、職員の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取及び意向についての配慮を確認 意向聴取の時期:①職員が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時②職員の子が3歳に達する日の翌日(誕生日)の1か月前までの1年間 聴取内容:①勤務時間帯(始業及び終業の時刻)②勤務地(就業の場所)③両立支援制度等の利用期間④仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等) 意向聴取の方法:①面談②書面交付③FAX④電子メール等	職員の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取及び意向についての配慮を、妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に行っていないので、適切に行うこと。	B
	⑬給与、手当が適正に支給されているか	労基法第2条第2項 給与規程	給与規程、事前提出資料、賃金台帳、各種手当届出書等により、手当の支給対象職種、支給率(額)、算定基準が給与規程に明記され、規定どおり支給されていることを検証 給与規程は労働基準法等関係法規を遵守しているものとなっているかを確認	勤務の実態がない者に対して、給与・手当が支給されているので、支給しないこと。 勤務の実態がある職員に対して、支給すべき給与・手当を支給していないので、適正に支給すること。	C C

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
				給与規程に規定されていない給与・手当は支給しないこと。支給する場合は、規定の上、適正に支給すること。	C
				職員に支給するべき給与・手当が給与規程に規定されていないので、適正に規定の上支給すること。	C
		労基法第41条第2号 労基法第37条 労基法施行規則第21条 割増賃金令 給与規程		管理職に対し、規定されていない時間外勤務手当が支給されているので、時間外勤務手当を支給する場合、支給できる旨を規定すること。	B
				時間外又は休日の労働の割増賃金の割合が労基法に抵触するものとなっているので、適正に支給すること。	B
				割増賃金の基礎となる1時間当たりの給与の算定が誤っているので、正しく算定すること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
	⑭パワーハラスメント防止のため、必要な措置を講じているか	労働施策総合推進法第30条の2 令和2年厚生労働省告示第5号4の(1)のイ、ロ、(2)のイ	就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に次の内容が規定されているかを確認 【規定内容】 ・ パワーハラスメントを行ってはならない旨の方針 ・ パワーハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容	服務規律等を定めた文書に規定し、周知・啓発を図ること。	B
			相談窓口を定めているかを確認	相談窓口を定め、周知すること。	B
	⑮セクシャルハラスメント防止のため、必要な措置を講じているか	男女雇用機会均等法第11条 平成18年厚生労働省告示第615号4の(1)のイ、ロ、(2)のイ	就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に次の内容が規定されているかを確認 【規定内容】 ・ セクシャルハラスメントを行ってはならない旨の方針 ・ セクシャルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容	服務規律等を定めた文書に規定し、周知・啓発を図ること。	B
			相談窓口を定めているかを確認	相談窓口を定め、周知すること。	B
	⑯妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のため、必要な措置を講じているか	男女雇用機会均等法第11条の3 育児・介護休業法第25条 平成28年厚生労働省告示第312号4の(1)のイ、ロ、(2)のイ 平成21年厚生労働省告示第509号の(三)のイの(イ)、(ロ)、ロの(イ)	就業規則その他の職場における服務規律等を定めた文書に次の内容が規定されているかを確認 【規定内容】 ・ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針 ・ 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントパワハラ行為者については、厳正に対処する旨の方針及び対処の内容	服務規律等を定めた文書に規定し、周知・啓発を図ること。	B
			相談窓口を定めているかを確認	相談窓口を定め、周知すること。	B

項 目	着 眼 点 (監査指針に準じる)	根拠規定 (監査指針以外)	点 検 手 続 等	指 導 事 項	指導区分
	職員への健康診断等健康管理は、適正に実施しているか	労働安全衛生法第66条 安全衛生規則第43条～第45条 パートタイム・有期雇用労働法 施行通知	事前提出資料、健康診断個人票により、 健康診断の実施状況を確認	職員(夜勤職員を除く。)の定期健康診断を、1 年以内ごとに1回適切に実施すること。	B
				夜間勤務を行う職員(宿直者含む。)の健康診 断を6か月に1回以上適切に実施すること。	B
				雇入時の健康診断を、適切に実施すること。 (監査日の属する年度に雇用した職員を対象と する。)	B
	職員へのストレスチェックは適切に行われ ているか	労働安全衛生法第66条の10第 1項 労働安全衛生規則第52条の9	事業所に保存されている心理的な負担の 程度を把握するための検査(ストレス チェック)の結果により、実施状況を確認	医師、保健師等による心理的な負担の程度 を把握するための検査(ストレスチェック)を1年 以内ごとに1回、定期的に実施すること。	A ・ B
	熱中症防止対策の必要な措置を講じてい るか	労働安全衛生法第22条 労働安全衛生規則第612条の2	聞き取りにより、「熱中症の自覚症状があ る作業着者」や「熱中症の恐れ入のある作業 者を見つけた者」が、その旨を報告するた めの体制が整備されているか、関係作業 者に周知されているか確認。	「熱中症の自覚症状がある作業着者」や「熱中症 の恐れのある作業者を見つけた者」が、その旨 を報告するための体制整備及び関係作業着者へ の周知をすること。	B
			聞き取りにより、熱中症の恐れがある労働 者を把握した場合に迅速かつ確な判断 が可能となるよう手順を作成しているか、 関係作業者に周知されているか確認。 (緊急連絡網、緊急搬送先の連絡先及び 所在地、熱中症による重篤化を防止する ために必要な措置の実施手順)	熱中症の恐れがある労働者を把握した場合に 迅速かつ確な判断が可能となるための実施 手順の作成及び関係作業着者への周知をするこ と。	B