

チェックリスト③ 労務管理、コンプライアンス

	チェック項目	詳細・留意事項	参照ページ	根拠法・条文
□	事業に従事する組合員との労働契約の締結	事業に従事する組合員（代表理事、専任理事、監事を除く）とは、必ず労働契約を締結する義務があります。	P. 62	【労働者協同組合法】 第20条第1項
□	労働条件の明示（労働条件通知書の交付）	労働契約の締結に際し、「労働条件通知書」を必ず書面等で交付します。賃金、労働時間、契約期間、就業場所・業務内容（将来の変更範囲も含む）などは必須の明示事項です（漏れないように右記ページを参照のこと）。	P. 62～ 63	【労働基準法】 第15条
□	就業規則の作成・届出	常時10人以上の労働者を使用する場合、就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出る義務があります。 （注）就業規則の作成・変更には、労働者の過半数を代表する者の意見聴取が必要で、代表者は、役員や部長、工場長等、労働条件の決定、その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者以外の者の中から、使用者の意向ではなく、労働者による投票や拳手等により選出しましょう。	P. 60～ 62	【労働基準法】 第89条、第90条
□	労働時間の把握	1日8時間・週40時間（※）の法定労働時間を遵守し、タイムカード等の客観的な記録に基づき労働時間を適正に把握・管理する義務があります。 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成29年1月20日厚生労働省策定）に基づき適正に労働時間を把握してください。 （※）商業、映画演劇業（映画制作事業を除く）、保険衛生業、接客娯楽業の事業であって、規模10人未満の事業場については1週44時間、1日8時間制が認められています。	P. 65	【労働基準法】 第32条、第40条 【労働基準法施行規則】 第25条の2第1項、 【労働安全衛生法】 第66条の8の3 【労働安全衛生規則】 第52条の7の3
□	時間外・休日労働に関する協定届（36協定）の締結・届出	法定労働時間を超えて労働させる場合、または法定休日に労働させる場合は、必ず36協定を締結し、労働基準監督署に届け出る必要があります。	P. 64～ 65	【労働基準法】 第36条
□	賃金及び割増賃金の適切な支払い、賃金台帳の作成	賃金支払5原則（通貨払、直接払、全額払、毎月払、一定期日払）を遵守し、都道府県別の最低賃金額を上回る賃金を支払います。時間外・休日・深夜労働には法律で定められた割増賃金が必要です。 さらに、賃金台帳を調製し、賃金支払の都度、必要事項を記入しましょう。	P. 65～ 66	【労働基準法】 第24条、第37条、第108条 【労働基準法施行規則】 第54条第1項 【最低賃金法】 第4条
□	年次有給休暇の付与及び管理	法律に基づき年次有給休暇を付与します。年10日以上付与する労働者には年5日を取得させる義務があります。年次有給休暇管理簿を作成し5年間（当分の間は3年間）保存します。	P. 66～ 67	【労働基準法】 第39条 【労働基準法施行規則】 第24条の7
□	健康診断の実施	雇入れ時および年1回、定期健康診断等を実施する義務があります。法人の義務であり、労働者が受診しない場合は業務命令として指示が必要です。	P. 68～ 69	【労働安全衛生法】 第66条 【労働安全衛生規則】 第43条、第44条、第45条等

	チェック項目	詳細・留意事項	参照 ページ	根拠法・条文
□	労働災害への対応	労働災害発生時は、労働者死傷病報告を労働基準監督署に提出します。いわゆる「労災かくし」は法律違反です。休業日数が4日未満であれば四半期ごと、4日以上であれば労働災害発生後遅滞なく提出する必要があります。(休業日数が4日未満であるか、4日以上であるかによって様式が異なるのでご注意ください) ★労働災害が発生しないように、日頃から労働安全衛生法等に基づき対策を講じましょう。	P. 69	【労働安全衛生法】 第100条 【労働安全衛生規則】 第97条
□	役員の責任と義務の理解	役員(理事・監事)は組合に対し、善良なる管理者の注意をもって職務を行う義務(善管注意義務)を負います。加えて、理事は、法令・定款等を遵守し組合のために忠実に職務を行う義務(忠実義務)を負います。 さらに、役員の適正な職務執行の確保の観点から、労働者協同組合法上、役員は、① 組合に対する任務懈怠に基づく損害賠償責任(任務懈怠責任)、② 第三者に対する損害賠償責任(不法行為責任)を負うこととされています。役員が上記の損害賠償責任を負う場合、他の役員もその損害賠償責任を負うときにはこれらの役員は連帯債務者となるため、それぞれが債務全額を履行する義務を負うこととなります。さらに、民法上の不法行為責任も負います。	P. 38	【労働者協同組合法】 第34条、第38条、第45条、第46条、第47条 【民法】 第644条、第709条、第715条
□	不利益取扱いの禁止	組合員が議決権の行使や脱退など、組合員としての正当な行為をしたことを理由に、解雇その他の労働関係上の不利益な取扱いをすることは固く禁じられています。	—	【労働者協同組合法】 第21条
□	ハラスメント防止措置	職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント防止のため、事業主は雇用管理上必要な措置(相談窓口の設置、研修の実施等)を講じることが義務付けられています。併せて、事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。以下の指針をもとに適切に防止措置等を講じましょう。 ・「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号) ・「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(平成18年厚生労働省告示第615号) ・「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(平成28年厚生労働省告示第312号) ・「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第509号)	P. 75	【労働施策総合推進法】 第30条の2 【男女雇用機会均等法】 第11条、11条の3 【育児・介護休業法】 第25条
□	行政庁による監督への対応	行政庁は、法令違反の疑いがある場合に報告徴収や検査を行い、措置命令等を出す権限を持っています。これらの調査には誠実に対応する必要があります。		【労働者協同組合法】 第125条～第127条等

※あくまで基本的な手続きの一例となります。状況によって、他にも必要な手続きが生じる場合がありますのでご注意ください。