

## 労務管理チェックリスト

すべての医療機関の人事労務の担当をされている方は、労務管理に関する下記の法定事項について、セルフチェックを行ってください。セルフチェックを行っていく中で、ご不明点がある場合は、医療勤務環境改善支援センターまたはお近くの社会保険労務士にご相談ください。

※このチェック表における「労働者」とは、雇用している者（医師・看護職・医療スタッフ等）です。

### 1. 労働条件、雇用について

内 容	チェック欄		
①雇用契約書もしくは労働条件通知書を労働者に渡していますか？	は い	い い え	わ か ら な い
②就業規則を作成し、労働者に周知していますか？	は い	い い え	わ か ら な い
③時間外・休日労働を行うにあたっての労使協定（36協定）を締結し、労働基準監督署に届出を行っていますか？	は い	い い え	わ か ら な い

#### チェックのポイント

- ①労働者を採用する場合、労働条件を伝える文書を「労働条件通知書」といいます。
- ②10人以上の労働者を雇用している場合、就業規則を作成し、労働基準監督署に届出する義務があります。
- ③1日8時間、1週間40時間を超えて労働者を働かせる場合、労使協定（36協定）を結び、割増賃金を支払う必要があります。

### 2. 帳簿・記録について

内 容	チェック欄		
①労働者名簿・賃金台帳・出勤簿またはタイムカードはありますか？	は い	い い え	わ か ら な い
②労働者の労働時間を把握していますか？	は い	い い え	わ か ら な い
③有給休暇の取得日数の管理をしていますか？休暇簿等がありますか？	は い	い い え	わ か ら な い

#### チェックのポイント

- ① 「労働者名簿」とは、労働者の氏名、生年月日、住所等を記入した名簿です。  
「賃金台帳」とは、労働者の氏名、労働日数、労働時間数等を記入した台帳です。  
「出勤簿」とは、賃金台帳の記載事項である労働時間数等を確認するための帳簿です。

### 3. 労働保険及び社会保険について

内 容	チェック欄		
①常勤の労働者に対して、労働保険（労災保険・雇用保険）、社会保険（健康保険・厚生年金保険）に全て加入していますか？	はい	いいえ	わからない
②非常勤の労働者に対して、勤務実態に即した適切な労働保険及び社会保険の加入をしていますか？	はい	いいえ	わからない

チェックのポイント
①労働保険（労災保険と雇用保険）は、原則として労働者が1人でもいれば加入義務があります。また、社会保険である、健康保険と厚生年金保険も、法人であれば1人でも、個人病院であれば5人いれば、加入義務があります。
②非常勤の労働者の場合、働き方によって加入義務の要件が変わってきます。お悩みの場合、医療勤務環境改善支援センター等へ相談してみましょう。

### 4. 職場の安全衛生について

内 容	チェック欄		
①衛生管理者及び産業医を選任していますか？	はい	いいえ	わからない
②衛生委員会（または安全衛生委員会）を設置していますか？	はい	いいえ	わからない
③常勤の労働者に対して、年に1回以上の定期健康診断を行っていますか？	はい	いいえ	わからない
④常勤の労働者に対して、年に1回以上のストレスチェックを行っていますか？	はい	いいえ	わからない
⑤長時間労働者に対する医師による面接指導を行っていますか？	はい	いいえ	わからない

チェックのポイント
①衛生管理者は、労働災害の防止などを職務としており、常時50人以上の労働者がいる場合、1人以上選任しなくてはなりません。産業医は、労働者の健康管理等を行う医師で、常時50人以上の労働者がいる場合、1人以上選任しなくてはなりません。ただし、法人の代表者等が自らの事業場の産業医を兼ねることはできません。
②常時50人以上の労働者がいる事業場では、労働者の健康障害の防止や、健康の保持増進等に関して調査審議を行う衛生委員会を設置しなければなりません。また、衛生委員会は、毎月1回以上開催するようにしなければなりません
③健康診断において異常の所見があった者については、健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。
④常時50人以上の労働者がいる事業場では、ストレスチェックを行わなければなりません。ストレスチェックの結果、高ストレス者として選定された者であって、医師による面接指導の必要があるとストレスチェック実施者が認めた者から申出があった場合は、医師による面接指導を実施しなければなりません。また、面接指導の結果に基づき、その労働者の健康保持のために必要な措置についての医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。
⑤面接の申出をした長時間労働者（時間外・休日労働時間100時間以上）に対する面接指導の結果、その労働者の健康保持のために必要な措置について医師の意見を聴き、必要な事後措置を講じなければなりません。

5. 出産・育児・介護について

内 容	チェック欄		
①産前産後休業制度、育児休業制度を規定していますか？	は い	いいえ	わから ない
②母性健康管理措置（通院休暇、通勤緩和、休憩時間、勤務時間の短縮等）を規定していますか？	は い	いいえ	わから ない
③妊娠中及び産後1年以内の女性労働者に対する時間外勤務免除・深夜労働（宿直、夜勤等）免除の制度を規定していますか？	は い	いいえ	わから ない
④3歳未満の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度をはじめとする育児と仕事の両立支援のための制度（子の看護休暇、所定外労働時間制限、時間外労働制限、深夜業制限）を規定していますか？	は い	いいえ	わから ない
⑤介護休業制度を規定していますか？	は い	いいえ	わから ない
⑥介護と仕事の両立支援のための制度（介護休暇、所定外労働制限、時間外労働制限、深夜業制限、所定労働時間短縮等の措置）を規定していますか？	は い	いいえ	わから ない

チェックのポイント
①育児休業制度は、育児・介護休業法に基づき、労働者が申し出ることにより、原則として子どもが1歳になるまでの間、休業することができる制度です。
②男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置として、保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保、勤務時間の変更、勤務の軽減等があります。
③労働基準法に基づく母性保護規定として、妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限、妊婦の軽易業務転換等があります。
④育児・介護休業法に基づき、3歳に満たない子を養育する労働者は所定労働時間短縮措置（短時間勤務制度）・所定外労働の制限の制度を、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は子の看護休暇・時間外労働の制限・深夜業の制限の制度をその申出により利用することができます。
⑤介護休業制度は、育児・介護休業法に基づき、労働者が申し出ることにより、要介護状態にある家族1人につき、3回を限度として、通算93日まで休業をすることができる制度です。
⑥育児・介護休業法に基づき、要介護状態にある家族を介護する労働者は、介護休暇、所定外労働制限、時間外労働制限、深夜業制限、所定労働時間短縮等の措置の制度をその申出により利用することができます。 ※妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする解雇などの不利益取扱いは男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されています。

6. ハラスメント対策について

内 容	チェック欄		
①セクシュアルハラスメントの防止措置（相談窓口等）を講じていますか？	は い	いいえ	わから ない
②妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置（相談窓口等）を講じていますか？	は い	いいえ	わから ない

チェックのポイント
①、②セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止するため、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発や相談体制の整備等のハラスメント防止措置を講じるとは、すべての事業主に義務付けられています。