よこはまグッドバランス企業 法令等確認シート <令和7年度版>

- 以下の項目は、働きやすい職場環境づくりを推進する上での基本的な法令の項目を示しています。
- 応募に当たっては、各項目が貴社の就業規則等に規定され実施されていることを、本シートのチェック欄を活用し、必ずご確認ください。
- 本シートの提出は必要ありませんが、審査にあたり、必要に応じてヒアリングの実施や、本シート・学証資料の確認・提出を求める場合があります。

No.	法律	項目	内容	チェック欄
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			月45時間、年360時間を原則とした管理を行っている（臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、時間外労働が年720時間以内、休日労働を含み月100時間未満、2～6か月平均80時間以内）（1年単位の変形労働時間制を採用している事業場の場合は、月42時間以内、年320時間以内）。 ※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いない。 ※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、請求があつた場合に休業を認めている。	☐
16		育児時間	1歳未満の子どもを育てる女性から請求があつた場合、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	男女雇用機会均等法	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。	☐
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、父母ともに取得する場合は1歳2か月に達するまでの1年間）、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）。	☐
			育児休業を取得しやすい雇用環境整備のため、研修の実施、相談窓口の設置、自社社員の制度利用の事例の収集・提供、利用促進に関する方針の周知のうち、いずれかの措置を講じている。	☐
			従業員が本人または配偶者の妊娠・出産を申し出たとき、従業員へ育児休業制度の個別周知と意向確認を行っている。	☐
			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。 男性従業員の育児休業等の取得状況を年1回公表することとしている。（常時雇用する従業員が300人を超える企業のみ）	☐
23		産後パパ育児（出生時育児休業）	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「産後パパ育児」制度（子の出生後8週間以内に通算4週間まで取得可能、2回まで分割して取得可能等）がある。	☐
24		子の看護等休暇	小学校3年生修了までの子の看護等のため、子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日取得できる看護等休暇制度がある（時間単位で取得可能）。 *令和7年4月1日から「子の看護等休暇」が改正され、「子の看護等休暇」に名称が変わるとともに、対象となる子の範囲の拡大（「小学校就学に達するまで」から「小学校3年生修了まで」）、取得事由の拡大（・感染症に伴う閉鎖等、・入園（学）式、卒園式が追加）されました。また、看護等休暇を取得できる労働者の要件が緩和されています。それぞれ就業規則等の改正が必要です。	☐

25		育児短時間勤務制度等の措置	3歳未満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	育児・介護休業法	令和7年10月1日までに必要な措置（期限までに、就業規則改正等の準備をしてください）	*3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、始業時間等の変更やテレワークなど5つの措置のなかから、2つ以上実施することが必要になります。また、3歳までの子を養育する従業員に対し、柔軟な働き方を実現するための措置として、前述の措置の周知や制度利用の意向確認が必要になります。 *従業員本人または配偶者の妊娠・出産等の申出時と子が3歳になるまでに、仕事と育児の両立に関する事項（勤務時間帯、勤務地、制度の利用期間、就業の条件）について、従業員の意向を個別に聴取し、自社の状況に応じた配慮が必要になります。	☐
27		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。	☐
28			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。	☐
29		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）。 *令和7年4月1日より、介護休暇を取得できる労働者の要件が緩和されています。労使協定を締結している場合、就業規則等の見直しが必要になります。	☐
30		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。	☐
31		介護離職防止のための措置	①雇用環境整備として、介護休業、介護両立制度等に関する研修の実施、相談窓口の設置、制度利用の事例の収集、提供、利用促進に関する方針の周知のうち、いくつかの措置を講じている。 ②介護に直面した旨を申し出た従業員に対し、関連制度等の個別周知や制度利用の意向確認を行っている。 ③介護に直面する前（40歳等）の従業員に対し、関連制度について情報提供している。 *令和7年4月1日より、事業主の義務となりました。	☐
32		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）。	☐
33	総労働法推進策	職場におけるパワーハラスメントを防止するために法に基づく指針に定める10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「職場におけるハラスメント対策パンフレット」 (www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf) 20ページをご覧ください。	☐	
34	男女労働者雇用機会均等法 育児・介護休業法 総合推進法	ハラスメント対策	職場におけるセクシュアルハラスメントまたは妊娠・出産に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントを防止するため、法に基づく指針の10～11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「職場におけるハラスメント対策パンフレット」 (www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf) 21ページをご覧ください。	☐
35	労働者災害補償法	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。	☐
36	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。	☐
37	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51人以上の事業所）。	☐
38	次世代育成推進法 次世代育成支援	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。	☐
39	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。	☐
40	—	その他	法人市民税及び事業所税を滞納していない。	☐
41			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。	☐
42			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）を起こしていない（過去5年間）。	☐