

労働条件が適切であるか、下記によりチェックしてみましょう。

チェック項目	○×
就業規則を作成していますか？（使用する労働者が 10 人以上の場合、労働者代表の意見書を添付して、労働基準監督署に届け出ることが必要です。変更時も同様。〈労基 89 条〉）	
労働者を雇い入れる際、賃金・労働時間等の労働条件について、労働条件通知書などの書面で明示していますか？（賃金・労働時間等について書面の明示が必要です〈労基 15 条〉）	
時間外労働・休日労働は、労働者代表と締結し、労働基準監督署に届け出た労使協定の範囲内で行わせていますか？（時間外労働は、労働基準監督署に届け出た労使協定の範囲内で行う必要があります〈労基 32 条、35 条、36 条〉）	
「交替制勤務における引継ぎ時間」がある場合、労働時間として算定していますか？（引継の時間は労働時間として算定する必要があります〈労基 32 条〉）	
「出張先から次の出張先までの移動に必要な時間」がある場合、労働時間として算定していますか？（これらの時間は労働時間として算定する必要があります〈労基 32 条〉）	
「業務報告書等の作成時間」がある場合、労働時間として算定していますか？（これらの時間は労働時間として算定する必要があります〈労基 32 条〉）	
「仕事の打合せ、会議等の時間」がある場合、労働時間として算定していますか？（これらの時間は労働時間として算定する必要があります〈労基 32 条〉）	
「参加が義務付けられている行事や研修等」がある場合、労働時間として算定していますか？（これらの時間は労働時間として算定する必要があります〈労基 32 条〉）	
労働者を会社の都合により休業（自宅待機等）させた場合、平均賃金の 60%以上の休業手当を支払っていますか？（会社都合の休業については休業手当を支払う必要があります〈労基 26 条〉）	

チェックした結果について、「介護労働者の労働条件確保・改善のポイント」（厚生労働省作成パンフレット）も併せて確認していただきますようお願いいたします。