

令和3（2021）年度から令和7（2025）年度までの調査結果の項目ごとの主な指摘事項・好事例

項目	主な指摘事項
労働条件の明示	・書面を交付せず、口頭説明や就業規則の提示のみで済ませていた。
	・絶対的記載事項の一部が欠けていた。
	・変形労働時間制の適用や固定残業代の内容が明確に記載されていなかった。
	・法改正により追加された事項（就業場所・業務の変更の範囲等）が反映されていなかった。
	・退職に関する事項が、就業規則の関係条項名を網羅的に示す形になっておらず、明示として不十分であった。
	・定年後も引き続き勤務している労働者について、通知書の内容が定年規定と整合していなかった。
就業規則	・就業規則で別規程があるとされているにもかかわらず、当該規程が実際には整備されていなかった。
	・長期間にわたり改定されておらず、働き方改革関連法など複数の法改正に対応できていなかった。
	・育児・介護休業、ハラスメント防止、年次有給休暇の時季指定義務等に関する規定が古いままであった。
	・実際の運用（手当、休日等）と規定内容とが一致していない箇所があった。
	・鍵のかかる場所に保管され、許可を得なければ閲覧できない状態になっていた。
	・子の看護等休暇の対象範囲を中学校卒業までに拡大するなど、法定水準を上回る内容を整備
	・高年齢者雇用安定法の努力義務（70歳・72歳までの雇用）に規則・内規で積極的に対応
	・就業規則の改廃履歴を詳細に記録し、法改正への対応に継続的に注力
36協定	・所轄労働基準監督署への届出が、協定の有効期間の開始後になっていた。
	・公契約期間中、有効な36協定が存在しなかった。
	・労働者代表が管理監督者に該当する者であった、又は使用者の指名により選出されていた。
	・実際の時間外労働時間が、協定に定めた延長時間を超えている可能性があった。
	・勤怠システムに時間外労働の予測値・複数月平均時間外労働を随時表示し、36協定上限規制のアラート機能を備えている
	・従業員代表の選出方法を2年ごとに自薦他薦で民主的に実施
労働時間管理	・現場単位で一律の記録としており、個人別の出退勤時刻を確認できなかった。
	・出勤の有無のみを記録し、労働時間を記録していなかった。
	・本人が残業時間のみを記載しており、始業・終業時刻が不明であった。
	・15分又は30分単位で記録しており、実際の労働時間を確認できなかった。
	・年次有給休暇の管理資料がなく、付与日数・取得日数・残日数を確認できなかった。
	・クラウド型勤怠管理システムで打刻を行い、打刻漏れ・誤りが生じても適正に対応する仕組みを構築
	・変形労働時間制の運用にあわせ、配置指示書で工事現場ごとの休日・勤務時間の予定カレンダーを労働者ごとに個別通知
賃金支払	・給与明細上、時間外賃金と深夜賃金等が合算されており、内訳を確認できなかった。
	・賃金控除に必要な労使協定の締結が確認できなかった。
	・月給者の1か月平均所定労働時間の算定方法が就業規則の規定と一致していなかった。
賃金・賃金単価	・月給者の1か月平均所定労働時間の算出根拠が不明確で、正確な時間単価を算出できなかった。
	・算定基礎となる報酬・賃金の一部（諸手当等）が計算から漏れていた。
時間外・休日・深夜の割増賃金	・割増賃金の算定基礎から、本来含めるべき手当を除いていた。
	・固定残業代の対象時間数、金額及び算定根拠が明確でなかった。
	・36協定の延長時間を実際の時間外労働を超えている可能性があった。
	・割増賃金率が就業規則等の規定と実際の計算とで一致していなかった。
法定帳簿	・労働者名簿、賃金台帳又は出勤簿のいずれかが整備されていなかった。
	・給与明細のみで管理し、労働時間等の法定記載項目がなかった。
	・出勤簿が現場単位で作成され、個人の労働時間を確認できなかった。
	・定期健康診断結果報告書について、所轄労働基準監督署への届出が確認できなかった。
	・個人情報書類を鍵付きキャビネットで保管し、不要書類はシュレッダー処理するなど、適正な情報管理を徹底

項目	主な指摘事項
労災保険	・二元適用事業として、現場労災は成立していたが、事務所労災の成立手続がなされていなかった。
	・労働保険料の算定基礎となる賃金総額から、通勤手当が漏れていた。
	・労災発生時、直ちに事務所へ連絡が入る体制を整備し、現場労災に対する意識が高い
雇用保険	・事業主と同居していない親族について、労働者性が認められるにもかかわらず、加入手続がなされていなかった。
健康保険・厚生年金	・標準報酬月額算定の用いる報酬額から、処遇改善手当や通勤手当など本来含めるべき手当を除いていた。
健康診断	・会社が受診の予約や費用負担を行っていたが、健康診断個人票の収集・保管がなされていなかった。
	・受診結果を口頭で確認するにとどまり、記録として保管していなかった。
衛生管理者・産業医等	・常時使用する労働者数が10人未満であるため対象外であったが、建設業では10人以上50人未満で安全衛生推進者の選任が義務となる点への留意を助言した。
	・常時50人未満で衛生管理者・産業医の選任義務がないにもかかわらず、独自に「安全衛生管理者」を設置
下請負者・再委託先の労働条件確認	・下請負者の労働条件については施工体制台帳の記載内容から保険加入の有無を確認するにとどまり、加入要件や労働時間・賃金までは確認していなかった。
	・元請負者として、下請負者の労働条件を実質的に確認していなかった（労働条件が分かる書類の提示がない、業務委託であることを理由に確認していない等）。
	・下請負者の労働条件通知書、就業規則、賃金台帳、勤怠記録等の労務書類を確認し、適正性を確認している好事例もあった。