

【巻末付録】労働審判リスク自己診断チェックリスト

以下の 15 項目をチェックしてみてください。当てはまる項目が多いほど、労働審判を申し立てられるリスクが高い状態です。

- 就業規則を 3 年以上見直していない
- 従業員の勤怠をタイムカードや勤怠システムで客観的に管理できていない
- 固定残業代制度を導入しているが、超過分の残業代を別途支払っていない
- 解雇や退職勧奨の社内手続きが就業規則に明文化されていない
- 従業員への指導・注意を口頭のみで行い、書面記録を残していない
- ハラスメント防止規定や相談窓口が整備されていない
- 退職した従業員から未払い残業代を請求された経験がある
- 従業員から労働基準監督署への相談・申告があったことがある
- 36 協定の締結・届出を毎年適正に行っていない
- 年次有給休暇の取得率が低い、または取得を事実上制限している
- 管理職への昇進を理由に残業代の支払いを止めている（名ばかり管理職の疑い）
- パート・アルバイトと正社員の間に合理的理由のない大きな待遇差がある
- 労働条件通知書（雇用契約書）を書面で交付していない従業員がいる
- 労務トラブルについて気軽に相談できる弁護士がいない
- 労働審判や訴訟に備えた証拠保全や社内体制の準備ができていない

3 つ以上当てはまった場合は要注意です。リブラ法律事務所（電話：097-538-7720）まで、お気軽にご相談ください。貴社の現状を踏まえた具体的な改善策をご提案いたします。

※この記事は公開日時点の法令に基づいて執筆しています。最新の法改正や判例の動向については、弁護士にご確認ください。