

管理職向け労務管理セルフチェックリスト

監修：RESUS 社会保険労務士事務所

No	チェック項目	YES/NO	補足コメント（目安）
1	部下の勤務時間・残業時間・有給休暇取得状況を正確に把握できている	<input type="checkbox"/>	「たぶん大丈夫」は危険。出退勤管理や有休管理の記録が不十分なら即改善を。
2	ハラスメントの定義・ラインを理解し、適切に注意指導できる	<input type="checkbox"/>	曖昧な理解はリスク大。管理職自身が加害者になる危険あり。
3	問題社員・懲戒案件が出た際の社内手続きを理解している	<input type="checkbox"/>	手順を知らないまま対応すると労働審判・訴訟の原因に。
4	労働基準法・労働契約法・育児介護休業法などの基本条文を把握している	<input type="checkbox"/>	「人事部がやること」と放置している管理職は危険。
5	パワハラ防止法や改正公益通報者保護法など最新法令を把握している	<input type="checkbox"/>	法改正未対応は行政指導・報道リスクにつながる。
6	部下のメンタル不調・休職・復職対応の流れを理解している	<input type="checkbox"/>	「気合で頑張れ」と言う管理職は組織の爆弾。
7	評価面談・1on1 で部下のキャリア形成を支援できている	<input type="checkbox"/>	評価基準が不透明だと離職率増加の要因に。
8	個人情報・顧客情報・社内データの取扱ルールを理解し徹底できている	<input type="checkbox"/>	USB 持ち出し・SNS 流出は一発で企業ブランドを失う。
9	問題が発生した際の初動（報告・記録・エスカレーション）手順を知っている	<input type="checkbox"/>	報告が遅れると被害が拡大し、法的責任も重くなる。
10	労務管理知識を定期的にアップデートし、研修・情報収集を行っている	<input type="checkbox"/>	「昔の知識」で指導していればブラック職場化一直線。

🔑 使い方

- YES が 7 個未満なら、知識不足や運用体制に危険信号あり。
- 管理職自身のスキルアップ研修や、組織全体の体制整備を検討すべきレベルです。
- 研修やマニュアル整備、外部相談窓口との連携でリスクを軽減しましょう。