

就業規則診断サービスのご案内

労働基準法・労働契約法に合った就業規則の運用をなされていますか

現在、個別労働紛争が急増しております。サービス残業問題や、過労死の問題等がマスコミや新聞報道により、使用者や労働者の目にとまる機会が増えてきたことに影響を受けているのでしょうか？いずれにしても、労使間のトラブルはできるだけ事前に防いでおくことが重要です。従業員に対してのルールを就業規則等において決定しておくことをお勧めしています。

総合診断結果

御社の就業規則の評価は、**63** / 100点です。

<総合診断コメント>

労働基準法の改正にあわせて、正確に変更の手続が行われています。
全体的にバランスよく規定していますが、もう少し詳細事項について規定されたほうが良いかと思われます。実務の現場で、この就業規則に記載されていないことが起きていても気づかず、対応してきたケースもあるかと思いますが、今のうちにルールを明確にして、しっかりと規定しておきましょう。
また、勤務時間に変形労働時間制を採用されておりますが、年度の途中で退社される方への対応に気をつけましょう。

診断項目内容	基本的事項診断	実務診断
1、総 則	3 / 5	2 / 5
2、人事等	4 / 5	4 / 5
3、服務規律	3 / 5	3 / 5
4、勤務時間等	3 / 5	2 / 5
5、休 暇	4 / 5	3 / 5
6、賞 金	4 / 5	2 / 5
7、定年・退職及び解雇	3 / 5	2 / 5
8、表彰及び懲戒	4 / 5	3 / 5
9、安全衛生	3 / 5	4 / 5
10、その他	4 / 5	3 / 5
合 計	35 / 50	28 / 50

御社の就業規則を点数で評価！

現在の労働基準法や労働契約法に違反していないか、また、労使間のトラブルがあった場合に、この就業規則が解決の糸口となるのかを総合的に点数で評価します。点数が低いようでしたら、就業規則を見直す時期にきているのではないのでしょうか？

2.人事等

会社組織における人事のルール

会社が組織として運営されている限り、人事の問題は非常に重要です。そのルールを明確にしておくことは、労働者に与える影響が大きいこととなります。採用、試用期間、また、異動、出向などが会社の都合により人事を変更することはよくあることで、また、従業員側から異動、解雇することもあるでしょう。ここではこれらの内容について、あらかじめルールを定めておきましょう。

基本的事項診断

項 目	記載事項のチェック	評 価
採用の基準	採用の基準が記載されている	
採用の書類	採用時の提出書類が別冊に、漏れもない	
試用期間	試用期間の有無及び期間が記載されている	○
契約期間	契約期間（更新も含む）が明記されている	○
労働条件の明示	労働条件の明示方法が記載されている	○
異動・出向	人事異動や出向に関する記載がある	○
昇格・降格	昇格及び降格に関する記載があり、その内容が適切である	○
休 暇	休暇の理由と期間・期間の終了が明記されている	○
休暇中の賃金	休暇期間中の賃金の変更に記載されている	○
復職	復職時の労働条件が記載されている	○

実務診断

記載事項の詳細は実際に起こり得る具体的な事例の対応チェック	評 価
新入社員が入社した際の労働条件の明示方法が適切である	○
ある従業員が、試用期間を延長した	△
配属変更させた従業員がいたため、役員を再実行した	×
雇用期間の延長をする際、更新書類に漏れ止めに対する記載がある	○
私生活で長期欠勤する従業員の対応が記載されている	○

基本的事項診断

主に、現在の労働基準法に違反していないかをチェックしています。労働基準法の改正にあわせた就業規則となっているかどうかは重要なことです。

実務診断

主に、実際に起こる可能性のある事例をあげ、そのことが就業規則において決定しているかどうかをチェックします。特に、解雇・退職時のトラブルを想定しています。

見直すべきところにはアドバイスが！

御社の就業規則の中に、見直すべきところがあった場合には、細かいアドバイスを記載してあります。また、表現を変えたほうが良い部分や、項目を付け加えたほうが良い部分についても、アドバイスさせていただきます。（詳細版のみとなっております。）

診断コメント及びアドバイス

項 目	条	診断コメント及びアドバイス
採用基準	6条	採用手続き中採用資格などの採用条件については、募集要項などに規定すべきである。あいまいな表現をして採用し、解雇後に差支えるのも良いかと思われます。この規定は自ら採用の自由を制限することにもなります。
採用審査者の提出書類	9条	知識・経験・技能・教養については、労働力の価値向上に大きな影響をもつため、業種上より採用時に慎重に調査することは許されます。尚、業種に依らず採用については、労働基準法上とすべきです。
採用時の提出書類	11条	就業差別をなくすため、住居費または戸籍簿の提出は家族手当や扶養家族の確認と必要がある場合に合理的理由を挙げた上で提出を求める規定を置くことが望まれます。また、家族の住居の移転は、扶養手当、通勤交通費の支給等に影響するものであり、この提出を怠ると賃金の不均衡にもなり、懲戒処分事由にもあたることがあります。
身元保証人	12条	出向先等の企業に与えた損害については、特約の事項がない限り身元保証契約の対象にはならないと判断されている。責任の有無、賠償額の決定については、使用者の過失の有無、身元保証人となった事由、法外な賠償、懲罰の異動などのあらゆる事情が関係するものであり、注意が必要です。
異動 (出向・転籍・派遣)	18条	試用期間中の解雇と非採用後の解雇の違いを明確にしておく必要があります。試用期間中は自由に解雇できるが、試用期間の開始後に入社する旨は「その都合がつかぬ」と言うのが一般的で、試用期間中の解雇と非採用後の解雇もしくは試用期間中の解雇が必要となる。入社の際、労働契約書あるいは就業規則に定める解雇の範囲を明確にし、具体的に異動について留意を得ておくべきである。詳細な規定が必要ではないか、解雇の範囲を定めるべきである。
休暇	20条	私傷病休暇・事故休暇については、「何日欠勤したとき休職とする」という欠勤期間を明確にすべきです。また、休職期間を継続して休業とする場合は「その都合がつかぬ」と言うのが一般的で、休職事由ごとに定めおくことが望ましい。また、休職期間満了時の退職となるか解雇となるかについても明確にすべきである。復職事由も明確にすべきです。
その他		出向先がある場合には基本的にどちらの就業規則を適用しても良いが、できれば出向元と出向先で出向契約を結び、優越で定めさせていただきます。労働時間等と就業規則については、労働基準法を適用する旨の就業規則を制定し、労働時間等と就業規則等と労働契約の終了については、労働基準法を適用していない出向元の就業規則を適用するものが多いです。

是非、【就業規則診断サービス】で私どものサービスをお試し下さい。

<診断価格> 簡易版 52,500円 詳細版 105,000円

診断サービスを申し込まれた方には間違いなく『労働基準法と就業規則』松山正光著 (新星出版社)をプレゼント



【就業規則診断サービス】 専用申込書

社会保険労務士松山事務所 宛

【就業規則診断サービス】の 簡易版 ・ 詳細版 を申し込みます。

お申込み日 平成 年 月 日

御住所 〒

御社名

御担当者名 所属部署

電話番号 FAX番号

以下のものを同封して、この申込書と一緒に下記住所まで郵送してください。
お預かりしました書類は、診断結果と一緒にお返しいたします。

必要書類 (すべて写しで結構です)	チェック欄
就業規則	<input type="checkbox"/> ・ 無
賃金規程	<input type="checkbox"/> ・ 無
退職金規程	<input type="checkbox"/> ・ 無
育児・介護休業に関する規程	<input type="checkbox"/> ・ 無
その他付属規程	<input type="checkbox"/> ・ 無
時間外労働・休日労働に関する協定書 (届)	<input type="checkbox"/> ・ 無
みなし労働時間や裁量労働時間制などに関する協定書 (届)	<input type="checkbox"/> ・ 無
1年単位の变形労働時間制に関する協定書 (届)	<input type="checkbox"/> ・ 無
賃金控除の労使協定書	<input type="checkbox"/> ・ 無
従業員を採用したときに配布する労働条件通知書や雇用契約書など (正社員、パートなどで各1部)	<input type="checkbox"/> ・ 無
就業規則を従業員に配布している又はいつも見える場所においている	YES ・ NO

※ 上記書類のうち無い場合は、「無」を○で囲んでください。

<送付先> 〒136-0074 東京都江東区東砂2-15-8-1123
社会保険労務士松山事務所 担当：松山正光