

「就業規則 診断」のご案内

一度、現在の就業規則を診断してみませんか？

- 最新の**法令に適合**した内容になっていますか？
また、**社員の定着**に繋がる働き方は実現できていますか？
- 労務**トラブル予防**の仕組みが入っていますか？
もし仮にトラブルが発生したとき、**貴社に有利な主張や対応**ができる内容になっていますか？

就業規則の整備が不十分だったために会社が不利になってしまった裁判例

事例1 定額残業代が無効になった事例

製品の製造販売を行っている会社の元社員が、定額残業代が無効であるとして会社に対して追加の残業代を請求した。会社は職務手当が定額残業代であると主張したが、裁判所は能力の対価に相当する部分と残業代に相当する部分が就業規則に明確に区分されていないため、職務手当を定額残業代とは認めなかった。結果として、裁判所は職務手当を残業単価に含めた上で残業代の全額の支払い命じた。

事例2 1ヵ月単位の変形労働時間制が無効になった事例

多店舗展開をしている大手飲食店チェーンの元店員が、就業規則に店舗の勤務シフトが定められていないとして1ヵ月単位の変形労働時間制の無効を訴えた。会社は全国の勤務シフトのうち原則となる勤務シフトしか決めていなかったため、裁判所は1ヵ月単位の変形労働時間制の要件を充足しておらず無効であると判断し、会社に対して追加の残業代の支払いを命じた。

診断からご報告までの流れ

ご依頼

まずは現状の就業規則をデータにてお預かり致します。
また、実際の運用状況についてもオンライン、お電話等で把握させていただきますことができます。

診断

2週間程度のお時間をいただき、貴社の就業規則を診断致します。

診断結果のご報告

課題と対策をまとめたレポートをご提供しつつ、対面により診断結果のご説明と対策案のご提案をさせていただきます。

診断料 通常価格 10万円～（税別）

お申込書

FAX : 048-885-2112

貴社名			
御芳名（お役職）	様（ ）		
所在地			
お電話番号	-	-	従業員人数 人

社会保険労務士法人
吉池労務管理事務所
一般財団法人
関東総合労働福祉協会



- ◆ HP <https://yoshiike-office.com/>
- ◆ OFFICE 東京オフィス
〒190-0022
東京都立川市錦町3丁目1-4
ヤザワキャトルビル4F
埼玉オフィス
〒330-0055
埼玉県さいたま市 浦和区東高砂町27-5
- ◆ お電話でのお問い合わせ番号
TEL:048-885-2816





❖ 診断方法

就業規則から生じるリスクには様々なものがありますが、就業規則診断ではこれらのリスクを以下の4つの要素に分類して診断します。

具体的には、貴社の就業規則を診断した上で、特にリスクがある規定について抜粋し、そのリスクの高さを診断要素ごとに3段階で評価して報告いたします。

診断要素

1

労基署等行政からの指導リスク

労働基準監督署や労働局等の行政機関から、是正勧告や行政指導を受けるリスクを診断します。

診断要素

2

労使紛争の発生リスク

企業内での労使トラブルのみならず、労働者の代理人弁護士との交渉、労働審判、通常訴訟（裁判）等の民事上の個別労使紛争が発生するリスクを診断します。

診断要素

3

金銭負担リスク

診断要素1（労基署等行政からの指導リスク）または診断要素2（労使紛争の発生リスク）のリスクが顕在化した場合に、企業側に生じる金銭負担の程度を診断します。

診断要素

4

離職率上昇、その他のリスクや課題

職場のルール・制度の整備が不十分であるため、職場秩序が混乱したり、従業員の不満の原因となってモチベーション・生産性の低下等に繋がるリスクを診断します。

❖ 診断例 ※以下の診断結果は一例であり、個々の企業様の状況によって診断結果は異なります。

就業規則の診断例を一部、ご紹介いたします。なお、就業規則診断のご依頼をいただいた企業様には、「モデルひな形条文」を一部差し上げます。

□ 現行規定の診断結果

労使紛争発生リスク ★★
離職率上昇、その他のリスクや課題 ★★

第●条（休職発令）

「業務外の傷病が原因で、欠勤が1カ月以上継続しているとき。」とありますが、以下のような問題点があります。

- ・現在は、精神疾患を発病する方が増えており、出勤と欠勤を繰り返すケースが少なくありません。しかし、現行規定では、このようなケースが発生すると欠勤が継続しないので、いつまでも休職発令ができません。



□ 改善提案

適応障害やうつ病等の精神疾患に罹患してしまった従業員にも対応できるように、休職発令の規定を以下のように改定することを提案いたします。

- ・出勤と欠勤を繰り返す方にも対応できるように、●●のような規定にしておくこと。
- ・また、欠勤に至らない場合に備えて、●●のように規定しておくことで、企業の判断で休職発令ができるようにしておくこと。

●●株式会社様

就業規則 簡易診断結果報告書

令和●年●月●日

一般財団法人 関東総合労働福祉協会
(併設：社会保険労務士法人 吉池労働管理事務所)

項目	リスク	評価	改善案
労使紛争発生リスク	●●	●●	●●
離職率上昇、その他のリスクや課題	●●	●●	●●
金銭負担リスク	●●	●●	●●

❖ 就業規則診断 報告書

左図のように就業規則の診断結果を報告いたします。

※なお、診断結果は診断時点での法令・裁判例等に基づき診断したものです。また、報告書内では報告しきれない規定もあります。予めご承知おきください。