

◆就業規則は会社の法律です。労基法などの直近の法改正に合わせて整備していくことが大切です。また、会社の実態をふまえた上で、実務上のトラブル対策を盛り込むことなど工夫をすれば、リスクマネジメントにもつながります。

◆TIMではその会社の事情をふまえた上で課題点を共有し、共に解決していくためのお手伝いをさせていただきます。

労務監査方式による就業規則改定コンサルティング

就業規則・付属規程の法令上整備

労務コンプライアンス体制の構築支援

ご訪問・お見積り

まずは、ご訪問させていただき、ご状況のヒアリング等をさせていただきます。また、後日におおまかなスケジュールとお見積りを含めたご提案をさせていただきます。

規定類の事前チェック

現在の就業規則と各種規定類をお預かりさせていただき、詳細内容の確認及び現状分析をさせていただきます。報告書にてご指摘事項・課題点のご報告と今後のコンサル内容、スケジュール、詳細なお見積り等について、再度、ご提案させていただきます。

規定類作成・整備

就業規則や各種規定について、現在の法律に照らし合わせ、また、その会社特有の実態を踏まえた上で、実務上のトラブル対策を盛り込むなど、会社にとって使いやすい規定類にしていきます。

改善案のご提案

就業規則や各種規定を作成・整備していく中で、浮彫りとなった労務管理上の問題点や課題について、改善案をご提案させていただきます。また、改善に向けて実行するための社内マニュアルの作成や指導を行います。

労務コンプライアンスの総合的なチェック、課題指摘、改善提案



4

企業名	業種	期間	要項	要項計	備考
法名	労働基準法		要項	○ ×	
項目	項目	チェック項目			
労働条件通知書・雇用契約書の記載内容	1) 採用時期	パート/アルバイト・契約社員等については別途規程等に定める			
	2) 就業場所	就業場所を記載する旨を規定する			
	3) 就業内容				
	4) 給与・賞与等				
	5) 労働時間の有無				
	6) 就業規則				
	7) 休日				
	8) 退職				
	9) 就業規則の改定				
	10) 就業規則の保存				
	11) 就業規則の改定				
	12) 就業規則の改定				
	13) 就業規則の改定				
	14) 就業規則の改定				
	15) 就業規則の改定				
	16) 就業規則の改定				
	17) 就業規則の改定				
	18) 就業規則の改定				
	19) 就業規則の改定				
	20) 就業規則の改定				

規定類作成・整備後には、労働基準法、労働安全衛生法、パートタイム労働法、社会保険などの各種法令に照らし合わせ、コンプライアンスチェックを行うこともできます

5

退職金・企業年金制度の改定・構築支援コンサルティング

○モデル退職金のシミュレーションによる検証、ポイント制退職金への移行など退職金制度の改定、構築支援

賃金制度の改定・構築支援

○モデル賃金のシミュレーションによる検証などを含む賃金制度の構築、改定支援

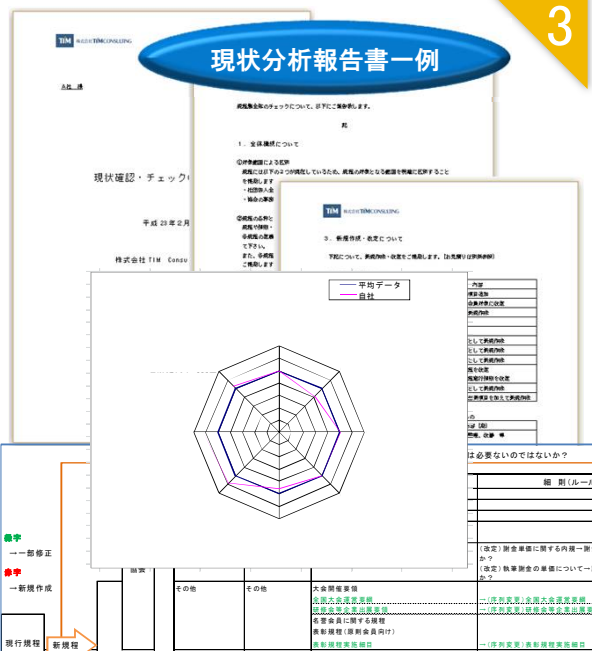
2

	チェック項目	チェック内容
○総則	経営理念等 適用範囲	経営理念が反映されていますか 就業規則の適用範囲は明確にされていますか
○採用・退職	採用条件・方法 提出書類 記載書類の変更 試用期間 退職	適用されない人(パート/アルバイト等)については別途規程等に定めるか 入社時の提出書類について定められていますか 記載書類の変更について異動があったときの取扱いについて定められていますか 試用期間について定められていますか 退職の具体的な事項(退職時期)を定めていますか 解雇の具体的な基準を定めていますか、法令を遵守した解雇基準になっていますか 定年の定めが60歳以上か、60歳以上か定めていますか 解雇手続の具体的な事項(退職届)を定めていますか
○規律等	懲戒 懲戒処分 災害補償	懲戒中に知りえた情報(懲戒処分)の取扱いが定められていますか 懲戒処分の種類、事由を具体的に定めていますか 災害補償に関する項目事項、労災保険法を上回る法定外補償を行うときはその旨を定めていますか
○労働条件	健康診断 勤務時間	採用時、定期健康診断について定めていますか 所定労働時間の開始時刻の終了時刻を法定労働時間内(1日8時間、1週間40時間)以内か フレックスタイム、変形労働時間制、就業労働制をとる場合は、それらについて定めていますか
	休憩	休憩の長さ、与え方について定めていますか
	休日	休日の日数、休日の与え方について法定通り(毎週少なくとも1日、または法定休日の振替)について定めていますか
	適用除外	時間外労働、休憩、休日について適用除外(管理監督者、機密の取扱取り扱)は定めていますか
	時間外労働	時間外労働、深夜労働、休日労働について定めていますか
	深夜労働	36協定は定めていますか、有効期間も定めていますか
	休日労働	36協定の時間外労働の限度に関する基準を定めていますか
	年次有給休暇	6ヶ月以上継続勤務したものに有給休暇を享受できることになっていないか 年次有給休暇取得率を算出して年次有給休暇の取得率を算出する際、総務課長(総務課長)の承認を得ていますか
	特別休暇	結婚、育児休暇の特別休暇を享受する場合は定めていますか
	その他の休暇	その他の休暇のある場合は定めていますか
	退職	業務外の事由(懲罰等)による退職について定めていますか
	退職後休暇	女性の退職後休暇について定めていますか 退職後休暇については定めていますか、各項目について定めていますか

まずはヒアリングさせていただき、就業規則への規定事項について、法律上の整合性や実態の把握を簡易的に行います

3

現状分析報告書一例



現状の就業規則や規定類、実態等を分析させていただいた結果をまずはご報告します。その上で規定類の作成・整備を進めていく道筋を明らかにし、ご要望に合わせて、規定類の作成・整備、さらには労務コンプライアンス体制の構築支援を行います