

〇〇株式会社 様

就業規則診断書

平成〇〇年〇〇月〇〇日

特定社会保険労務士 小林 明

就業規則診断書

条文見出し	対応条文番号	診断結果
目的	第 1 条 (2)	「労働基準法その他の法令の定めるところによる」との規定は入れない方がよいと思います。この規定により、就業規則に定められていない規定のすべてが、労基法を含むあらゆる法令の定によることとなり、その適用が会社に義務づけられてしまいます。特に労基法以外の雇用関連の法律には直接的効力がないにもかかわらず、この規定により公法上の義務を私法上の義務として負うことになり、会社は民事上の責任を負うこととなります。 従って第2項は削除すべきです。
適用範囲	第2条	パートタイマー等正社員と異なる雇用形態の従業員がいる場合には、それらの従業員に対する就業規則も作成する必要があります。 たとえ、正社員用の就業規則とは異なる雇用契約書を取り交わした場合であっても、労働基準法93条により雇用契約書より就業規則が優先されるので、後々トラブルとなるおそれがあります。 ※賃金規程第1条も同様です。
採用決定者の提出書類	第5条	「採用後2週間以内に」は「入社する日までに」と書き換えた方がよいと思います。「採用後2週間以内に」という規定があると、採用後2週間は何も提出しなくても良いことになってしまい、諸手続が遅れるおそれがあります。 また、機密保持の観点から、 誓約書 の提出を求めた方がよいと思います。身元保証書については保証期間、保証人の要件の記載が必要です。
勤務時間	第6条	1年単位の変形労働時間制を採用するには労使協定を所轄労働基準監督署に届出する必要があります。
時間外労働 休日労働	第13条 第14条	時間外労働・休日労働を命じるには所轄労働基準監督署に「時間外労働、休日労働に関する協定届」の提出が必要です。
適用除外	第17条	「労働基準法第41条第2号又は第3号に該当する管理監督者又は監視断続労働従事者等」という規定は削除します。 「会社が管理職として処遇するものは…」と変更します。
母性健康管理のための休暇	なし	均等法27条により、女性従業員が母子健康法の規定による保健指導又は健康検査を受けるために必要な時間の休業を申し出た場合、事業主は申し出に応じなければなりません。
生理休業	第20条	以前は「生理休暇」と呼ばれていましたが、現在では半日や時間単位の付与もあることから「措置」と呼んで「休暇」とは区別したいと思います。