

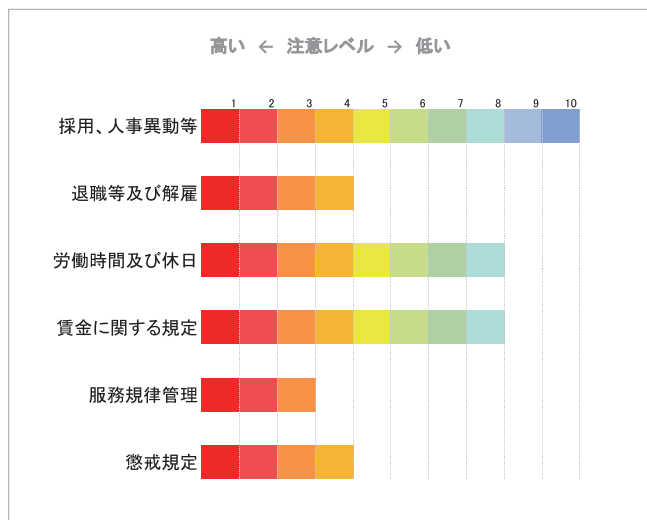
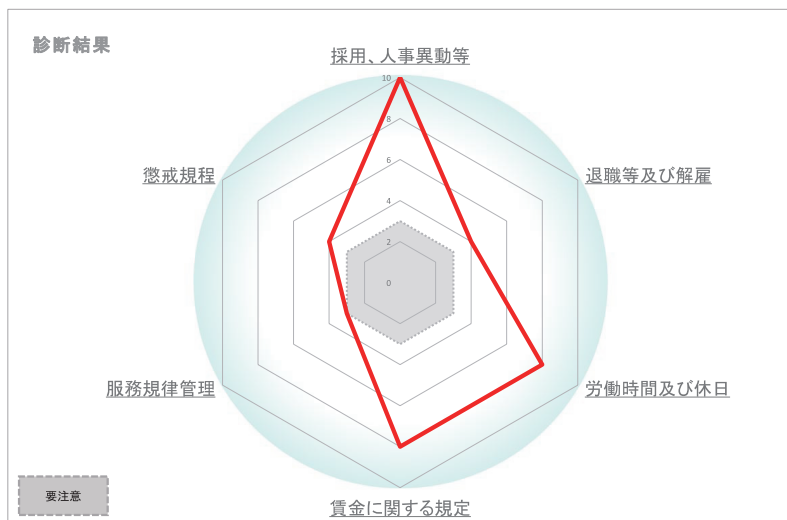
実施日 2023年 月 日

診断結果

お預かりした就業規則からあなたの会社の労務リスクを診断しました。この診断結果は現代型労務トラブルに対応できているかの目安を判断しております。結果をご覧いただき、労務管理の見直しにお役立てください。具体的な問題点やリスク事項の指摘等ご希望の方はご相談ください。

採用、人事異動等	適用範囲	評価 10	退職等及び解雇	退職	評価 4	労働時間及び休日	所定労働時間及び休憩時間	評価 8
	採用内定			退職期間中の取扱い			事業場外のみなし労働時間	
	試用期間			復職			休日	
	出張・配置転換			退職期間中の通算			時間外労働及び休日労働	
	出向			退職			時間外労働及び休日労働の手続	
	降格			定年後の再雇用				
				解雇事由				

賃金に関する規定	割増賃金	評価 8	服務規律管理	遵守事項	評価 3	懲戒規程	懲戒の種類	評価 4
	労働時間の端数処理			職場におけるセクシュアルハラスメントの禁止			懲戒事由	
	定額割増賃金			職場におけるパワーハラスメントの禁止			管理監督者に対する懲戒処分	
	賃金額の端数処理			妊娠・出産、育児・介護制度利用等に関するハラスメントの禁止			隠ぺい者等に対する懲戒処分	
	欠勤などの取扱い			情報管理及び秘密保持義務等			自宅待機	
	賞与の支給			競業禁止義務及び転職勧誘の禁止			損害賠償責任	
	退職金の全部又は一部不支給			貸与情報機器及び私的情報機器の取扱い				
				SNS利用制限				



コメント

採用、人事異動等、労働時間及び休日の項目については、概ね問題ないと思われませんが、退職及びそれに伴う復職判定等について、規定の整備が十分でないと思受けられます。

服務規律については、PCのモニタリング等の規定根拠が不足しているほか、懲戒については、懲戒事由の定めが抽象的な事由が多く、具体的に定めることも検討に値します。例えば、パワハラ・セクハラについて、個別具体的な定めがなされておらず、社内においてこれらの禁止を徹底するためには明記すべきと考えられます。

懲戒時においては、違反者のみではなく、管理者や上長の対応も問題とすべき場合があるため、管理者への懲戒規定の整備もご検討ください。