

【社会保険労務士・行政書士 篠崎事務所】

労務管理リスク対応型就業規則診断

労務管理リスク対応型就業規則診断は、御社の就業規則が社員とのトラブルを未然に防ぐ役割を果たすものになっているかを診断し、ご報告させていただくためのものです。お気軽にご利用ください。

会社名 ※			
会社所在地	〒		
代表者名		ご担当者	
業種 ※		設立年月日	
TEL		資本金	
FAX ※		売上高	
e-mail		※ 必須項目です	

◆ 下記の項目にお答えください ◆

従業員数(パートを含む)

人

- Q1 「この就業規則に規定のない事項については、労働基準法その他の法令による」という規定が入っていますか？
はい いいえ
- Q2 車を使う業種で、採用選考時に「運転記録証明書」を提出させていますか？(営業車を使用する業種の場合にお答えください)
はい いいえ
- Q3 「社員として採用された者は、入社の日から○日以内に次の書類を提出しなければならない。」という規定で6日以上の期間内になっていませんか？
はい いいえ
- Q4 「身元保証人は2名とし、本人の親、又は独立の生計を営み公民権を有する成年者で会社が適当と認めた者とする。」という身元保証人の規定が入っていますか？
はい いいえ
- Q5 「試用期間は、事情により設けず、または短縮し、もしくは採用の日から1年を超えない範囲で1回に限り延長することができる。なお、延長する場合には、2週間前までに本人に通知する。」という延長規定が入っていますか？
はい いいえ
- Q6 「会社は、社員に対し、日常の指示、命令として研修(一般教養等に関する研修や合宿研修を含む)を命じることがある。」という研修に関する規定は入っていますか？
はい いいえ
- Q7 「私傷病以外の自己都合により1箇月以上欠勤したとき」「刑事事件に関し起訴され、業務に支障をきたすと会社が判断したとき」という休職事由が規定されていますか？
はい いいえ
- Q8 「休職を命じられた者が、休職期間満了前に復職した場合で、復職後30日を経ないで、再び当該休職事由と同一ないし類似の事由により欠勤したときは、休職を命じる。この場合、休職期間は中断せず、前後の期間を通算する。」という、休職期間の通算規定がありますか？
はい いいえ

注：当診断アンケートは2枚組です。
続けて次ページのアンケートにもお答えください。