

総合判定結果

このたびは「労務リスク診断」をご利用くださいまして、ありがとうございます。

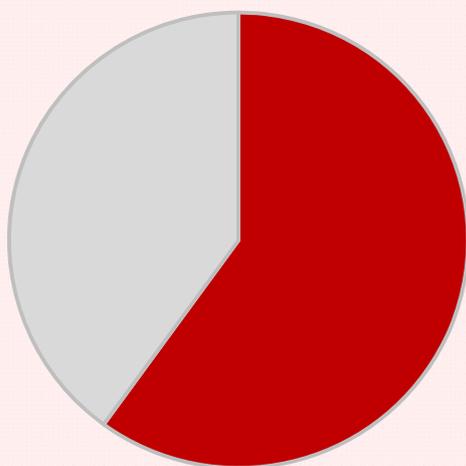
貴社の総合判定結果は「**リスク潜在度 60% の警戒レベル**」です。

各項目ごとの注意点や対応策については、結果レポートのアドバイスを参考にしてください。

なお、「自社での対応が難しい」「専門家のアドバイスが欲しい」という企業様は、初回相談無料の社労士紹介サービスをご利用いただけます。

ご希望の場合は、診断結果レポートの最終ページ「社労士紹介サービス申込書」によりお申し込みください。

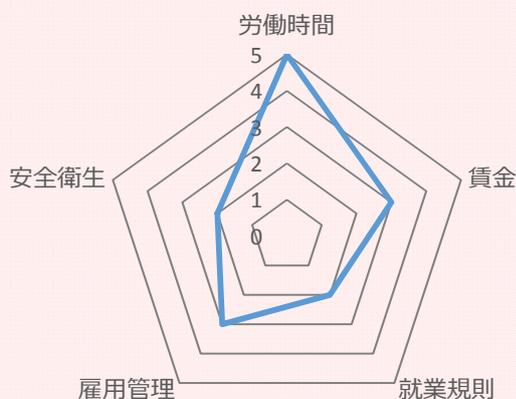
リスク潜在度 60%



リスク潜在度

0~30%	注意レベル
31~70%	警戒レベル
71%~	危険レベル

項目ごとのリスク潜在度



項目ごとの診断では、**「労働時間」**に関するリスク潜在度が高くなっております。

診断結果

お答えいただいたアンケートをもとに貴社の労務リスクを診断した結果、下記のとおりとなりましたのでご報告いたします。

質問1 採用時や契約更新時には、労働条件通知書を従業員に渡して労働条件の確認を行っていますか

貴社回答：NO

Answer & Advice

採用時に重要な労働条件を書面によって明示することは、従業員との信頼関係を築く上でも重要です。正社員・非正規社員を問わず、会社が従業員を採用するに際して“必ず明示すべき事項”は次の7項目です。

- 1.労働契約の期間 2.期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準
- 3.就業の場所、従事すべき業務
- 4.始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働（残業）の有無、休憩時間・休日・休暇、労働者を2組以上に分けて交替に就業させる場合における就業時転換に関する事項
- 5.賃金（退職金、賞与等を除く）の決定、計算・支払いの方法、賃金の締切・支払の時期
- 6.退職に関する事項（解雇の事由を含む）
- 7.昇給に関する事項

このうち1~6については、労働条件通知書などの「書面による交付」が必要です。また、パートタイマー（短時間労働者）には、次の事項も「書面の交付」によって明示しなければなりません。

- 1.昇給の有無
- 2.退職金の有無
- 3.賞与の有無

なお、労働条件の明示義務違反者については罰則（30万円以下の罰金等）があります。速やかに書面を作成し、従業員に明示するようにしてください。

質問2 日々の従業員の勤務時間を、タイムカード等で正確に把握していますか

貴社回答：NO

Answer & Advice

従業員の日々の労働時間を正確に把握することは、給与計算の前提として必要であると同時に健康管理（長時間労働による疲労蓄積の防止）の面からも重要です。厚生労働省の通達では、日々の始業・終業時刻については、使用者（部署の責任者）が自ら確認するか、タイムカード等の機器によって記録・確認するのが原則的な方法としてしています。貴社においては、この労働時間の把握がきちんとして行われていないようですが、労働時間の認識の違いが係争を生む可能性もありますので、速やかに改善する必要があります。なお、労働時間に該当するか否か判断に迷うものがある場合には、行政機関や社会保険労務士などの専門家に相談されることをおすすめします。

質問3 シフト勤務を行う場合のシフト組みに関するルールを就業規則に明記していますか

貴社回答：NO

Answer & Advice

従業員が、出勤のシフトを組んで就労する場合、出勤日と勤務時間を就業規則で特定するのが労働基準法上の原則ですが、それを行うのは現実的には困難です。そのため、厚生労働省の通達により、就業規則にはシフト組みに関する考え方や周知方法などのルールを定めれば足りる、とされています。貴社においては、このルールが就業規則に明記されていないとのことですので、早急に就業規則を見直した上で、従業員に周知徹底するようにしてください。また、従業員代表者からの意見を聴いた上で労働基準監督署に届け出るという就業規則変更に関する手続もお忘れのないようにお願いします。