

「就業規則」を無料診断いたします

1年前に作成した就業規則では会社を守れない時代です！

作りっぱなしの就業規則では会社を守れません。かと言って、社内で専門的に随時改正、管理できないのも事実です。そこで労務の専門家として社会保険労務士が御社の就業規則を無料で診断いたします。そして就業規則に隠されている労務リスクを顕在化します。

Risk 1 次の項目に当てはまるものはございますか。

【心当たりがあれば潜在的リスクが存在しています】

- 「モデル就業規則を参考にして作ってみたけれども、これで良いのか不安だ」
- 「今の就業規則は3年前に変更したもので、現在の法律に対応できていない」
- 「就業規則を変更しようと指示が出たが、どうして良いのか分からない」
- 「就業規則について従業員から問い合わせがあったけど、丸め込んだ」
- 「懲戒解雇をしたら監督署に訴えられ、就業規則の重要さを実感した」
- 「就業規則を変更したいが、判断で困る箇所がたくさんあった」

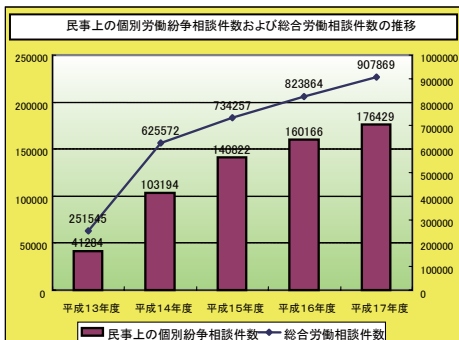
Risk 2 就業規則診断は潜在的労務リスクを洗い出します。

【これらの規則には労務管理上のリスクが潜んでいます。何が問題かお分かりですか。】

- (雇入れ)第〇条「新たに雇入れられた者は、雇入れ後3ヶ月を試用期間とする。」
- (昇給)第〇条「昇給は毎年4月1日をもって基本給について行うものとする。ただし会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合にはこの限りではない。」
- (休職)第〇条「私傷病により休職する者は、医師の診断書と共に休職届を提出すること。」
- (退職)第〇条「自己都合により退職しようとする者は、自ら退職届を提出し会社が受理する。」
- (退職金)第〇条「退職、解雇時には退職金を支給する。ただし、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。」
- (解雇)第〇条「従業員が刑事事件に関し有罪の判決を受けたときは、懲戒処分に処する。」

Risk 3 労使紛争・労務トラブルは毎年10%で急増中。

【個別労使トラブル件数の増加は2桁です。】



わが国の労働組織率は戦後最低となり、それにならって労働争議の数も減少してきました。ですが、今ここにきて個々の労働者が企業を相手に争議を起こす事例が急増してきました。いわゆる個別労働紛争です。原因は労使間のミスコミュニケーションといえます。われわれ社労士はこの企業の労務リスクである個別労働紛争を発生を抑えるために、今就業規則を見直すべきだと考えております。折しも来年、国会に提出される予定の「労働契約法案」が通過、成立することによって労働者側が優位に立つことも考えられます。今こそ、就業規則見直しのチャンスなのです。

〒162-0822東京都新宿区下宮比町2-1
第一勧銀稲垣ビル5階

TEL03-5229-7020 / FAX03-5229-7021

コンサルト社会保険労務士法人

Copyright(c)2007 Concerto SR Corporation.

ご提供いただきました個人情報等について、以下に記載された目的のためだけに利用させていただきます。

①本サービスのご案内のため ②統計分析等を弊社内のみで行うため ③弊社の他のサービスに関する情報等をお送りするため なお、個人情報その他の取扱等につきましてご質問等ございましたら、右記までご連絡下さい。

法人名				社長様 ご芳名			
所在地	〒			業種	従業員数	名	
TEL	()	FAX	()	他のご 希望など	助成金診断 ・ 退職金制度診断		