

質問票

章区分	条文見出し	質問	現行条文番号	YES	NO
第1章. 総則	(目的)	条、項、号の通し番号の標記が統一されている。			
第1章. 総則	(目的)	「会社、当社、使用者」、「社員、従業員、労働者」等の用語は統一されている。			
第1章. 総則	(定義)	正社員のほか、パートタイマー、契約社員、嘱託など（以下「パート・契約社員」）の従業員の定義が明確になっている。			
第1章. 総則	(適用範囲)	正社員、パート・契約社員等従業員の区分ごとに就業規則の適用範囲を明確にしている。			
第1章. 総則	(適用範囲)	パート・契約社員に対して異なる労働条件を設定しているため、別途就業規則を設けている。			
第2章. 人事、転換制度	(採用手続)	「採用選考時の提出書類」と「採用決定時の提出書類」は区分して規定されている。			
第2章. 人事、転換制度	(内定取消事由)	内定取消事由について規定している。			
第2章. 人事、転換制度	(誓約及び採用決定時の提出書類)	誓約書を提出しない場合の就業禁止を規定している。			
第2章. 人事、転換制度	(誓約及び採用決定時の提出書類)	採用決定時の提出書類に関する提出期限は、入社日までとなっている。			
第2章. 人事、転換制度	(誓約及び採用決定時の提出書類)	採用決定時の提出書類に含まれる従業員等の個人情報、個人番号の利用目的について規定している。			
第2章. 人事、転換制度	(身元保証)	身元保証人に関する定めがある。			
第2章. 人事、転換制度	(身元保証)	身元保証書について、損害賠償の定めがある場合、当該保障額に極度額を定めている。			
第2章. 人事、転換制度	(試用期間)	試用期間を設けており、これが仮採用期間であることを明確にしている。			
第3章. 服務規律	(服務の基本原則)	服務規律の基本理念について、定めがある。			
第3章. 服務規律	(服務の基本原則)	遵守事項の内容は、遵守すべき義務ごとに整理し、もれなく規定されている。			
第3章. 服務規律	(職務専念義務)	職務専念義務について規定している。			
第3章. 服務規律	(職場環境維持義務)	職場環境維持義務について規定している。			
第3章. 服務規律	(職場環境維持義務)	施設管理権に服する義務について規定している。			
第3章. 服務規律	(秘密保持義務)	業務上知り得た情報、ノウハウ、パスワード等について、秘密保持義務に関して規定している。			
第3章. 服務規律	(信用保持義務)	信用保持義務について規定している。			
第3章. 服務規律	(出退勤)	労働時間の管理方法や出退勤のルールについて規定されている。			
第3章. 服務規律	(遅刻、早退、欠勤等)	会社の指定医の診断を義務づけている。			
第3章. 服務規律	(あらゆるハラスメントの禁止)	セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及びマタニティハラスメント、その他ハラスメントの防止措置が規定されている。			
第3章. 服務規律	(あらゆるハラスメントの禁止)	ハラスメントに係る相談窓口を設置している。			
第3章. 服務規律	(個人端末の使用)	情報セキュリティの観点から、私物のモバイルPC、スマートフォン等の個人端末の使用について制限している。			
第3章. 服務規律	(副業・兼業の申請)	副業・兼業について、届出制にしている。			
第4章. 労働時間、休日	(所定労働時間、始業・終業時刻)	所定労働時間は、法定労働時間を超えていない。			
第4章. 労働時間、休日	(所定労働時間、始業・終業時刻)	始業・終業時刻が記載されている。			
第4章. 労働時間、休日	(休憩時間)	休憩時間は「一斉に与える」又は「労使協定を締結したうえで、交替で与える」旨を規定し、さらに交替制の場合は休憩の時間帯を明記している。			
第4章. 労働時間、休日	(休憩時間)	休憩時間の時間数（分数）が規定されている。			

章区分	条文見出し	質問	現行条文番号	YES	NO
第4章. 労働時間、休日	(会社の休日)	絶対的必要記載事項である「休日」について定めがある。			
第4章. 労働時間、休日	(会社の休日)	労働義務がない「休日」と労働義務がある「休暇」は区分して規定している。			
第4章. 労働時間、休日	(所定外労働及び休日出勤)	所定労働時間を超える労働(残業)の有無が記載されている。			
第4章. 労働時間、休日	(所定外労働及び休日出勤)	36協定を締結し、時間外労働・休日労働を行わせることについて規定している。			
第4章. 労働時間、休日	(割増賃金を支払う場合)	残業時間の算定に当たり、法定労働時間を超えた場合に限りこれをカウントする「実労働時間主義」とをとっているのか、終業時刻を過ぎれば法定労働時間内でもカウントする「所定労働時間主義」とをとっているか明確になっている。			
第4章. 労働時間、休日	(割増賃金を支払う場合)	所定時間外労働、法定時間外労働、所定休日労働、法定休日労働等の区分ごとの労働時間の取扱い、及び区分ごとに支払われる割増賃金について規定している。			
第5章. 休暇等	(年次有給休暇の付与)	年次有給休暇の付与日数は正しく規定されている。			
第5章. 休暇等	(年次有給休暇の付与)	入社後最初に付与する年次有給休暇とその付与から1年経過後以降付与する年次有給休暇を明確に分けて規定している。			
第5章. 休暇等	(出勤率)	特別休暇期間、休職期間について、出勤率算定に当たり、どのように取り扱うのかを決めている。			
第5章. 休暇等	(年次有給休暇の取得手続)	年休について、「年休の取得理由」を申告するよう義務化していない。			
第5章. 休暇等	(特別休暇)	特別休暇の付与日数が、暦日ベース・労働日ベースのいずれかで明確に規定されている。			
第5章. 休暇等	(公民権行使の時間)	公民権行使の時間について賃金の取扱い(有給・無給)が規定されている。			
第5章. 休暇等	(生理日の措置)	生理日に関する措置について、賃金の取扱い(有給・無給)が規定されている。			
第5章. 休暇等	(育児時間)	育児時間について、賃金の取扱い(有給・無給)が規定されている。			
第5章. 休暇等	(育児休業及び育児短時間勤務)	法定事項である「育児休業、育児短時間勤務」について定めがある。			
第5章. 休暇等	(育児休業及び育児短時間勤務)	育児休業等について、賃金の取扱い(有給・無給)が規定されている。			
第5章. 休暇等	(介護休業及び介護短時間勤務)	介護休業について、賃金の取扱い(有給・無給)が規定されている。			
第5章. 休暇等	(子の看護休暇及び介護休暇)	子の看護休暇・介護休暇について、賃金の取扱い(有給・無給)が規定されている。			
第6章. 賃金	(役職手当)	役職手当が、当該役職に係る役割及び責任に応じてその金額が定められるべきものであること等、役職手当の性質・目的が明確になっている。			
第6章. 賃金	(賃金の改定)	賃金の改定について、「昇給」のみならず「降給」についても規定している。			
第6章. 賃金	(割増賃金の額)	固定残業代を採用している場合、残業代部分を基本給や諸手当に含める方法ではなく、「固定残業代」として賃金項目を立て、時間数と金額を明確にしている。また、当該時間数を超えた場合には、それを支給する旨が規定されている。			
第6章. 賃金	(賃金の支払方法)	賃金の支払方法が記載されている。			
第6章. 賃金	(賞与)	決算賞与については、在職日支給要件を設けていない。			
第7章. 休職	(休職期間)	休職期間の起算日は会社が休職を発令した日としている。			
第7章. 休職	(復職)	復職の決定権者が会社であることが明記されている。			
第7章. 休職	(私傷病休職の場合の復職)	治癒を「休職前に行っていた業務を遂行できる程度に回復すること又は回復が見込まれること」と定義した規定がある。			
第8章. 解雇、退職、定年	(解雇)	法定事項である「解雇」について定めがある。			
第8章. 解雇、退職、定年	(解雇)	解雇事由が明確に列挙されている。			
第8章. 解雇、退職、定年	(解雇)	解雇事由に「その他前各号に準ずるやむを得ない事由」といったバスケット条項(包括規定)が記載されている。			

章区分	条文見出し	質問	現行条文番号	YES	NO
第8章. 解雇、退職、定年	(解雇予告)	解雇予告の規定が設けられており、その解雇予告期間は30日以上前である。			
第8章. 解雇、退職、定年	(退職)	法定事項である「退職」について定めがある。			
第8章. 解雇、退職、定年	(退職)	定年により退職となる「退職日」が明記されている。			
第8章. 解雇、退職、定年	(退職)	退職事由と共に退職となる日（「退職日」）を記載している。			
第8章. 解雇、退職、定年	(合意解約による退職手続)	退職願の提出期限として「30日前」以上の日数を設定しており、14日以下の短い日数にしていない。			
第8章. 解雇、退職、定年	(辞職)	退職願について会社の承認が得られないとき（合意解約が成立しなかったとき）の定めをしている。			
第8章. 解雇、退職、定年	(定年等)	定年制度があり、就業規則に明記している。			
第8章. 解雇、退職、定年	(定年等)	65歳未満の定年について、雇用継続の措置が規定されている。			
第8章. 解雇、退職、定年	(継続雇用しない事由)	継続雇用しない場合の事由の規定がある。			
第9章. 安全衛生、災害補償、福利厚生等	(就業禁止)	新型コロナウイルス、新型インフルエンザ等の感染症予防法に定める感染症にかかっている者及びその疑いのある者への措置が規定されている。			
第9章. 安全衛生、災害補償、福利厚生	(指定医健診)	会社が指定する医師による健康診断を受けさせることができる規定がある。			
第9章. 安全衛生、災害補償、福利厚生	(教育研修)	会社が行う教育については、これを拒否できない旨が規定されている。			
第10章. 表彰、懲戒等	(懲戒の基本原則)	服務規律違反が懲戒事由となっている。			
第10章. 表彰、懲戒等	(懲戒の種類、程度)	懲戒の種類は軽いものから重いものまで段階的になっている。			
第10章. 表彰、懲戒等	(懲戒の種類、程度)	諭旨解雇の定めがある。			
第10章. 表彰、懲戒等	(懲戒の事由)	私生活上の非行であっても、職務関連性、会社の社会的信頼等を考慮して懲戒事由に含めている。			
第10章. 表彰、懲戒等	(懲戒の手続き)	弁明の機会を付与する規定がある、又は実際に付与している。			
第10章. 表彰、懲戒等	(自宅待機及び就業拒否)	懲戒処分に先立つ自宅待機、懲戒事由に該当する場合等の就業拒否の期間の賃金の取扱い（有給・無給）が規定されている。			