

労 務 診 断 書 (見 本)

〇〇〇〇 株式会社 御中

貴社は平成 年 月に・・・・・・・・

現時点で「労務管理上の重大な問題点」は見受けられませんが、・・・・・・・・・・
今後組織を拡大し、従業員数を増やしていく為には、いくつか、法律上定められた各種
届出業務を遂行していかなければならないと思います。いくつか改善・改訂・届出が必要
と思われる事項がありますので、下記に記載いたします。

① 雇用形態について

現在、請負契約、業務委託の形式をとられている方・・・・・・は、従業員としての処
遇を求められる事が予測されます。すなわち雇用保険・健康保険・厚生年金の加入義務
の発生です。

あくまで「業務委託」「請負」として継続されるのであれば、・・・・・・を検討されなけ
ればならないと思います。

② 時間管理について

従業員の労働時間管理につきましては、パソコンの起動時に「タイムカード」が表示さ
れ・・・・・・・・・・ですが、基本的にはこのような管理方法は望ましいと思いま
す。

但し、・・・・・・・・・・は、1週間に1回程度の頻度で上司が労働時間実態を把握さ
れる事が望ましいと考えます。

③時間外労働の実態について

個人別に一定期間の中で、労働時間の繁閑があり、・・・・・・・・・・という状況のようす
が、1ヶ月を平均すると月30時間程度の時間外労働ということでありますから、従業
員全体あるいは特定の従業員が加重労働となっている実態は無いと推測されます。

但し、・・・・・・ 「振替休日」としての運用も検討されてはいかがでしょうか？

④残業手当について

基本的には、基本給を基礎とした実労働時間分の割増賃金の支給があり問題ありません。

しかしながら、・・・・・・非常に細かな部分になりますが、年俸として、1 年間の賃金が明確に決まっている場合、時間外労働の算定基礎の額は、「基本給」ではなく、「年俸の 1/12」の額となります。

・・・・・・営業職につきましても、原則として「時間外労働手当」の支払は必要です。

・・・・・・課長職につきましては「管理監督者」というには組織上無理があるように推測します。従いまして、課長職にも割増賃金の支払義務が発生するとお考えください。

⑤規定関係の整備

現在「就業規則」「賃金規定」「・・規程」「・・規定」が整備されていますが、その他「育児介護休業規定」の制定も必要です。尚 10 人以上の事業所については労働基準監督署への届出が必要ですのでご注意ください。

★ 東 京 = 規程関係の届出が必要です。

★・・営業所 = 10 人未満であれば、現在のところ 届出の必要はありません。

⑥「時間外労働」に関する 36 協定の締結と届出は必須ですので、早急に対応いたしましょう。

以下略

エムエーピー労務管理事務所
社会保険労務士 新藤 昭彦