

労 務 診 断 書 (見本)

株式会社 △△△△ 御中

○月○日に 社長及び、社員 ○名様へのヒアリングをさせていただきました。

社員数につきましては、……の現時点で 35 名様と順調に増え、現状において特別大きな労務問題（トラブル）もない事を確認いたしました。

しかしながら、労働基準法を考慮した場合、御社のかかえる一番の「労務問題」は、

「……労働時間」

「……手当の支払」

「……休暇……」ということになると思われます。

早急に解決すべき上記事項は、すでに社長もご承知のとおりであり、労働基準監督署の臨時検査が入った場合は、……………。

チェックポイント

時間管理について

「出勤日」「出勤時間」「退社時間」の記録については、……と考えております。

従業員の労働時間管理につきましては、「部門責任者」が部下の残業指示をするなど、具体的管理をされている様ですので、……であると考えます。

時間外労働の実態について

社員 3 名様にお話を伺った限りでは、年間を通じた繁閑の時期は……とお聞きしています。

個人毎に感覚の差はあると察しますが、いずれに致しましても……と判断せざるを得ません。

月 ○○時間以上の時間外労働が常態として発生するのであれば、……です。

残業手当について

つぎに問題となってくるのが、残業手当です。この部分につきましては、労働基準法の定めにより、支払が義務付けられており、……につきましては早急なる対応が必要です。

規定関係の整備

現在 10 人以上の社員がいる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。早急に対応いたしましょう。

「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。

「1 年単位の変形労働時間制」

年を通じて繁忙時期が特定できる場合は、「1 年単位の変形労働時間制」は有効です。

具体的対応方法について

労働時間 = 「・・・労働時間制」

- 採用におきましては年間休日 ○○日の確保が必要。
 - 法定労働時間に対応すべく繁忙時期に応じた所定労働時間の設定が必要。
- 1 年間の勤務日・勤務時間カレンダーを設定し、年間の労働日数、労働時間を予め設定することにより、労働基準法上の規則に対応することができます。
- 御社におかれましては、この・・・労働時間制を活用するのがベストです。

時間外労働手当

現在の月次賃金は基本給のみですが、・・・により、対応を考えております。

月間 ○○時間外労働手当を……。また賃金規程・就業規則に明示しておく事……。

夜 21 時以降の時間外労働については、原則として上司の許可制とし、実際に 21 時以降の残業が発生した場合は、当該時間分の残業手当を支給する方法も検討されてはいかがでしょうか？

以下省略

平成○年○月○日
エムエーピー労務管理事務所
社会保険労務士 新藤 昭彦