

法人経営者様向け 就業規則サポートプラン

経営者にとっての就業規則の役割

INITIATION

1

会社を守る唯一のツール

ここ日本では、社員を守る法律が充実している一方、会社を守る法律は、ほとんど無いに等しい状況です。就業規則は、会社を守る唯一のツールとして活用することで、あらゆる労務トラブルに対応することが可能です。

2

社員満足の上昇

就業規則を明確に作成・整理・浸透させることで、社員と会社の関係が明確になり、社員満足の上昇につなげていくことが可能です。より働きやすい環境はもちろん、双方にとって有益な就業規則であることが重要です。

3

生産性向上のきっかけに

就業規則を社員に浸透させる活動は、社員1人1人の「自分が」何を求められているのか、「どういう仕事をすべきなのか」という意識を強めることの助けになります。就業規則を活用して「社員の戦力」をアップし、生産性を高め会社の利益へつなげることが最終的な目的です。

就業規則のご提供

WORKING RULES

1 概要

弊社では2種類の就業規則を作成・ご提供させていただいております。

- ①助成金・マイナンバー対応を目的とした、**「簡易版就業規則」**
- ②経営活動に生かすことを目的とした、**「会社のための就業規則」**

初めて就業規則を作成される経営者様も解説させていただきながら作成いたします。

2 サポート内容

簡易版就業規則・会社のための就業規則

1. ヒアリング

2. 就業規則のご提案

3. 就業規則の解説

4. 就業規則の作成・ご納品

既存の就業規則の適性診断

WORKING RULES COUNSELING

1 概要

社会保険労務士が作成する就業規則は事務所により千差万別。

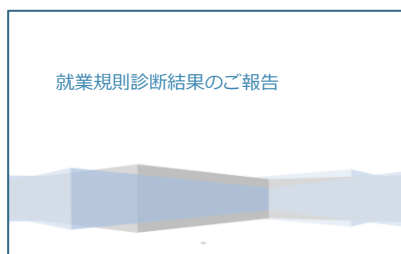
■ 経営活動や社員の方々にあった就業規則なのか

■ 法的リスクをカバーしている就業規則なのか

就業規則には「必ずカバーすべきポイント」があります。

この適性診断では、貴社で現在お持ちの就業規則のリスク・改善点が明確になります。

2 サポート内容



お持ちの就業規則

ご提案する就業規則

法的根拠のご説明

就業規則改定マニュアル		
現行規則	改定案	改定ポイントと法的根拠
<p>就業規則</p> <p>第1章 総則</p> <p>(目的) 第1条 この就業規則（以下、「この規則」といいます。）は、会社の従業員の就業条件に関する基本的な事項を定めたものです。</p> <p>(従業員の定義) 第2条 従業員の定義は次の区分とします。</p> <p>(1) 正社員・・・・期間を定めず雇用された者 (2) 短時間正社員・・・・正社員、又はパートタイマーが従業員区分の変更を申出て、短時間正社員制度の利用を認められた者 (3) 限定正社員・・・・期間を定めず雇用された者（無期転換した従業員を含みます。）であって、職務の内容又は勤務地等について一定の限定を設けた上で、基幹的業務に携わる正社員として雇用される者 (4) 準社員・・・・期間を定めて雇用された者 (5) パートタイマー・・・・正社員より1日、又は1週間あたりの所定労働時間が短い者</p> <p>(適用範囲) 第3条 この規則は前条の正社員、短時間正社員、限定正社員に適用します。</p> <p>2 以下の非正規社員の呼称で採用された従業員（以下、「パートタイマー等」といいます。）については、この就業規則は適用せず、別に定める規則によりします。</p> <p>(1) 準社員 (2) パートタイマー</p> <p>リスク</p> <p>リスク</p>	<p>就業規則</p> <p>第1章 総則</p> <p>(目的) 第1条 この就業規則（以下、「この規則」といいます。）は、会社の従業員の就業条件に関する基本的な事項を定めたものです。</p> <p>(従業員の定義) 第2条 従業員の定義は次の区分とします。</p> <p>(1) 正社員・・・・期間を定めず雇用された者 (2) 短時間正社員・・・・正社員、又はパートタイマーが従業員区分の変更を申出て、短時間正社員制度の利用を認められた者 (3) 限定正社員・・・・期間を定めず雇用された者（無期転換した従業員を含みます。）であって、職務の内容又は勤務地等について一定の限定を設けた上で、基幹的業務に携わる正社員として雇用される者 (4) 準社員・・・・期間を定めて雇用された者 (5) パートタイマー・・・・正社員より1日、又は1週間あたりの所定労働時間が短い者 (6) 嘱託社員・・・・定年後、又は定年年齢後に再雇用した者 (7) 臨時社員・・・・日々、又は短期の労働契約によって、臨時的又は補助的な業務に携わるため採用された者</p> <p>(適用範囲) 第3条 この規則は前条の正社員、短時間正社員、限定正社員に適用します。</p> <p>2 以下の非正規社員の呼称で採用された従業員（以下、「パートタイマー等」といいます。）については、この就業規則は適用せず、別に定める規則によりします。</p> <p>(1) 準社員 (2) パートタイマー (3) 嘱託社員 (4) 臨時社員</p> <p>3 前項の非正規社員については、雇用契約書、又は労働条件通知書（以下、「雇用契約書等」といいます。）の定めを優先適用するものとします。</p> <p>(規則遵守の義務) 第4条 従業員はこの規則及び付随する諸規程を遵守し、互いに協力して職務執行の義務に努め、上司の指示に従い、誠実にその職務を遂行しなければなりません。</p>	<p>(目的) ・就業規則は、あくまで従業員の労働条件と服務規律を定めるもので、労働協約、就業規則での定め及び定めのない事項については労働基準法の規定を下回ることはできません。 ・現行案定の労働基準法・・・・の定数は、法令の定めの中には、努力義務等が数多く含まれますので、それをすべて履行することを求めている事になりますので、削除が必要です。</p> <p>(従業員の定義) ・パートタイム正社員と異なる労働条件の適用（「労働者」がある場合は、その者の名称と定義を明記するとともに、就業規則の適用範囲を明確に定めておくことが必要です） ・パートタイマーや嘱託従業員等であっても就業規則本則に適用除外規定がなければ、賞与や退職金支給請求権が認められるため、従業員と同様の退職金の支払いが必要（大衆消費財） ・パートタイム労働法が施行され、正規従業員と同視すべきパートタイマーに對しての処遇が厳しく規定される事となりましたので注意が必要です。</p> <p>(適用範囲) ・適用範囲（適用除外）の規定がなければ、本来労働条件が異なる労働者についても、この就業規則が適用されることとなりますので、定義と適用範囲は注意して制定する必要があります。</p> <p>・ここでは包括的に「規則遵守」を示し、詳細は服務規律として第4章に規定しています。</p>

就業規則の運用サポート

SUPPORT

1 概要

就業規則を作成後、貴社の運用を支援するサービスです。
社員からの質問、就業規則の改定等、就業規則にまつわるご質問対応・
アドバイスをさせていただき、就業規則の運用までをサポートいたします。

2 サポート内容

貴社の課題、お悩みを解決いたします。

社員からの質問に対して
どう返答すれば？

労務トラブルに対して
どのように対応すれば？

新しいルールを設定したいが
どのように反映させれば？



労務トラブル、
就業規則の改定も
わかりやすくアドバイス
させていただきますので
ご安心ください

よくあるご質問

QUESTION

Q：社労士によって就業規則は違う？

A：基本的には同じですが、違いはあります。

なぜ、社労士によって就業規則に違いが出るのか？

一般的な社労士事務所にとって「就業規則業務」は…

お客様ごとにカスタマイズする必要があるサービス

- ご納品に最低1か月必要
- 報酬は30万円～70万円
- 社労士ごとに内容を判断
- 納品までに手間がかかる

就業規則を作成する目的はお客様によって様々です。
就業規則を作成後、お客様がどのように運用するかで
サービス内容が変わる場合がほとんどです。

当事務所の就業規則サポート 5つのポイント

- ✓ 全面改訂の場合、**最短2週間以内にご納品**可能です。
- ✓ 目的に合わせて**最低10万円～**※ご提供しております。
- ✓ 就業規則**専門スタッフがフルサポート**しております。
- ✓ 最も就業規則の作成が難しいと言われる美容業に特化した社労士が作成している**全業種対応型就業規則**をご提供。
- ✓ 助成金・マイナンバー対応を目的とした**簡易版就業規則**もご提案

※簡易版就業規則の価格です。