

就業規則作成ヒアリングシート

第1章 総則

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
1	「この規則及びこの規則に付随する諸規程等に定めのない事項については、労働基準法、その他法令の定めるところによる。」の文言を入れますか？	この文言により、労基法 89 条の「絶対的記載事項」の記載漏れを防ぐことが出来ませんが、法令の「努力義務規定」が労働契約上の履行義務と解釈される恐れがあり、紛争に発展した場合は会社が不利となります。	
2	就業規則の適用範囲（雇用形態）を、方針欄に記載下さい。		
3	非適用範囲がある場合は、その雇用形態（契約社員、嘱託等）を方針欄に記載下さい。	雇用形態毎に就業規則を定めるのが望ましいです。	

第2章 人事

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
5	採用時の選考書類（履歴書・卒業証明書・職務経歴書等）を、方針欄に記載下さい。	以下の書類の提出をお勧めしております。 <ul style="list-style-type: none">・学業成績証明書（第二新卒の場合）・健康状態自己申告書	

第2章 人事

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
6	入社時の提出書類（誓約書、住民票、身元保証書等）を、方針欄に記載下さい。	<p>一般的な提出書類の他に、以下の書類の提出をお勧めしております。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「反社会的勢力ではないことの誓約書兼照会同意書」 ・「緊急連絡先申告書」 	
7	<p>「人事制度」は本則に記載しますか？ それとも、別の規程で定めますか？ ※職能資格制度等</p>		
8	試用期間は、何か月としますか？	3ヶ月又は6ヶ月が主流です。6ヶ月とする方が安全ですが、応募者から敬遠される恐れもあります。	
9	<p>休職制度は設けますか？ 設けるとしたら、勤続年数と傷病の種類で区分しますか？</p>		
10	<p>リハビリ勤務制度は定めますか？ （特に精神疾患を想定して）</p>	心療内科ではリハビリ勤務（短時間勤務、従前の職務からの変更）を勧めますが、この規定により不完全な労務提供を認めることにもなりますので、慎重な検討が必要です。	
11	定年の年齢を方針欄に記載下さい。	現行が60歳であるならば、定年年齢はそのままとして、「再雇用制度」により雇用継続することをお勧めします。	

第2章 人事

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
12	再雇用（継続雇用）後の雇用形態の名称（嘱託、嘱託社員等）を方針欄に記載下さい。		
13	当該雇用形態の従業員は、本則の適用対象ですか？	嘱託社員も、別の就業規則を定めることをお勧めします。	
14	自己都合退職の申し出は、1ヶ月以上前としますか？ それとも、民法の規定通り14日前としますか？	常識的には1ヶ月以上前ですが、民法の規定では14日前を可能としています。 1ヶ月以上前の申し出を「自己都合合意退職」、それ以外を「辞職」と分けて、自己都合合意退職を有利な取り扱いとする方法もあります。（退職時の年休買取等）	
15	「退職勧奨」（会社都合合意退職）を定めますか？	退職勧奨を行うことがあると明記することで、労働契約上ありうる行為として従業員に対し緊張感を与えることが出来る一方、不安を与えることにもなりますので、慎重な検討が必要です。	

第3章 服務規律

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
16	セクハラ、パワハラの禁止は本則で定めますか？それとも別規程にしますか？		
17	副業は禁止しますか？それとも許可制にしますか？	他社への就業は禁止とし、家業（農家等）の手伝いレベルなら許可制が妥当です。	

第4章 就業

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
18	<p>以下の勤務形態が必要な場合は、方針欄に記載して下さい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・交替制 ・フレックス勤務制 ・変形労働時間制 (1週間、1ヶ月、1年の単位) ・事業場外みなし労働時間制 ・企画業務型裁量労働制 		
19	<p>年次有給休暇（以後、「年休」という）の取得は、入社後何か月としますか？</p>	<p>法律上は6ヶ月です。</p>	
20	<p>年休の付与日数（法令通り or それ以上）を方針欄に記載下さい。</p>		
21	<p>時効消滅（2年）後の年休について、特別な利用目的に限定した有給休暇制度を設けますか？</p>	<p>大手企業では、消滅した年休を20日から80日程度積み立て、長期病欠に限り取得を認める制度を導入しているところが多いです。</p>	
22	<p>結婚休暇（有給）は設けますか？ 設ける場合は、何日間にしますか？</p>		
23	<p>配偶者出産休暇（有給）は設けますか？ 設ける場合は、何日間にしますか？</p>		

第4章 就業

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
24	服喪休暇（有給）は設けますか？ 設ける場合は、親等や喪主の該否で区分 しますか？		
25	育児休業や介護休業は本則で定めます か？それとも、別規程にしますか？	育児・介護休業は、細かな定めが必要で すので、別規程化をお勧めします。	

第5章 賃金等

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
26	賃金・賞与・退職金は本則で定めますか？ それとも、別規程にしますか？	どれも細かな定めが必要ですので、別規 程化をお勧めします。	

第6章 福利厚生

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
27	慶弔見舞金制度は設けますか？ 設けるとすれば、本則で定めますか？ それとも、別規程にしますか？		
28	以下の制度を設ける場合は、方針欄に記 載して下さい。 <ul style="list-style-type: none"> ・財形貯蓄制度 ・従業員持株会制度 ・社員寮制度 ・借上社宅制度 ・その他の福利厚生制度 		

第7章 安全衛生

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
29	安全衛生に関する事項は、本則で定めま すか？それとも、別規程としますか？	建設業、製造業は、規定すべき事項が多い ので、別規程化をお勧めします。	

第8章 災害補償

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
30	労災時の「法定外補償制度」を設けます か？	労災の保険給付対象となった場合、民間 の損害保険に加入することで、被災者に上 乗せ給付を行う制度です。	

第9章 表彰及び懲戒

NO.	確認事項	趣旨、注意点等	方針
31	表彰制度は設けますか？ 設ける場合は、別規程としますか？		
32	懲戒制度は、本則で定めますか？ それとも、別規程としますか？		