

テスト株式会社 御中

# 就業規則診断レポート

Work Rules Report

---

2025年8月21日実施



みらい創研社会保険労務士法人

# はじめに

## 診断目的

御社就業規則の適法性・実務適合性の確認、改善提案

## 診断方法

法令整合性を確認し、厚労省モデル就業規則等・法改正・判例等を基準に診断します。条文別点検により、法令違反や不備等の可能性を抽出して、実務適合性を検証します。最新の労務管理や他社事例との比較を通じ、将来的なリスクと改善余地を評価します。

## リスク診断区分

1	義務	法律で必ず記載しなければなりません。 記載がなければ違法となります。
2	絶対的記載	必ず就業規則に記載しなければなりません。 「義務」とほぼ同義で、労基法で定められている基本項目です。
3	相対的記載	規定を設ける場合のみ記載が必要です。 規定を設けなければ不要です。設ける場合は就業規則へ明記が必要です。
4	努力義務	法的に強制ではありませんが記載が望ましいです。 法改正で増えた区分で、未整備だと行政指導をうける可能性があります。
5	任意的記載	会社の判断で自由に記載できます。 法律上は不要ですが、社内ルールとして明文化すると有効です。



# 診断結果

1	義務	子の看護休暇の拡充に伴う影響箇所の修正 法律 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】子の看護休暇の拡充（名称、対象となる子の範囲、取得事由、労使協定の締結により除外できる労働者）に伴い、就業規則（育児・介護休業規程など）の影響箇所の見直しが必要です。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
2	義務	就業場所・業務の「変更の範囲」の明示 法律 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】2024年（令和6年）4月1日以降、すべての労働者について、これまでの雇入れ直後の就業場所・業務の内容に加え、就業場所・業務の「変更の範囲」の明示が必要となります。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
3	義務	年次有給休暇の年5日取得義務化 法律 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】年次有給休暇を年5日取得させることが義務付けられました。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。



# 診断結果

4	相対的記載	試用期間 記載事項 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】試用期間とは「試みに使用する」期間の意で、勤務態度や能力等、従業員としての適格性を判断するための期間です。その期間について法律上の制限はなく、適格性の判断のために必要な合理的期間として、3か月～6か月程度とするケースが一般的です。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
5	相対的記載	配置転換 記載事項 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】会社が、配置転換を有効に命ずるためには、配置転換命令権を就業規則に規定し、雇用契約上根拠づけることが必要です。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
6	相対的記載	1か月単位の変形労働時間制 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】1か月単位の変形労働時間制は、1か月以内の一定の期間を平均して1週間当たりの労働時間が40時間（特例措置対象事業場は44時間）以内となるように労働日及び労働日ごとの労働時間を設定することにより、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。



# 診断結果

7	相対的記載	1年単位の変形労働時間制 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】1年単位の変形労働時間制とは、1か月を超え1年以内の対象期間を平均して1週間の労働時間を40時間以下の範囲内にした場合、特定の日や週において、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることができる制度です（原則として1日10時間、週52時間が限度時間です。）
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
8	相対的記載	年次有給休暇の時間単位での付与 記載事項 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】年次有給休暇を時間単位で取得可能とする場合、その要件について定めていますか？
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
9	相対的記載	休職及び復職 記載事項 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】休職制度を導入する場合、就業規則に定める必要があります。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。



## 診断結果

10	絶対的記載	昇給等 記載事項 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】昇給に関する事項は絶対的必要記載事項となります。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
11	絶対的記載	労働時間及び休憩 記載事項 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】始業及び終業の時刻、休憩時間は、就業規則の絶対的必要記載事項であり、規定が必要です。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
12	絶対的記載	年次有給休暇の付与 記載事項 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】年次有給休暇の付与日数や付与要件は絶対的必要記載事項であり、就業規則に定める必要があります。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。



# 診断結果

13	絶対的記載	定年及び再雇用 記載事項 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】従業員の定年を定める場合、高年齢者雇用安定法により、その定年年齢は60歳以上とする必要があります。定年年齢を65歳未満に定めている場合には、従業員が希望した場合、65歳まで再雇用する旨を規定する必要があります。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
14	絶対的記載	退職 記載事項 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】退職に関する事項は絶対的記載事項のため、想定される退職事由は就業規則に漏れなく定める必要があります。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
15	任意的記載	競業禁止義務 記載事項 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】競業禁止義務を退職後も適用させる場合、就業規則や雇用契約等の特別の定めがある場合に限り、それらの約定に基づいて競業禁止義務が認められ得るものと解されています。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。



# 診断結果

16	任意的記載	解雇予告 記載事項 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】解雇をする際は、労働基準法に基づき、解雇理由を問わず少なくとも30日前までに「解雇予告」を行い、又は予告を行わない場合は「解雇予告手当の支払」として30日以上平均賃金を支払う必要があります。なお、一定の従業員については解雇予告の規定が適用されないこととされています。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
17	努力義務	受動喫煙防止 法律 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】健康増進法において受動喫煙防止についての措置が義務化されました。これに伴い、安全衛生法にて、職場における受動喫煙防止措置が会社に対する努力義務となっています。
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。
18	努力義務	勤務間インターバル制度の努力義務化 2025年1月1日公布 2025年1月1日施行
		【詳細説明】制度を導入する場合は、規定が必要です。規定されていますか？
		【コメント】個別コメントを入力できます。150文字程度を想定しています。この文章はダミーです。





## 診断総評

今回の診断では、法律改正に合わせて見直しが必要な部分が見つかりました。特に「子の看護休暇」や「働く場所・仕事の変更範囲の明示」など、義務となっている項目は早めの修正が必要です。

また、勤務時間の仕組みや休職の取り扱いなど、会社のルールとして定めるべき点も整理すると安心です。定年や退職、有給休暇など基本的な部分はおおむね整っていますが、一部はより明確にすると良いでしょう。

全体としては、最新の法律に沿った改訂を行うことで、会社も社員も安心して働ける体制が整えられると評価できます。

## 診断担当

仙台 太郎（みらい創研社会保険労務士法人）

---

## ご連絡先

TEL | 022-796-5721

MAIL | [soumu-daikou@ts-future.com](mailto:soumu-daikou@ts-future.com)

FAX | 022-796-5722

URL | <https://sendai-sr.jp>

〒980-0811 宮城県仙台市青葉区一番町2丁目8-10 あいおいニッセイ同和損保仙台一番町ビル3F



みらい創研社会保険労務士法人